



Kwaliteitsplan 2024

Langdurige Zorg



ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen
December 2023

Inhoudsopgave

Voorwoord Raad van Bestuur	3
Voorwoord cliëntenraad	4
Inleiding en leeswijzer	5
1. Onze organisatie.....	6
2. Onze visie.....	7
3. Onze kerncijfers.....	8
4. Onze cliënten.....	9
5. Onze medewerkers	11
6. Onze locaties	13
7. Doorontwikkelagenda	14
7.1 Aandacht voor medewerkers	14
7.1.1. Nieuwe manier van werken en denken	14
7.1.2 Leren en ontwikkelen	16
7.2 Digitalisering.....	18
7.2.1. Slim incontinentiemateriaal en Momo BedSense	18
7.2.2. Microsoft 365, Teams en de moderne werkplek.....	18
7.3 Preventie en gezondheid.....	19
7.3.1 Kennen van de wensen en behoeften	19
7.4 Externe samenwerking	22
Lijst van afkortingen	23
Bijlage 1: Overzicht van de ZorgSaam TOz locaties met KvK registratie	24
Bijlage 2: Doelgroepen, aantal cliënten per doelgroep, leeftijdsverdeling en omzet op jaarbasis	25

Voorwoord Raad van Bestuur

Het voorliggende Kwaliteitsplan 2024 Langdurige Zorg laat zien dat er veranderingen gaande zijn in de langdurige zorg van ZorgSaam. In de context van de demografische ontwikkeling werken we hiermee aan onze beloftes die zijn uitgesproken in de meerjarenstrategie 2022 – 2027, namelijk:

- 1) ZorgSaam geeft oprechte aandacht aan haar medewerkers
- 2) ZorgSaam zet zich in voor zorg en welzijn aan alle inwoners van Zeeuws-Vlaanderen

ZorgSaam zet in op de beweging om ouderen zo lang mogelijk thuis in een passende woonvorm te laten verblijven. Dit vergt een andere aanpak en wordt gedaan door onder andere in te zetten op zorgpadvernieuwing, vroeg signalering, vormgeven van geclusterde woonvormen en advance care planning. Maar ook door in te zetten op een nieuwe manier van werken én denken binnen dementiezorg. Dementiezorg zal in de toekomst uitgaan van het principe ‘de deur is open, tenzij’.

Daarnaast zijn wij ervan overtuigd dat als we onze bewoners van de beste zorg en welzijn willen voorzien, we moeten investeren in onze medewerkers. 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 medewerkers met trots en plezier hun werk doen wat ten goede komt aan de kwaliteit van zorg.

René Smit, namens Raad van Bestuur

Voorwoord cliëntenraad

Kwaliteitsplan Langdurige Zorg....laat het even tot u doordringen. Een plan om de kwaliteit van de langdurige zorg waar te maken in Zeeuws-Vlaanderen waarbij de aandacht zowel naar de zorgvrager als de zorgverlener gaat.

Een ambitieus en verwachting scheppend plan maar qua opbouw en visie zeer samenhangend.

Immers als eerste stap is het aanbieden van thuiszorg de meest gewenste, minst ingrijpende - maatschappelijk gezien - de financieel meest verkiesbare vorm van zorg.

Meest gewenst omdat de zorgvrager maximale regie houdt en de zorg en ondersteuning ontvangt in zijn of haar vertrouwde thuisomgeving. Een zorgmodel waar ZorgSaam met het Samen Prettig Wonen programma (cfr. Hoofdstuk 2. Visie) in 2024 nog uitdrukkelijker zal op inzetten.

Evenwel, waar de zorgvraag te hoog, te complex of langdurig is, of wordt, blijft het aanbod van residentiële zorg (verpleeghuiszorg) van ZorgSaam een evenwaardige optie als (toekomstig) thuis vervangend milieu voor een zorgvrager.

De zorgvrager verhuist dan wel naar een nieuwe woonomgeving maar deze zorgvrager kan hierbij ook rekenen op een meer aangepaste woon(zorg)omgeving.

In dit zorgmodel wint de rol van de zorgverlener nog aan belang. Een stabiele 'aanwezige' goed geïnformeerde personeelsequipe (van zorgverleners) kan continuïteit van welzijn en zorg garanderen en inzetten op verschillende programma's zoals 'het persoonlijk levensverhaal', Advanced Care Planning, Omgevingszorg,. (zie ook 7.3 en verder) die van 'leven'sbelang zijn voor een goede hechting van de zorgvrager aan diens nieuwe (t)huis.

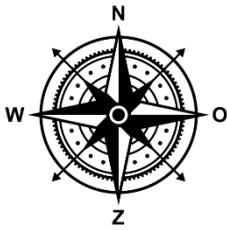
Voor zowel thuiszorg als residentiële zorg zijn in dit Kwaliteitsplan Langdurige Zorg alle elementen voorhanden. Nu komt het erop aan om dit Kwaliteitsplan Langdurige Zorg correct en compleet uit te rollen. Een stevige opdracht voor eenieder binnen van ZorgSaam en eveneens een opdracht voor de cliëntenraad die hier constructief opbouwend maar tevens bijzonder kritisch mee over de schouder dient te kijken.

Want met het hoger, complexer en langduriger worden van de zorgvraag stijgt immers steeds recht evenredig de kwetsbaarheid van de zorgvrager. En juist voor de meest kwetsbare is de waarborg van kwalitatieve zorg het hoogste goed en onze gedeelde verantwoordelijkheid!

Alex de Kindt, namens Cliëntenraad ZorgSaam Thuis- en Ouderenzorg.

Inleiding en leeswijzer

Dit kwaliteitsplan geeft een beschrijving van de koers die ZorgSaam voor 2024 heeft uitgezet.



We varen allen dezelfde koers, we hebben allen dezelfde bedoeling, namelijk kwaliteit van leven voor de bewoner

Het plan vloeit voort uit de Meerjarenstrategie 2023-2027 Vitale zorg in Zeeland, die ZorgSaam heeft opgesteld. De meerjarenstrategie markeert een belangrijk punt in de ontwikkeling van ZorgSaam. Het is de bevestiging van de koers die de afgelopen jaren is ingezet. Tegelijk is dit het begin van een periode waarin ZorgSaam moet bepalen hoe de zorg van de toekomst te kunnen blijven leveren, mede door anders werken én daarvoor voldoende medewerkers te kunnen vinden. ZorgSaam heeft aandacht voor het verwelkomen, behouden en het tot recht laten komen van de talenten en kwaliteiten van professionals met respect voor hun vakgebied.

De strategie wordt voor een belangrijk deel bepaald door zaken die van buitenaf op ons afkomen, waarvan de snelle en dubbele vergrijzing van de bevolking in Zeeuws-Vlaanderen de belangrijkste is. Het gevolg daarvan is dat de zorgvraag de komende jaren alleen nog maar toeneemt en met een perspectief dat steeds minder mensen beschikbaar zijn om het waardevolle werk als professional in de zorg uit te voeren. Zoals we kunnen merken, is dit vandaag de dag al aan de orde. Met een juiste strategie willen we ruimte creëren om de zorg die nodig is voor alle inwoners van Zeeuws-Vlaanderen te kunnen blijven leveren. Immers, in de toekomst zal ZorgSaam alleen nog belangrijker worden voor de bewoners van Zeeuws-Vlaanderen.

ZorgSaam heeft 2 gezamenlijke beloftes uitgesproken in de meerjarenstrategie 2023-2027, namelijk:

ZorgSaam geeft oprechte aandacht aan haar medewerkers
ZorgSaam zet zich in voor zorg en welzijn voor alle inwoners van Zeeuws-Vlaanderen

Het kwaliteitsplan heeft als scope de langdurige zorg van ZorgSaam Thuis- en Ouderenzorg (TOz). 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. In hoofdstuk 7 wordt de doorontwikkelagenda toegelicht en de externe samenwerkingspartners benoemd.

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. Vanaf 1 april is de organisatiestructuur vereenvoudigd: er is een lijnstructuur en een programmastructuur. Daarnaast is de overlegstructuur aangepast. Tezamen noemen we dit: ZorgSaam in Vorm. Dit moet zorgen voor kortere lijnen en slimmer en efficiënter samenwerken. De nieuwe indeling is in lijn met de meerjarenstrategie 2023-2027.



Figuur 1 Organogram lijnorganisatie 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.

Beloften in de meerjarenstrategie

ZorgSaam zet zich in voor zorg en welzijn voor alle inwoners van Zeeuws-Vlaanderen. Deze belofte wordt waargemaakt door te werken met vier programma's. Eén van de programma's is 'passende zorg' (zie hoofdstuk 7): ouderenzorg en chronische zorg zijn hier onderdelen van. Ook de programma's 'innovatie en digitalisering' en 'duurzaamheid, wonen en vastgoed' geven uitvoering aan de strategie.

Bij het invullen van de belofte werken we zowel intern als extern vanuit onze **kernwaarden**:



persoonlijk



vitaal



samen

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. Wij zijn in staat om passende ouderenzorg toegankelijk te houden en we nemen stappen om dit ook in de verdere toekomst te blijven doen.

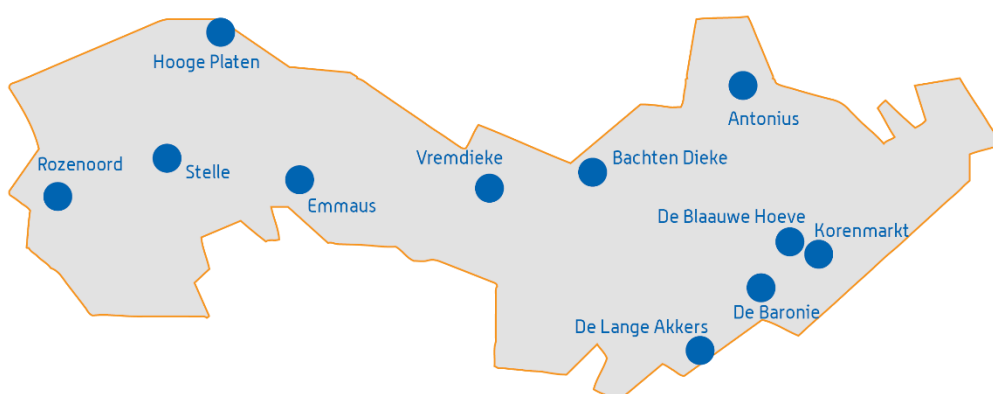
Voor langdurige ouderenzorg leveren we in 2027 meer dan 40% van langdurige ouderenzorg extramuraal en hebben we onze intramurale capaciteit met 20% teruggebracht. We dempen de langdurige zorg met 20% en zijn in staat om met minder personeel deze zorg te leveren.

Via het programma '[Samen Prettig Wonen](#)' bouwt ZorgSaam aan een toekomstbestendige thuis- en ouderenzorg. ZorgSaam anticipeert 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 willen samenwerken met (vastgoed-)partners en ons onderscheiden door:

- Borgen van continuïteit van zorg – we nemen onze verantwoordelijkheid voor onze regio;
- Focus op kwaliteit van leven, vanaf de start – we zetten in op het behoud van gezondheid en ondersteunen en begeleiden cliënt en omgeving hierin;
- Integrale zorg (over alle segmenten heen), cliënt is gekend en zorg is passend;
- Volledig en naadloos transmuraal zorg- en welzijnspad, digitaal ondersteund;
- Hoge productiviteit (en lage kosten) zonder extra werkdruk door anders werken (incl. data & digitalisering) en passende zorg (minder zorg ≠ minder kwaliteit).

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 met de ouderenzorglocaties er op dit moment als volgt uit:



Figuur 2 Werkgebied

3. Onze kerncijfers

Onderstaand de kerncijfers van het cluster Langdurige Zorg op de peildatum 30-11-2023



11 locaties



276 plaatsen
psychogeriatric
met behandeling



80 kamers
somatic
met behandeling



300 kamers
psychogeriatric en
somatic
zonder behandeling



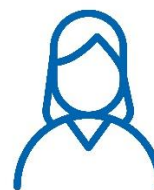
20 kamers
beschermwd wonen
GGZ-W



3 kamers
huren met zorg



684 plaatsen
Cliënten in zorg



1187 medewerkers



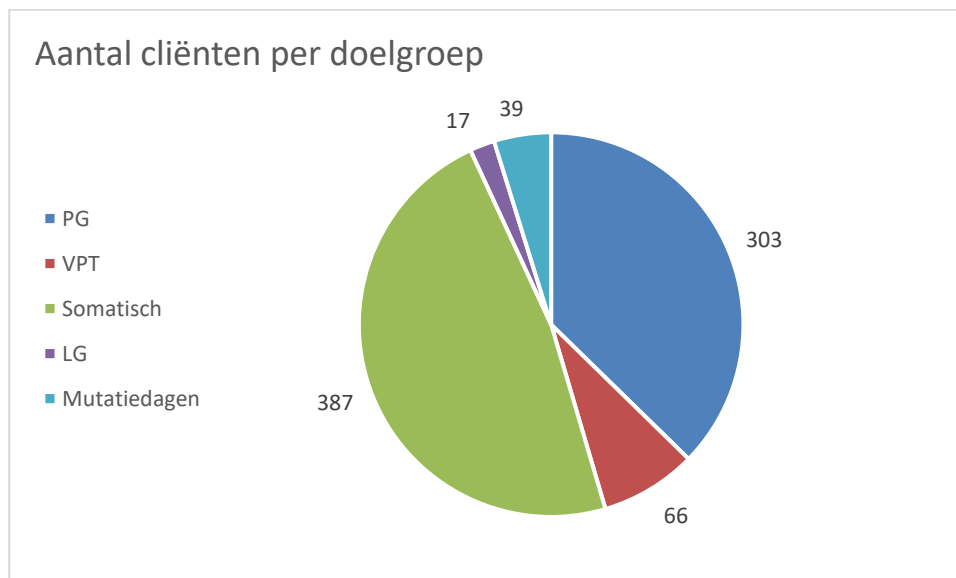
66 volledig
Pakket thuis

4. Onze cliënten

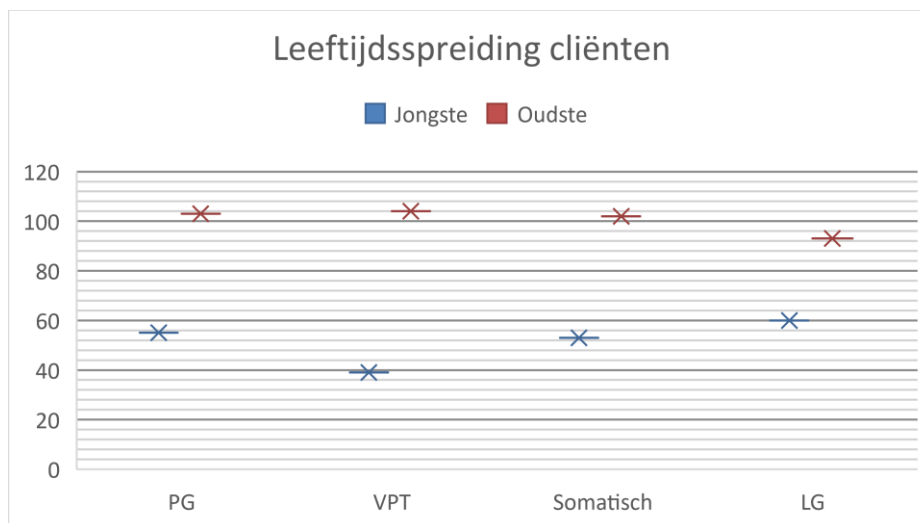
Cliënten willen zo veel en zo lang mogelijk de regie houden over hun eigen leven. Ze willen in een veilige, vertrouwde omgeving wonen met de best haalbare kwaliteit van leven. Naar mate zij ouder worden is daarvoor meer goede, toegankelijke en voor iedereen betaalbare zorg en ondersteuning nodig. Persoonlijke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



Het vormgeven van persoonlijke zorg begint bij het kennen en begrijpen van onze cliënt. Wie is onze cliënt? Wat is zijn verleden en welke wensen, behoeften en voorkeuren heeft hij in het heden? We zorgen ervoor dat onze zorgverlening daarop aansluit en de cliënt, ook na een verhuizing naar één van onze ouderenzorglocaties, zoveel mogelijk zijn leven kan blijven leven zoals hij dat wenst.



Grafiek 1 Aantal cliënten verdeeld naar doelgroep



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

Het overheidsbeleid is erop gericht om ouderen zo lang als mogelijk thuis te verzorgen. Daardoor evolueren de cliënten van onze locaties naar een populatie van ouderen die een hoge graad van afhankelijkheid en/of dementie vertonen. Om continuïteit te kunnen blijven bieden zullen we voor deze groep de zorg wezenlijk anders moeten inrichten. 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. Voor dementie is een integrale aanpak vereist, de verwachting is dat door het ontwikkelen van deze aanpak we dit ook op andere clientgroepen kunnen toepassen. In de nieuwe aanpak zetten we in op:

- **Zorgpadvernieuwing:** Er is een nieuwe aanpak voor dementiezorg nodig. Een sociale benadering, waarbij we inzetten op vrijheid, veiligheid en mobiliteit; Dit vraagt een anticiperende manier van begeleiden (gericht op problemen voorkomen), en een verschuiving van zorg leveren naar ondersteunen en begeleiden. Hiervoor is het nodig dat we alle cliënten met dementie vroegtijdig in beeld hebben. Om het bovenstaande te realiseren leggen we werkafspraken vast in een transmurale zorg- en welzijnspad kwetsbare ouderen, waarin intensief en doelgericht samengewerkt wordt (inclusief transmurale MDO) door de betrokken zorgverleners (zoals de Specialist Ouderengeneeskunde, geriater, huisarts, wijkverpleging).
- **Vroegsignalering:** Vroeg beginnen met mensen met (beginnende) dementie adequaat te begeleiden (vb. bij diagnose geheugenproblemen) en casemanager inschakelen. Zorgmijding in beginfase tegengaan.
- **Eerder over gaan naar geclusterde woonvormen:** Het huidige beleid van 'zo lang mogelijk thuisblijven' verandert in 'zo lang mogelijk thuis in passende woonvorm'. In de huidige situatie blijven patiënten te lang thuis (niet geclusterd) wonen en moeten dan ineens intramuraal worden opgenomen. Als we deze groep cliënten kunnen stimuleren eerder in geclusterde woonvorm te gaan wonen, kunnen ze daar langer blijven wat de druk op personeel en zorgkosten beperkt. Dit vraagt ook aandacht voor passende dagbesteding / dagbegeleiding.
- **Advanced Care Planning:** We voeren vroegtijdig gesprekken over het zorgpad (verwachtingen, wensen, etc.) en over de laatste levensfase. Dit in voorbereiding op een nieuwe generatie ouderen met dementie die anders kijken naar eigen regie over ziekteproces en de laatste levensfase.

5. Onze medewerkers

In de nieuwe strategie is een belangrijk onderdeel de aandacht voor medewerkers. Hierbij gaan we uit van:

- Medewerkers nemen een nieuwe manier van denken aan. Dementiezorg zal in de toekomst meer uitgaan van 'de deur is open tenzij-beleid', waarbij cliënten in woonzorgcentra meer bewegingsvrijheid krijgen. Dit vraagt ook een andere kijk op het niveau van geaccepteerd risico en moet ook afgestemd worden met families.
- Op gebied van interne samenwerking betekent een nieuw ontwerp van een transmuraal zorgpad voor dementie ook intern andere werkafspraken over de organisatie onderdelen heen.
- Een andere manier van werken in dementiezorg vraagt een andere aanpak / methodiek van werken. Medewerkers zullen daarin geschoold en begeleid moeten worden.
- Om medewerkers passende arbeidsarrangementen te kunnen bieden moeten grotere contracten mogelijk worden. Dit vraagt andere invulling van de workflow en invulling van werktijden.

Onderstaand een weergave van de personele samenstelling per 31-08-2023

Overall



1187
medewerkers
(aantal)



641
medewerkers
(FTE)



529
Vrijwilligers
(aantal)

Zorgmedewerkers



Niveau 1
213
(aantal)
59,08 (FTE)



Niveau 2
225
(aantal)
111,7 (FTE)



Niveau 3
440
(aantal)
268,98 (FTE)



Niveau 4-6
87
(aantal)
71,97 (FTE)



Welzijn
incl. buurvrouw
15
(aantal)
5,92 (FTE)



Contactclown
2
(aantal)
0,67 (FTE)



Huishouding &
services
71
(aantal)
27,78 (FTE)



Management &
Administratie
28
(aantal)
18,64 (FTE)

Behandelaren



Specialisten Ouderengeneeskunde
9
(aantal)
6,5 (FTE)



Overige behandelaren
42
(aantal)
31,75 (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. Zij organiseren open dagen, meeloopdagen en studiekeuzebeursen om mensen enthousiast te maken voor de zorg. Het huidige aantal leerlingen is helaas gedaald t.o.v. vorig jaar. Dit ziet er per 31-8-2023 als volgt uit:

	BBL Niveau 2	BBL Niveau 3	BBL Niveau 4	Duaal Niveau 6	Totaal
In opleiding	13	40	9	3	65
Verwacht afstuderen in 2024	6	8	1	1	16

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:

Per 31-8-2023	Instroom	Doorstroom	Uitstroom
Langdurige zorg	178	206	168

Ziekteverzuim

Eind oktober lag het 12-maandelijkse voortschrijdende verzuimcijfer op 11,3%. Dit ligt boven het streefcijfer van (5%). Dit ligt tevens boven het gemiddelde in de TOZ (10,5%) en het regionale gemiddelde in de VVT-branche (9,04%). Ook ten opzichte van vorig jaar oktober (10,7%) is te zien dat het cijfer licht gestegen is. Hoewel het cijfer gemiddeld hoger ligt dan vorig jaar, is het cijfer gedurende het jaar minder sterk toegenomen. Waar er vorig jaar sprake was van een stijgend gemiddeld verzuimcijfer, is in 2023 te zien dat het cijfer nagenoeg gelijk gebleven. Dat wil zeggen dat de groei afvlakt. Dit is o.a. terug te zien in een daling van het kortdurend verzuim (1-14 dagen). De grootste duurklasse is langverzuim (92-365 dagen). In deze duurklasse is er wel sprake geweest van een stijging. De gemiddelde meldingsfrequentie lag op 0,99 en is gedaald ten opzichte van oktober 22 (1,18). Waar er in 2022 voornamelijk sprake was van een stijgende gemiddelde meldingsfrequentie, in 2023 is er een daling ingezet.

Vrijwilligers

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. In totaal zijn er 529 vrijwilligers geregistreerd binnen het cluster Langdurige Zorg per 30-11-2023.



6. Onze locaties

ZorgSaam heeft de volgende 11 ouderenzorglocaties:



Antonius



Bachten Dieke



Vremdieke



De Baronie



De Blaauwe Hoeve



De Lange Akkers



Emmaus



Hooge Platen



Korenmarkt

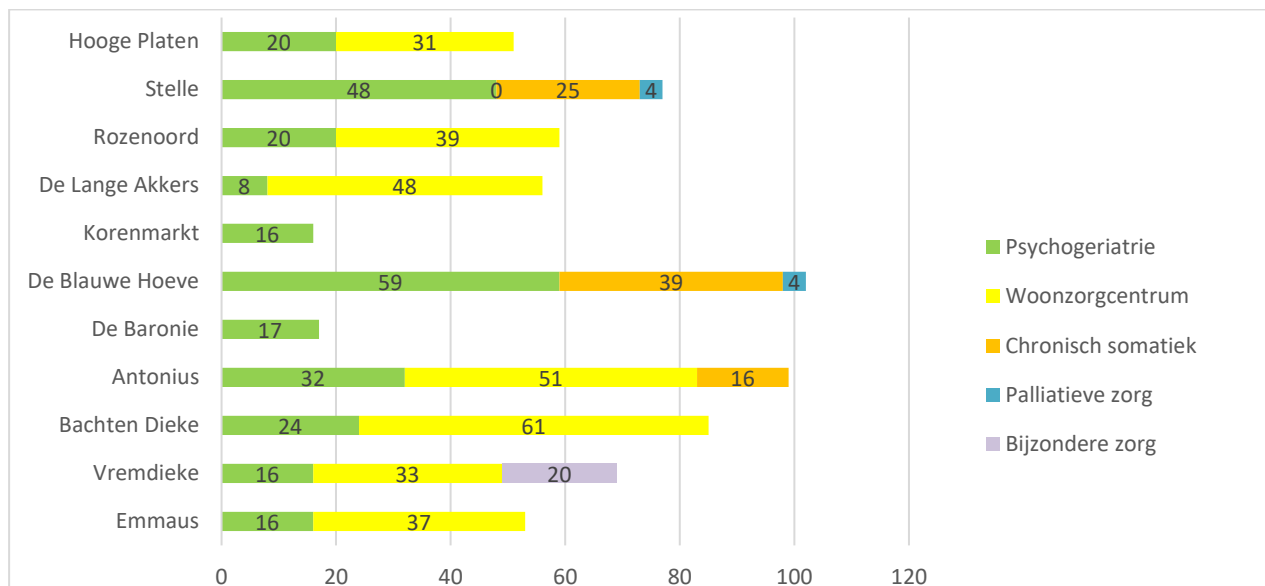


Rozenoord



Stelle

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



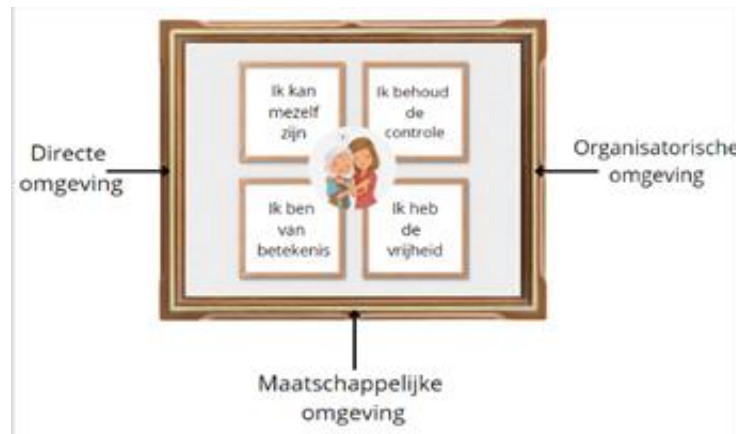
Grafiek 3 Zorgaanbod naar aantal plaatsen per locatie

7. Doorontwikkelagenda

Op basis van de gezamenlijke beloftes en de ontwikkelingen die komende jaren op ons afkomen, is er een strategische richting opgesteld over Passende Zorg bij ZorgSaam. We onderscheiden vier overkoepelende kernthema's waarop we een organisatie brede beweging inzetten en die de basis vormen voor onze strategische keuzes:

- Aandacht voor medewerkers
- Digitalisering
- Preventie en gezondheid
- Externe samenwerking

In onderstaande doorontwikkelagenda staan we verder stil bij punten waar we het komende jaar aan willen werken. In de jaarplannen van de leidinggevenden is terug te zien op welke punten ze inzetten, zowel de punten die gezien worden als project alsmede datgene wat gezien wordt als een proces. Basis voor de doorontwikkelagenda zijn de beschreven ambities 2022 en 2023 voor de langdurige zorg. Het doel van de ambitie is en blijft voor de bewoner:



7.1 Aandacht voor medewerkers

7.1.1. Nieuwe manier van werken en denken

Basis op orde

- a. Het [Basisdienstrooster](#) herzien en hierbij het anders werken onderzoeken en implementeren. De zorgbehoefte stijgt de komende jaren sterk waarbij de krapte op de arbeidsmarkt steeds nijpender wordt. Om te kunnen voldoen aan de zorgvraag is het van essentieel belang om de zorg anders te organiseren. In Nederland zijn verschillende initiatieven waarin de taken en functies van zorgprofessionals worden verhelderd en de zorgmedewerker vervolgens het werk uitvoeren waarvoor zij geleerd hebben. Dit vraagt een nieuwe visie en daarbij is het belangrijk dat de vertrouwde paden losgelaten worden. Belangrijk is dat de visie op roosteren opgesteld wordt vanuit de behoeften van de bewoner en de belangen van de medewerker. Het flexibel inzetten van zorgassistenten is hierbij een belangrijk onderdeel als ook het inzetten van mantelzorgers en vrijwilligers. Efficiënt kunnen werken in de zorg vraagt om de juiste balans ten aanzien van beschikbaarheid en inzet van medewerkers in relatie tot de afgesproken ondersteunings- en zorgtaken. Er is een onderzoek in de 2^e helft van het jaar gestart met betrekking tot de

taakuitbreiding van de [Helpende Plus](#) ten aanzien van het injecteren van insuline met een insulinepen en het bepalen van bloedsuikerwaarden. De resultaten van het onderzoek zijn verwoord in een notitie. Er dient eerst nog besluitvorming plaats te vinden door het Managementteam. Als dit een positief besluit is kan implementatie in 2024 plaats vinden. Het tweede onderzoek loopt bij de functie van [Zorgassistenten](#). In Q2 heeft er een PRI plaats gevonden om de mogelijke risico's in kaart te brengen bij het uitbreiden van ADL en zorgtaken. Verdere uitwerking naar mogelijkheden zal in 2024 plaats vinden.

b. [Tevreden medewerkers](#)

Het boeien en binden van medewerkers in de zorg is een grote uitdaging voor zorgorganisaties. Er zijn veel openstaande vacatures waardoor er voor medewerkers een groot aanbod is. Dit maakt het des te belangrijker om als organisatie aandacht voor de medewerkers te hebben. Tevreden medewerkers dragen bij aan een goede sfeer op de verschillende afdelingen en tevens aan tevreden bewoners. Er zijn een aantal factoren die invloed hebben op de tevredenheid van medewerkers. Denk hierbij aan het ontwikkelen van eigenaarschap, mogelijkheden tot doorontwikkeling, zich gezien en gehoord voelen, aandacht van leidinggevendenden, het vormen van een hecht team, fouten mogen maken, een rooster aangepast op de persoonlijke mogelijkheden een goede werk en privé balans, etc. Dit zijn allemaal factoren die van invloed kunnen zijn op de tevredenheid van medewerkers. Met de implementatie van ZorgSaam In Vorm worden leidinggevendenden in de gelegenheid gesteld en gefaciliteerd, om meer aandacht te hebben voor de individuele medewerker. Tevens kunnen zij zich richten op teamontwikkeling en het stimuleren van eigenaarschap bij medewerkers.

Leidinggevendenden kunnen voor ondersteuning terecht bij de manager en via het MD-traject.

c. [Kwalitatief goede zorg](#) gebaseerd op de visie op zorg

In 2024 werken we verder aan kwalitatief goede zorg gebaseerd op de visie op zorg. Het doel is tevreden medewerkers en bewoners. Dit vraagt wat van de medewerker, het anders denken en werken. En het samenwerken van de professional met de niet professionele zorg zoals vrijwilligers en het sociale netwerk van de bewoner. Verderop in dit verslag schrijven we meer over naastenparticipatie.

d. [ZZP mix verhogen](#)

De zorg voor de bewoner wordt steeds complexer en we zien dat er nog een ruim aantal bewoners met een lage indicatie wonen bij ZorgSaam. In 2024 zal er gericht gekeken worden naar de ondersteunings- en zorgvraag van de bewoner en de daarbij horende indicatie. Indien noodzakelijk zal een goed gemotiveerde, multidisciplinaire ophoging aangevraagd worden zodat een goede kwaliteitsvolle zorg en ondersteuning kan worden georganiseerd. Daarnaast zien we een verschuiving van de complexiteit van zorg. De verschuiving van steeds meer thuiszorg leidt tot uitstel van reguliere verpleeghuiszorg. Dit betekent dat het steeds vaker kan voorkomen dat er mensen met een hogere indicatie pas in een later stadium komen wonen in het Centrum voor Wonen met Zorg. Hierdoor zal er een verschuiving plaatsvinden in de ZZP mix.

Landelijk heeft het verzuimpercentage in de VVT veel aandacht omdat deze gemiddeld nog altijd hoger ligt dan in andere sectoren. Binnen ZorgSaam ligt het verzuimpercentage hoger dan het landelijk gemiddelde. Dit betekent dat er extra interventies nodig zijn om het verzuimpercentage terug te dringen. Door ZorgSaam In Vorm is de eerste stap gezet om het verzuim te reduceren. Aandacht voor medewerker, is een van de interventies die kunnen bijdragen aan het verlagen van het verzuimpercentage. Daarbij zijn In Dialoog, SMO (Sociaals Medisch Overleg) en ZorgSame Teams interventies waarop ZorgSaam wil inzetten om het verzuimpercentage te verlagen.

Kwaliteitsverpleegkundigen in hun kracht zetten

In 2023 heeft de functie kwaliteitsverpleegkundigen vorm gekregen. Kwaliteitsverpleegkundigen richten zich op de kwaliteit van zorg en leven van de bewoner. Gedurende 2023 zijn de kwaliteitsverpleegkundigen verder gegroeid in hun rol, dit met ondersteuning en scholing. Een aantal kwaliteitsverpleegkundigen hebben een scholing gehad op HBO niveau. In 2024 zal er gekeken worden hoe de kwaliteitsverpleegkundigen een passende ondersteuning te geven bij hun verdere ontwikkeling in hun rol.

Visie Vrijheid en Veiligheid – draagvlak bij medewerkers t.a.v. deur open tenzij-beleid ‘openheid op maat’

Het thema Vrijheid & Veiligheid en de woongroep open op maat staat op de agenda van de teamoverleggen. Medewerkers vinden het “lastig” omdat ze zich verantwoordelijk voelen voor de veiligheid van de bewoner. Belangrijk is om met elkaar steeds opnieuw de risico’s van de bewoner goed in kaart te brengen, het goede gesprek te voeren met de bewoner/contactpersonen, medewerkers en de omgeving. Afhankelijk van de risico’s worden er besluiten genomen over welk level van vrijheid we bieden aan de bewoner. Dit wordt individueel bekeken waarbij we hier bijdragen aan het persoonlijk welbevinden van de bewoner. Aandacht voor de medewerker, begeleiden in deze groei naar openheid op maat is zeker iets wat we ook in 2024 op de kaart hebben. Ondersteuning in dit proces vindt multidisciplinair plaats. We willen onze medewerkers meenemen in het feit dat het een gezamenlijke verantwoordelijkheid is. Keuzes die gemaakt worden zijn goed onderbouwd en afgestemd met de betrokkenen. Dilemma’s kunnen besproken worden in MDO’s (multidisciplinair overleg), gedragsvisites en bijvoorbeeld vormen van moreel beraad. Medewerkers kunnen terecht bij de zorgethicus voor advies en ondersteuning.

7.1.2 Leren en ontwikkelen

Clïenttevredenheid als basis voor het leren en verbeteren

Eénmaal per jaar worden bewoners en hun naasten benaderd met het verzoek om hun ervaring (Totaalscore vanuit Kwaliteitskader) achter te laten op Zorgkaart Nederland (locatie niveau). Daarnaast worden er op verschillende manieren op het niveau van woningen/afdelingen ervaringen opgehaald. Bijvoorbeeld d.m.v. individuele gesprekken met bewoners/naasten en huiskamergesprekken. In 2023 zijn er daarnaast diverse initiatieven genomen om bijeenkomsten te organiseren voor bewoners en naasten, helaas vonden deze geen doorgang i.v.m. te weinig respons. In 2024 werken we eraan dat teams op structurele wijze en met meer regelmaat cliëntenervaringen gaan ophalen. O.a. met de Verbetermeter

(vragenlijst-software) die voor teams beschikbaar is om op een laagdrempelige manier ervaringen op te halen. De Kwaliteitsverpleegkundigen zijn in oktober/november getraind in het gebruik van deze software wat een mooie beginstap is voor het nieuwe jaar. Daarnaast gaan we in het nieuwe jaar op zoek naar een manier waarop we meer in contact kunnen komen met naasten.

Passend opleidingsplan – opleiden op maat

Opleidingen zullen voor 2024 meer afgestemd zijn op de noden die vanuit een team aanwezig zijn. Het opleiden wordt dus meer maatwerk. 2024 zal dan ook het jaar zijn waarin dit meer vorm krijgt. De basis van het opleidingsplan zijn de ambities uit het strategisch meerjarenplan. De vertaling hiervan wordt op locatieniveau specifiek gemaakt. Hierbij wordt rekening gehouden met de behoefte van teams/teamleden maar ook de fase van teamontwikkeling heeft invloed op de keuzes die gemaakt worden per locatie.

Kortcyclisch verbeteren (Audits)

Kort Cyclisch Verbeteren (KCV) (met bijbehorende hulpmiddelen zoals de Verbetercyclus en de Verbetermeter) is de methodiek die we bij ZorgSaam met name in de Langdurige Zorg gebruiken om invulling te geven aan het Continu verbeteren op teamniveau. Door de overwegende aandacht voor met name het Persoonlijk Levensverhaal en doordat het KCV nog vaak wordt ervaren als een losstaande activiteit is het in 2023 wat minder als thema naar voren gekomen binnen teams en teamoverleggen. Uiteraard is Kort Cyclisch Verbeteren iets dat bij het werken hoort en dat op veel verschillende momenten en in veel situaties toegepast kan worden en (onbewust) al wordt. Voor 2024 zien we het als onze uitdaging om het Kort Cyclisch Verbeteren voor medewerkers niet te laten voelen/ervaren als doel op zich en hen uit te nodigen dit op alle mogelijke momenten waarin het kan helpen te gebruiken. Bijvoorbeeld bij het oppakken van verbeterpunten die voortkomen uit Audits, teamoverleggen, cliëntenervaringen, en het werken aan Omgevingszorg, de Wzd, het Persoonlijk Levensverhaal.

Borgen proces VIM-meldingen

Onbedoelde gebeurtenissen die binnen heel ZorgSaam plaatsvinden willen we voorkomen. Hiervoor werken we met de methode Veilig Incident Melden (VIM). Zo willen we dat er veilig gemeld kan worden, en wanneer nodig er naar een incident onderzoek kan worden gedaan. Het is belangrijk om te identificeren wat er is gebeurd, hoe het is gebeurd en waarom het is gebeurd. Alleen als duidelijk is waarom een incident is ontstaan, kunnen effectieve maatregelen genomen worden die voorkomen dat in de toekomst nog een keer een dergelijk incident zal plaatsvinden.

In 2024 zullen er bijeenkomsten georganiseerd worden voor VIM-coördinatoren waarin aandacht wordt besteed aan het leren en verbeteren naar aanleiding van VIM-meldingen. Ook zal in 2024 bekeken worden welke rol de kwaliteitsverpleegkundigen kunnen spelen in het proces rondom de VIM-meldingen.

Kwartaalthema's

In 2024 zal er ieder kwartaal een kwaliteitsthema geïntroduceerd worden. Vanuit team kwaliteit zullen diverse hulpmiddelen aangeboden worden om de kwaliteitsthema's te

behandelen. De teams en hun leidinggevenden hebben de keuze om materiaal te kiezen wat het meest van toepassing is bij het team.

Door deze nieuwe werkwijze zullen de teams op een andere wijze uitgedaagd en geprikkeld worden om aan de slag te gaan met de kwaliteitsthema's. Er zal een integrale samenwerking plaatsvinden tussen werkgroepen, ondersteunende afdelingen en team kwaliteit om een invulling te geven aan de inhoud en uitwerking van het thema.

In de eerste maand wordt het kwaliteitsthema binnen het team geïntroduceerd door de leidinggevenden, en later in het jaar mogelijk door de kwaliteitsverpleegkundigen. De aangeboden hulpmiddelen worden verspreid en ingezet op de afdeling. Waar mogelijk wordt er een verbeterplan opgesteld passend bij het thema. Hierbij wordt het gewenste resultaat en de daarbij horende acties geformuleerd. De doelstelling moet hierbij SMART (specifiek, meetbaar, acceptabel of aanvaardbaar, realistisch en tijdgebonden) geformuleerd zijn.

In de tweede maand volgt de uitvoerende fase in de PDCA – cyclus. Aan de hand van de opgestelde doelstelling worden de acties op de werkvloer uitgezet.

In de derde maand zal er een evaluatie plaatsvinden met het team. Hierbij zal gekeken worden of het gewenste resultaat behaald is. Waar nodig worden nieuwe acties uitgezet om de doelstelling volledig te behalen.

Wanneer het kwaliteitsthema afgerond is, zal er vanuit team kwaliteit gereflecteerd worden op het thema: hoe zijn de teams aan de slag gegaan met de PDCA en welke resultaten zijn hiermee behaald. Aan het einde van elk kwaliteitsthema zullen de resultaten gedeeld worden in de nieuwsbrief, zodat alle teams van elkaar kunnen leren en ideeën opdoen voor het eigen team.

7.2 Digitalisering

7.2.1. Slim incontinentiemateriaal en Momo BedSense

In 2023 hebben we een pilot en studie gehad van de Momo BedSense en het slim incontinentiemateriaal. Deze heeft aangetoond dat het de kwaliteit van zorg voor de bewoner optimaliseert, de bewoner wordt minder gestoord voor het uitvoeren van controlemomenten, huidconditie van de bewoner is beter en de zorg kan meer persoonsgericht afgestemd worden, rekening houdende met de persoonlijke dagstructuur van iemand wat door het inzetten van de Momo BedSense meer overzicht biedt in het slaap- en rustgedrag van de bewoner. In Q4 van 2023 wordt gestart met een studie op locatie Stelle voor het testen van het slimme incontinentiemateriaal in combinatie met de Momo BedSense. 2024 zal gebruikt worden om het slimme incontinentiemateriaal en de Momo BedSense te implementeren binnen de Centra voor Wonen met Zorg.

7.2.2. Microsoft 365, Teams en de moderne werkplek

In Q4 van 2023 starten we een pilot binnen de locatie Bachten Dieke voor de invoering van het werken met Microsoft 365, in 2024 zal hiervan een verdere uitrol plaats vinden binnen de andere ouderenzorglocaties. Ditzelfde geldt ook voor de uitrol van moderne werkplek. Met de moderne werkplek wordt beoogd dat de medewerkers digitaal kunnen werken buiten de Citrix omgeving wat de toegankelijkheid naar de “nodige” systemen eenvoudiger maakt.

7.3 Preventie en gezondheid

7.3.1 Kennen van de wensen en behoeften

Persoonlijk cliëntverhaal

In 2023 zijn reeds 28 teams gestart met het invullen van het persoonlijk cliëntverhaal in Nedap. Dit is een doorontwikkeling vanuit het werken met het formulier 'Zo wil ik gezien worden', wat voorheen een statisch document was. Nu wordt het persoonlijk cliëntverhaal minimaal 1 keer per jaar geëvalueerd en bijgesteld. Ook gaat de zorgmedewerker in dialoog met de bewoner en de naasten om de wensen en behoeften te kennen van de bewoner. Waarbij de blik op het welbevinden verbreed wordt.

In 2023 hebben we ons gefocust op het implementeren van het invullen van het persoonlijk cliëntverhaal en het belang daarvan, vooral de bewustwording. In 2024 willen we een verdieping maken in het verzamelen van informatie van de bewoner en deze verder vertalen naar de praktijk bij het organiseren van een persoonlijke en zinvolle dagstructuur.

In 2024 hebben we evaluerende vragenlijsten ontwikkeld voor bewoners en medewerkers om de resultaten van het werken met het Persoonlijk Levensverhaal in kaart te brengen. In 2024 gaan we deze vragenlijsten bij de zorgteams introduceren. Bij inzet van de vragenlijst wordt deze ten minste tweemaal uitgezet zodat een mogelijk resultaat duidelijk zichtbaar wordt. De kwaliteitsverpleegkundigen en ambassadeurs van het Persoonlijk Levensverhaal en het Kort Cyclisch Verbeteren gaan dit binnen de teams uitzetten, zij zullen aan de hand van de resultaten de implementatie bijsturen of verbeteringen doorvoeren. Daarnaast nemen we het Kort Cyclisch Verbeteren mee in de Teams die n.a.v. het Persoonlijk Levensverhaal en deze vragenlijsten verandering gaan doorvoeren.

Beleid Welzijn - Buurvrouw

In 2024 zal de implementatie van het vernieuwde welzijnsbeleid plaats vinden. Dit zorgt ervoor, samen met het persoonlijk cliëntverhaal, dat de ondersteuning persoonlijk afgestemd wordt op de wensen en behoeften van de bewoner. De administratieve taken van de welzijnsmedewerker, wat betreft de vrijwilligers, worden overgeheveld naar een Service Punt Vrijwilligers. Zo kan de welzijnsmedewerker zich meer richten op het vertalen van de wensen en behoeften naar een persoonlijke dag beleving en activiteitenprogramma. In Q4 van 2023 is de vacature voor de medewerker van het Service Punt Vrijwilliger uitgezet waarna in 2024 de verdere implementatie van het welzijnsbeleid gaat plaats vinden. Door deze implementatie zal er binnen ZorgSaam volgens dezelfde kaders op gebied van welzijn gewerkt worden.

De buurvrouw werkt binnen het speelveld bewoner-professional-vrijwilliger-mantelzorger. De buurvrouw stimuleert zelfredzaamheid, biedt hulp bij het onderhouden van de maatschappelijke netwerken. De positie van de functie buurvrouw binnen het netwerk van de bewoner krijgt een duidelijke plaats in de vernieuwde organisatie zoals beschreven in het welzijnsbeleid, de implementatie hiervan vindt plaats in 2024.

Advanced Care Planning

Het persoonlijk cliëntverhaal is datgene wat de bewoner in de rugzak heeft, hoe hij/zij zijn leven geleefd heeft, wat hij/zij belangrijk vindt, leuk vindt en nog wil uitvoeren (denk hierbij aan zaken die de dag zinvol maken voor de bewoner). Daarnaast is het van groot belang ook te weten hoe iemand het leven verder wil leiden en hoe hij/zij het afscheid van het leven ziet en hoe wij daarbij van betekenis kunnen zijn. Daarom is het goed dat we de Advanced Care Planning bespreken, om de levenswensen van de bewoner in beeld te hebben en te vertalen naar het handelen en te organiseren van het welbevinden en de zorg van de bewoner. Dit open gesprek is een hulpmiddel voor het “samen beslissen” wat de ondersteuning en zorg betreft. Dit gesprek vindt plaats bij de voorbereiding van of tijdens het MDO/zorgplanevaluatie, maar dit kan ook plaats vinden tussentijds wanneer de bewoner daar behoefte aan heeft. In 2023 is de Advanced Care Planning geïntroduceerd bij Zorg Thuis, in 2024 zal deze geïmplementeerd worden bij de Centra voor Wonen met Zorg

Omgevingszorg – Geestelijke zorg – Ethiek

- a. Omgevingszorg gaat niet alleen om de bouw en inrichting. Het zit verweven in alles wat we aan zorg, begeleiding en ondersteuning bieden. Voor 2024 blijft de focus gericht op het kunnen verplaatsen in de ander en het bieden van een zo optimaal mogelijke woon- en leefomgeving voor ieder individu en dat voor de medewerker bekend is wie de coach omgevingszorg is en hoe deze benaderd kan worden. Daarom willen we dat de coaches omgevingszorg aansluiten bij het teamoverleg, dit kan op uitnodiging van het team of nadat er een observatietraject heeft plaatsgevonden. Het is niet de bedoeling dat de coach omgevingszorg alleen reactief aan de slag gaat maar ook proactief. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zal er in Q1 kritisch gekeken worden op welke manier wij omgevingszorg verder vorm willen geven. ZorgSaam erkent de meerwaarde van omgevingszorg en wil daarom kijken hoe we de rol van de coach omgevingszorg steviger kunnen positioneren. De werkgroep omgevingszorg neemt de gestelde doelen op in het meerjarenplan, wat ook door vertaald zal worden richting de leidinggevenden.
- b. Geestelijke zorg. Eind 2023 en begin 2024 wordt opnieuw gekeken naar het beleid en beeldvorming rond Geestelijke zorg en ethiek. In een veranderende maatschappij en organisatie is het van belang om beleidsmatig de koers te bepalen, vandaaruit kunnen er passende keuzes gemaakt worden om zingeving, geestelijk welbevinden te organiseren en te faciliteren zodat er zo goed mogelijk ingegaan kan worden op de behoefte van bewoners en medewerkers. Omgaan met rouw en verlies binnen de woongroepen is een belangrijk thema om verder op te pakken en aandacht aan te besteden. De mogelijkheden en keuzes die gemaakt worden betreft vieringen en/of bijeenkomsten zal ook afhankelijk zijn van de beschikbaarheid en inzet van vrijwilligers vanuit de regio.
- c. Zorgethiek vormt een fundamentele basis bij reflecteren en leren in relatie tot de bewoners, de omgeving en jezelf. Ook in 2024 wordt er zowel reactief als proactief aandacht besteed aan het omgaan met morele werkdruk. Aandacht voor morele dilemma's in de vorm van moreel beraad, de waarden ladder, Diamantmodel, interview en dialogen worden ingezet. Beschikbaarheid van geestelijk verzorgers en ethicus zijn ook juist van meerwaarde door als vrijplaats beschikbaar te zijn en in beeld kunnen komen daar waar nodig.

Afstemmen waar de aansluiting in de nieuwe structuur passend, hoe dat te organiseren en faciliteren wordt begin 2024 uitgewerkt.

Visie Vrijheid en Veiligheid

We zetten in 2024 de visie vrijheid en veiligheid verder door. Dat betekent dat de *bewoners van ZorgSaam “in principe” de vrijheid hebben om te gaan en staan waar zij willen en daarin niet beperkt worden door anderen of de omgeving. Zorgvragers van ZorgSaam wordt maximale vrijheid geboden tegen weloverwogen en geaccepteerde risico’s, binnen de relevante wet- en regelgeving. Telkens wordt de afweging gemaakt tussen het leefplezier en de mogelijke vrijheidsbeperking die hiervoor nodig is.*

Medewerkers van ZorgSaam werken vanuit vrijwillige zorg en voorkomen zoveel mogelijk onvrijwillige zorg door de alternatieven te onderzoeken en ze streven altijd naar de afbouw van onvrijwillige zorg.

In 2023 zijn er reeds 7 woongroepen open op maat. Bij 5 woongroepen heeft er een PRI plaats gevonden in 2023. In 2024 is het streven dat zoveel mogelijk woongroepen openheid op maat bieden.

Naastenparticipatie – ondersteunen van mantelzorgers

Het doel voor 2024 is dat het sociale netwerk van de bewoner betrokken blijft, zoals het in de leefomgeving waar iemand vandaan komt de gewoonte was.

De professional is een belangrijke schakel in het behouden en betrekken van het sociaal netwerk van de bewoner en het bewaken van de draagkracht en draaglast van de naasten. Oog hebben voor het netwerk van de bewoner is hierbij het uitgangspunt. Het is belangrijk dat goed in beeld blijft hoe het netwerk in kan spelen op de persoonlijke veranderingen op mentaal en gezondheidsvlak van de bewoner. De rollen en patronen rondt het sociale netwerk veranderen.

De zorgmedewerker geeft voorlichting, informeert, signaleert en betreft waar nodig deze andere disciplines. De samenwerking en afstemming onderling, zowel professionals als het netwerk, is cruciaal. CarenZorgt en Nedap ONS is hierbij een hulpmiddel.

Medewerkers gaan in 2024 bewust om met het invullen van familieparticipatie bij de aanleiding van het zorgplan in Nedap ONS. Ze gaan hiervoor in dialoog met de naasten, dit wordt bij ieder MDO/zorgplanevaluatie besproken. Professionals werken optimaal samen en maken gebruik van ieders deskundigheid. De contactverzorgende voert de regie in het netwerk en coördineert het netwerk zodanig dat voor iedere professional/naasten de bedoeling en de inzet van ondersteuning in het welbevinden en zorg duidelijk is. Rekening houdende met de professionaliteit, verantwoordelijkheid en bevoegdheid van ieder.

Driehoekskunde

Driehoekskunde gaat over de samenwerking tussen de bewoner, naasten en professionals. Wanneer de samenwerking op de basis van de driehoek goed is (naasten en professionals), des te beter gaat het over het algemeen met de bewoner. Training Driehoekskunde draagt bij aan de goede samenwerking door in te zoomen op het goede gesprek. De juiste taal gebruiken om te verbinden en daarbij ook op een goede manier

grenzen aangeven. Dit verstevigt de basis en draagt bij aan het welzijn van de cliënt. In 2023 heeft een eerste kennismaking plaatsgevonden over het gedachtengoed waarin we in 2024 de behoefte van de teams, driehoekskunde verder willen implementeren.

7.4 Externe samenwerking

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. In het Consortium Zorg en Balans nemen alle VVT-organisaties in Zeeland deel. 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. Hiervoor is het samenwerkingsverband 'de Zeeuwse Verbinding' opgericht. De Zeeuwse Verbinding gaat thema's doorontwikkelen die te maken hebben met preventie, maximale zelfzorg, het bieden van zorg op afstand en zorg dichtbij met als resultaat dat meer kwetsbare ouderen ondersteund kunnen worden.



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

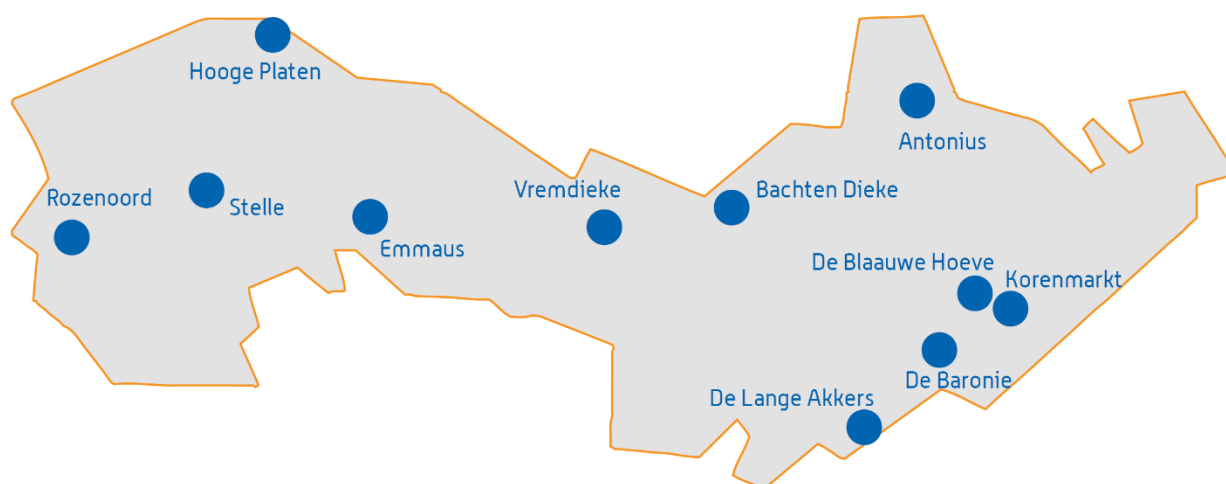
Bijlage 1: Overzicht van de ZorgSaam TOz locaties met KvK registratie

Hoofdvestiging

Wielingenlaan 2, 4535 AP Terneuzen

ZorgSaam Thuis- en Ouderenzorg B.V.

Vestigingsnummer 000037084518



Regio west

Vestigingsnummer 000041371976 Woonzorgcentrum Rozenoord Hoogstraat 58, 4524 AD Sluis	Vestigingsnummer 000037260170 ZorgSaam wooncentrum Emmaus Handboogstraat 6, 4515 CW IJzendijke
Vestigingsnummer 000041371984 De Stelle Veerhoeklaan 7, 4501 AE Oostburg	Vestigingsnummer 000041371992 Woonzorgcentrum Hoge Platen Boulevard 21, 4511 AA Breskens

Regio midden

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

Regio oost

Vestigingsnummer 000037261037 De Blaauwe Hoeve Truffinoweg 2, 4561 NT Hulst	Vestigingsnummer 000037260715 WZC De Lange Akkers Beukenlaan 2, 4576 DX Koewacht
Vestigingsnummer 000037261029 WZC Antonius Pastoor Vesterplein 1, 4587 CW Kloosterzande	Vestigingsnummer 000037260197 Korenmarkt (Binnenstad Hulst) Korenmarkt 1, 4561 EV Hulst
Vestigingsnummer 000037260707 Geslechtendijk (De Baronie) 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 31-08-2023					
Doelgroep		Aantal cliënten	leeftijdspreiding		Omzet jaarbasis
			jongste	oudste	
PG	ZZP 5VV (incl.BH incl.DB)	268	58	103	€ 31.416.635
	ZZP 7VV (incl.BH incl.DB)	35	55	96	€ 5.007.251
	<i>subtotaal</i>	303			€ 36.423.886
VPT	VPT 4VV (excl.BH incl.DB)	14	69	99	€ 670.938
	VPT 5VV (excl.BH incl.DB)	30	69	100	€ 2.290.671
	VPT 6VV (excl.BH incl.DB)	22	39	104	€ 1.676.095
	<i>subtotaal</i>	66			€ 4.637.705
Somatisch	ZZP 2VV (excl.BH incl.DB)	1	92	98	€ 61.161
	ZZP 3VV (excl.BH incl.DB)	1	90	90	€ 67.283
	ZZP 4VV (excl.BH incl.DB)	156	53	102	€ 9.409.840
	ZZP 4VV (incl.BH incl.DB)	1	86	102	€ 24.856
	ZZP 5VV (excl.BH incl.DB)	35	77	102	€ 4.232.592
	ZZP 6VV (excl.BH incl.DB)	82	59	101	€ 7.681.700
	ZZP 6VV (incl.BH incl.DB)	60	64	99	€ 6.573.374
	ZZP 7VV (excl.BH incl.DB)	2	67	85	€ 170.804
	ZZP 9bVV (incl.BH incl.DB)	7	63	100	€ 1.315.717
	ZZP 10VV (incl.BH incl.DB)	1	70	96	€ 78.628
	ZZP GGZ Wonen 1 (modulair incl.DB)	1	68	68	€ 77.868
	ZZP GGZ Wonen 2 (integraal incl.DB)	8	78	78	€ 93.578
	ZZP GGZ Wonen 2 (modulair incl.DB)	1	64	88	€ 625.134
	ZZP GGZ Wonen 3 (integraal incl.DB)	8	65	65	€ 98.058
	ZZP GGZ Wonen 3 (modulair incl.DB)	2	64	95	€ 667.240
	ZZP GGZ Wonen 4 (modulair incl.DB)	1	63	83	€ 313.057
	ZZP crisisopvang /spoedzorg V&V met behandeling	1	75	93	€ 85.564
	ZZP-Meerzorg	1	60	60	€ 53.946
	Verblijfscomponent niet-geïndiceerde partner V&V	18	74	93	€ 345.919
	<i>subtotaal</i>	387			€ 31.976.320
LG	ZZP 4LG (excl.BH incl.DB)	1	65	65	€ 95.481
	ZZP 4LG (incl.BH excl.DB)	1	65	65	€ 87.371
	ZZP 5LG (incl.BH excl.DB)	1	83	83	€ 45.520
	ZZP 6LG (incl.BH excl.DB)	8	60	93	€ 988.786
	ZZP 6LG (incl.BH incl.DB)	3	73	91	€ 288.434
	ZZP 7LG (incl.BH excl.DB)	2	60	61	€ 272.311
	ZZP 7LG (incl.BH incl.DB)	1	65	65	€ 147.969
	<i>subtotaal</i>	17			€ 1.925.872
mutatie-dagen	ZZP Mutatiedag VV toel. voor behandeling	27	59	103	€ 258.540
	ZZP Mutatiedag VV zonder behandeling	12	59	102	€ 134.568
	<i>subtotaal</i>	39			€ 393.108
Eindtotaal		812	39	104	€ 75.356.891

