



Kwaliteitsplan 2023

zorgcentrum vincent depaul

Vincent Depaul,

Inhoud

1. Voorwoord	2
2. Dit vinden wij belangrijk	3
3. Voor ons 'gewoon', voor een ander Uniek!	5
4. Waar we aan gaan werken in 2023	7
5. Zorgcentrum Vincent Depaul in cijfers	19

1. Voorwoord

Dit plan is een verdieping van het meerjarenbeleidsplan en een vervolg op het kwaliteitsplan 2022. Wij zien dit plan als een dynamisch plan dat periodiek zal worden aangepast op basis van interne en externe ontwikkelingen.

Sinds 2021 speelt de nieuwbouw een belangrijke rol bij de interne ontwikkelingen. Nieuwe kansen, nieuwe technologieën, nieuwe woon- en werkomgeving, nieuwe werkprocessen. Medewerkers, bewoners en hun naasten dachten mee tijdens de ontwikkelfase. Het gebouw is in 2022 opgeleverd. In 2023 richten we verder in. Gaan we de weg naar leven in vrijheid en zonder gesloten afdelingen ervaren.

In deze context brengt het meedoen met lokale en regionale projecten en pilots waardevolle en wederzijdse inzichten. In 2023 continueren we deze samenwerking waarbij we ook onze kennis en ervaringen delen. Hetzelfde geldt voor de samenwerking binnen het Lerend Netwerk. In 2023 mag zorgcentrum Vincent Depaul de 4^e jaarlijkse themabijeenkomst organiseren van de gezamenlijke Raden van Toezicht en Raden van Bestuur. Volgens de externe begeleider van vorig jaar een unieke samenwerking om trots op te zijn.

Het kwaliteitsplan 2023 is verder tot stand gekomen door informatie op te halen bij medewerkers, ondernemingsraad en cliëntenraad. Daarbij is gereflecteerd op het voorgaande jaar. De teams gaan zelf aan de slag met een vertaling van het jaarplan naar afdelingsplannen. Die resultaten worden op hoofdlijnen weer meegenomen in het volgende jaarplan. Zo ontwikkelt zich de PDCA-cyclus ook in deze planvorming.

Ingezette structuur- en cultuurveranderingen zetten we in 2023 voort, waarbij we ook evalueren en borgen. Cultuurveranderingen vragen tijd en aandacht want aandacht is het nieuwe goud. Voor 2023 zit daar voldoende uitdaging en innovatie in.

Vanuit de oorsprong van het zorgcentrum – het Vincentiaanse gedachtegoed - heeft zorgcentrum Vincent Depaul extra aandacht voor persoonsgerichte zorg en zingeving. Voorwaarde hiervoor is duurzame inzetbaarheid van medewerkers, in de volle breedte. Aandacht voor bewoners én medewerkers vormt de basis van dit kwaliteitsplan en sluit aan bij de kernwaarden van het zorgcentrum: Vertrouwd, Deskundig én Persoonlijk.

In dit kwaliteitsplan zijn de 'taartpunten' van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg terug te vinden. Deze 'taartpunten' zijn namelijk herkenbaar voor de medewerkers van het zorgcentrum omdat ze centraal staan tijdens teamoverleggen.

De zorgvisie en het meerjarenbeleidsplan zijn terug te vinden op de website onder het kopje '*over ons; zorgvisie*'. Het kwaliteitsplan en kwaliteitsverslag zijn samen met actuele rapporten van IGJ en de statuten te vinden op de website onder het kopje '*over ons; kwaliteit*'. Zorgcentrum Vincent Depaul staat voor Vertrouwd, Deskundig én Persoonlijk.

Sylvia Meulensteen, Directeur – bestuurder

2. Dit vinden wij belangrijk

Historie (onze afkomst)

Zorgcentrum Vincent Depaul bestaat dankzij de Congregatie der Missie, ook wel de Lazaristen genoemd. Samen met de Dochters der Liefde is de missie en het gedachtengoed in zorgcentrum Vincent Depaul voortgezet. Zorgcentrum Vincent Depaul is een zelfstandige stichting. Het gaat in de kern om het opkomen voor de kwetsbare mensen en aandacht voor de wederkerigheid in de zorgrelatie. Wij koesteren dit gedachtengoed. Het is tot op de dag van vandaag voor ons van grote waarde en wij zullen het in leven houden. Er zijn drie elementen verbonden aan het gedachtengoed van Vincent Depaul die vandaag de dag zorgen voor een stevig fundament van onze organisatie. Dit zijn zingeving, ethiek en religie.

- **Zingeving** Wij besteden aandacht aan dat wat zin geeft en zin heeft voor bewoners, medewerkers en organisatie. Oftewel terug naar de bedoeling! Cliëntenraad en Ondernemingsraad denken met ons mee.
- **Ethiek** De kernwaarden zijn: Vertrouwd, Deskundig, Persoonlijk. Onze kerntaak is het leveren van welzijn en goede zorg in de breedste zin van het woord. Onze zorg is toegankelijk en bedoeld voor iedereen die het nodig heeft.
- **Religie** Wij geven aandacht aan het geestelijk welzijn van bewoners en medewerkers. Dit doen wij door activiteiten en rituelen die voor ons van waarde zijn.

Doelstelling en doelgroep

De doelstelling van het zorgcentrum (stichting) is vastgelegd in de statuten en verwijst naar onze oorsprong. *De stichting heeft ten doel het verlenen van goede zorg waaronder begrepen verzorging, verpleging, behandeling, begeleiding en ondersteuning, aan religieuzen met of zonder geldige indicatie en anderen met of zonder geldige indicatie en voorts al hetgeen hiermee verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, direct of indirect, alles in de ruimste zin van het woord.*

Wij realiseren ons dat deze doelstelling breed is geformuleerd, en waarschijnlijk niemand deze doelstelling exact uit het hoofd kent, daarom zijn er doorvertalingen gemaakt. Maar dit is wel een belangrijke toetssteen uit onze statuten die samen met de Lazaristen en Dochters der Liefde tot stand is gekomen.

Zorgvisie

Zorgcentrum Vincent Depaul staat voor **Vertrouwd, Deskundig én Persoonlijk**. Wij bieden in een rustige en veilige omgeving kwaliteitszorg en diensten. De medewerkers verlenen professionele zorg en houden rekening met de individuele wensen, behoeften en mogelijkheden van de bewoners. Hierbij is er ruimte voor persoonlijke aandacht, zowel tussen bewoners en medewerkers, als tussen medewerkers en mantelzorgers/vrijwilligers. In samenspraak met de bewoner en/of contactpersoon stellen wij een integraal plan op waarbij gebruik wordt gemaakt van bestaande sociale netwerken, in een omgeving waar bejegening, huiselijkheid, welbevinden en veiligheid een centrale plaats innemen.

Bestaande sociale netwerken

Voor het welzijn van de bewoners is het heel belangrijk dat bestaande sociale netwerken vanuit de thuissituatie blijven bestaan. Zorgcentrum Vincent Depaul zal zich inzetten om het netwerk van de bewoner mee in stand te houden en te blijven betrekken.

Leren en ontwikkelen

Wij zijn een lerende organisatie. De organisatie zit midden in een transitie. Van een hiërarchische structuur zijn we aan het kantelen naar het **Rijnlands** gedachtengoed. Niet meer 'de baas zal het zeggen', maar wie het weet mag het zeggen (**zeggenschap**). Waarbij iedereen betrokken is bij de organisatie (gedeeld eigenaarschap passend bij de kernwaarden vertrouwd en persoonlijk) en de kwaliteit van het professioneel handelen (deskundig en veerkrachtig).

Volgens het gedachtengoed van zorgcentrum Vincent Depaul hebben wij **aandacht** voor de zorgrelatie. Zowel de **bewoner als medewerker staan centraal** en vormen de kern van onze organisatie. Doelen van teams worden gekoppeld aan:

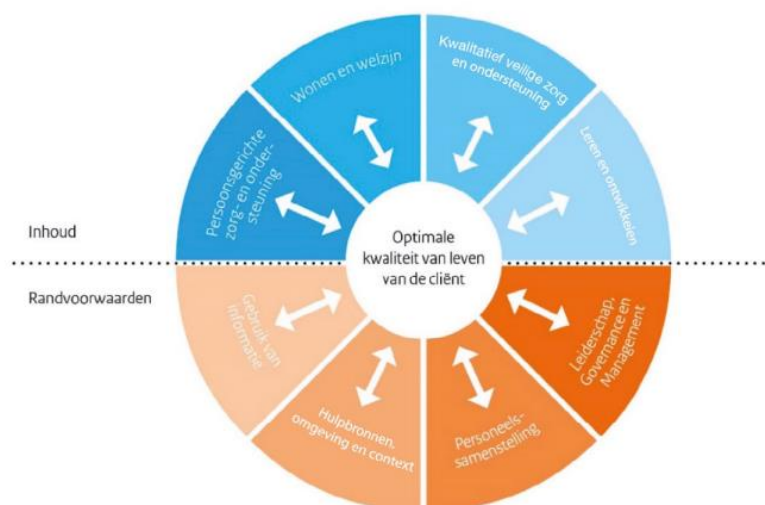
- tevreden bewoner
- tevreden medewerker
- gezonde bedrijfsvoering.

Wij vinden het belangrijk om **samen te werken** met (maatschappelijke) organisaties en bedrijven in de omgeving. We vormen samen met enkele collega aanbieders een lerend netwerk. Samen komen we verder!

Kwaliteitskader verpleeghuiszorg

Het kwaliteitskader verpleeghuiszorg is opgenomen in het Register van het Zorginstituut en vormt daarmee de wettelijke basis voor de kwaliteit van de verpleeghuiszorg. Dit kader is opgebouwd als een taart (zie afbeelding). Met een scherp mes zijn acht taartpunten gesneden: vier in blauw die over de **inhoud** gaan en in vier in oranje die ingaan op de **randvoorwaarden**. De medewerker/ professional stelt de client (bewoner) en zijn kwaliteit van leven centraal.

Wij kijken naar wat de bewoner en de medewerker nodig hebben om goede aansluiting te maken op hun wens en behoefte. Medewerkers worden in **expertise teams** geprikkeld om beeld en vorm te geven aan wat van waarde is. Van hieruit wordt de **verbinding** gemaakt met het kwaliteitskader. De taartpunten van het kwaliteitskader fungeren als een kapstok en leidraad voor organisatie, teams en medewerkers.



Figuur 1: Integraal model voor dynamisch en ontwikkelingsgericht werken aan kwaliteit verpleeghuiszorg

3. Voor ons 'gewoon', voor een ander Uniek!

We kennen allemaal de berichtgeving in de media over krapte op de arbeidsmarkt, tekort aan zorgpersoneel en hoog ziekteverzuim. Natuurlijk spelen ontgroening en vergrijzing een rol, maar ook het verlies van werkplezier is een oorzaak hiervan. Vakmanschap, kwaliteit van zorg en toegankelijkheid van zorg staan onder druk.

Bij zorgcentrum Vincent Depaul

- werken bevlogen mensen
- werken mensen graag
- wonen mensen graag
- is er een ongedwongen en open sfeer
- is er aandacht voor bewoner, medewerker en vrijwilliger
- is de kwaliteit op orde
- hebben we een veel lager ziekteverzuim dan het landelijk gemiddelde
- hebben we de formatie op sterkte
- hebben we bijna geen uitstroom
- kunnen we vacatures invullen
- hebben we een eigen flexpool om openstaande diensten in te vullen
- maken we zeer minimaal gebruik van ZZP-ers in de zorg

Aandacht is het nieuwe goud!

Zorgcentrum Vincent Depaul zit midden in een transitie. Deze transitie is ongeveer 4 jaar geleden gestart. Van een hiërarchische structuur zijn we aan het kantelen naar het Rijlands gedachtengoed. Dit gaat over de waarde en kwaliteit van het vakmanschap. Aandacht voor wat zin heeft en geeft (terug naar de bedoeling). Het gaat over bestaansrecht, solidariteit, verbinding, cultuur en sfeer als voorwaarde voor samenwerken en groei. Het is niet meer "de baas mag het zeggen" maar "wie het weet mag het zeggen". Dit is ook de sterke behoefte van medewerkers; zie en waardeer mijn vakmanschap. Hiervoor is volle aandacht voor de cultuur nodig. Het gaat om dat wat zich afspeelt tussen mensen, dat wat gedaan en gedeeld en verteld (verhalen) wordt en de rituelen die daarbij horen. Het is nodig om talenten en kwaliteiten, het vuur van mensen aan te blijven boren. Hierdoor ontstaan nieuwe kansen, ambities, maar vooral werkplezier!

Voorgaande sluit aan bij het Vincentiaanse gedachtengoed. Dus aandacht geven aan de krachtbronnen van de collega's en bewoners zodat deze tot bloei komen. Het gaat om de aandacht voor het geestelijk welzijn, dat wat van waarde is voor de kwaliteit van leven van de ander. En aandacht voor de kwaliteit van de zorgrelatie. Dit is een relatie die het zelfrespect en de waardigheid van ieder (bewoner en medewerker) bevordert.

Cultuurveranderingen en structuurveranderingen nemen tijd in beslag, ze moeten groeien. Want; **Gras groeit niet harder door er aan te trekken**. Wat doen we? Waarom? Deze vragen stellen we altijd in verbinding met tevreden bewoners, tevreden medewerkers, een gezonde bedrijfsvoering en de kernwaarden vertrouwd, deskundig én persoonlijk. Dit is namelijk nodig om tot gedeeld eigenaarschap te komen. De schaalgrootte en manier van organiseren zorgen ervoor dat sturen en bijsturen soepel gaat.

De Lazaristen hebben het afgelopen jaar een mooi nieuw zorggebouw laten bouwen. Als huurder mochten wij aan tafel zitten bij sommige besluitvormingsmomenten. Medewerkers

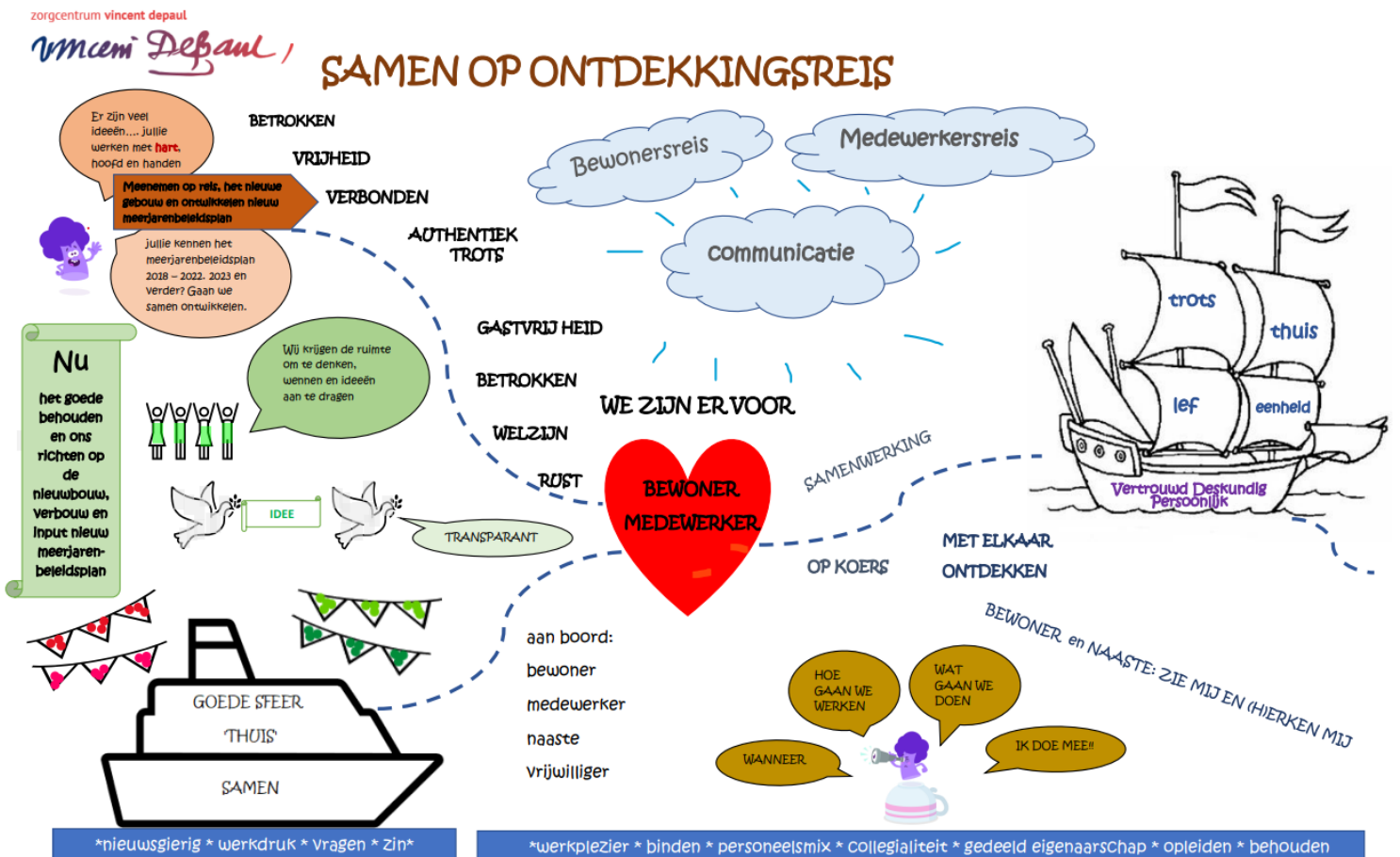
van het zorgcentrum hebben samen met externe adviseurs nagedacht over wonen en werken in het gebouw. Deze werkgroepen met vertegenwoordigers uit team zorg, welzijn en facilitair hebben mooie resultaten neergezet. Namelijk een gebouw dat je omarmt als je er woont of werkt of op bezoek komt. In 2023 zal de nieuwbouw officieel in gebruik worden genomen en zal het huidige gebouw worden gerenoveerd. Werkprocessen zullen opnieuw worden bekeken en aangepast. Dit gebeurt samen met bewoners en medewerkers. Het zal in ieder geval innovatief en uniek worden! Al voelt dit voor ons weer vaak als 'gewoon'.

Dit kwaliteitsplan beschrijft onze organisatiedoelen, kaders en kwaliteitsniveau (= KPI). We hebben aangegeven waar we in 2023 aan gaan werken. De teams gaan zelf aan de slag met het door ontwikkelen van de thema's en onderwerpen. Hierbij krijgen ze begeleiding door collega's uit het ondersteuningsteam. Want hierbij geldt ook; aandacht is het nieuwe goud! De teams hebben kaders meegekregen en tevreden bewoners, tevreden medewerkers en een gezonde bedrijfsvoering zijn belangrijke toetsstenen, net als de visie en kernwaarden.

4. Waar we aan gaan werken in 2023

Zorgcentrum Vincent Depaul is een lerende organisatie die werkt vanuit de kernwaarden, **vertrouwd, deskundig en persoonlijk**. De afgelopen jaren hebben we mooie ontwikkelingen doorgemaakt en gaan hier graag verder mee aan de slag. We vieren onze successen en zijn trots op onze organisatie en haar ontwikkeling. Graag laten we dit zien! We werken veel met praatplaten omdat plaatjes meer tot de verbeelding spreken en beter onthouden worden dan woorden. Het geeft ruimte en het zet aan tot creativiteit en is tevens een voorbeeld van ontregelen van zorg. Een voorbeeld van lef, anders denken, kijken en doen.

In onze praatplaat hieronder is de organisatieontwikkeling zichtbaar gemaakt. We zien onszelf als een schip dat op ontdekkingsreis is. De bewoner en de medewerker staan centraal en vormen het hart van de organisatie. Ook weergegeven is dat er ruimte is voor samen doen, ontdekken, leren en groeien en dat met aandacht voor- en in verbinding met elkaar. Daarnaast zijn woorden en ervaringen van medewerkers terug te vinden in deze praatplaat, opgehaald tijdens bijvoorbeeld team overleggen, overleggen met OR en cliëntenraad, Medewerkerstevredenheidsonderzoek en gesprekken over de bouw.



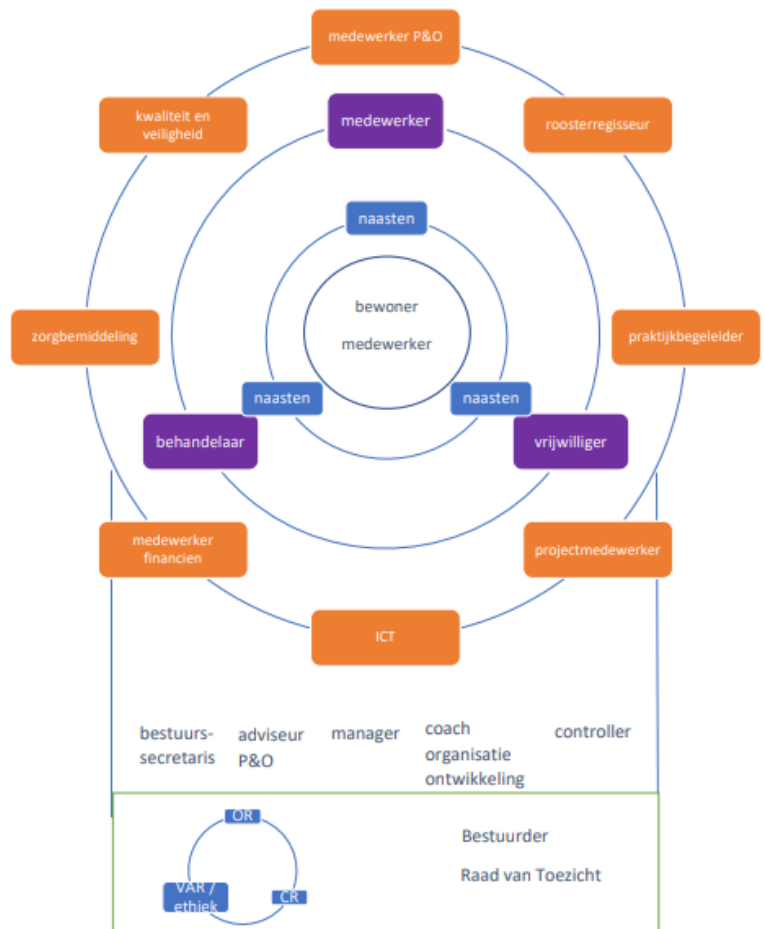
4.1 Optimale kwaliteit van leven en werken, leren en ontwikkelen

Het schip is uit varen en tijdens onze reis hebben we geleerd om anders te kijken, denken en doen.

Wij vinden leren en ontwikkelen een belangrijk onderdeel van je werk. Dit draagt bij aan persoonlijke en professionele groei, nieuwe inzichten en nieuwe kansen. We maken een **visie op leren en ontwikkelen** waarbij het gaat om maatwerk. Doen wat nodig is om de functie goed uit te kunnen uitvoeren (verplichte en benodigde scholingen) en ook wat bijdraagt aan persoonlijke groei en behoud van medewerkers. Wij zien 2023 als een proefjaar voor de visie op leren en ontwikkelen en het scholingsplan. Want leren en ontwikkelen kan op diverse manieren en momenten.

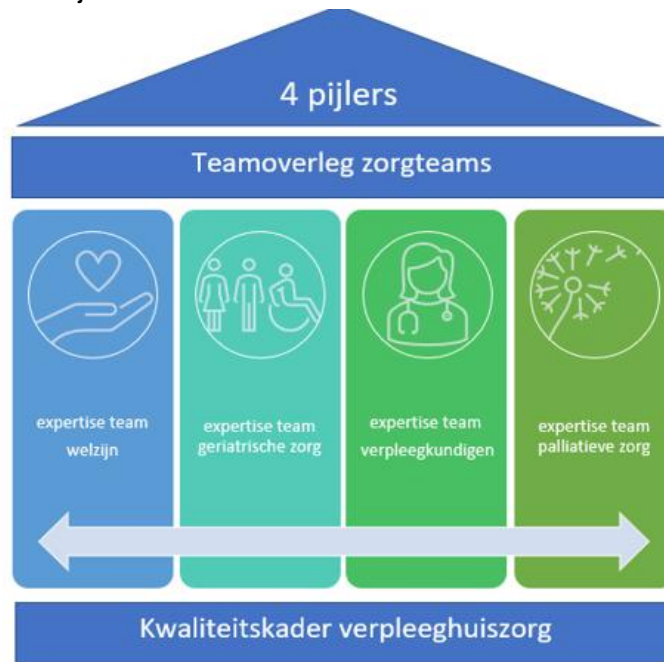
Zorgteams gaan op een andere manier werken en leren. Zorgprofessionals krijgen de ruimte om hun vakmanschap verder te ontwikkelen door **scholing en begeleiding op maat en gedeeld eigenaarschap** (vertrouwen en zeggenschap). Het ondersteuningsteam begeleidt zorgteams in het proces van eigenaarschap, zeggenschap en veerkracht (balans behouden, versterken, herstellen om het vak te kunnen beoefenen).

Zo zijn we begonnen met het vormen van **4 expertiseteams** met medewerkers die gemotiveerd zijn en zich verder willen ontwikkelen in hun expertisegebied. Dit staat nog in de kinderschoenen, maar wordt in 2023 verder ontwikkeld. We hebben de ambitie om hierin expert te worden. We willen kennis en kunde verbreden en delen met bewoners, naasten, lerend netwerk, regionale zorgorganisaties, gemeente en andere maatschappelijke organisaties.

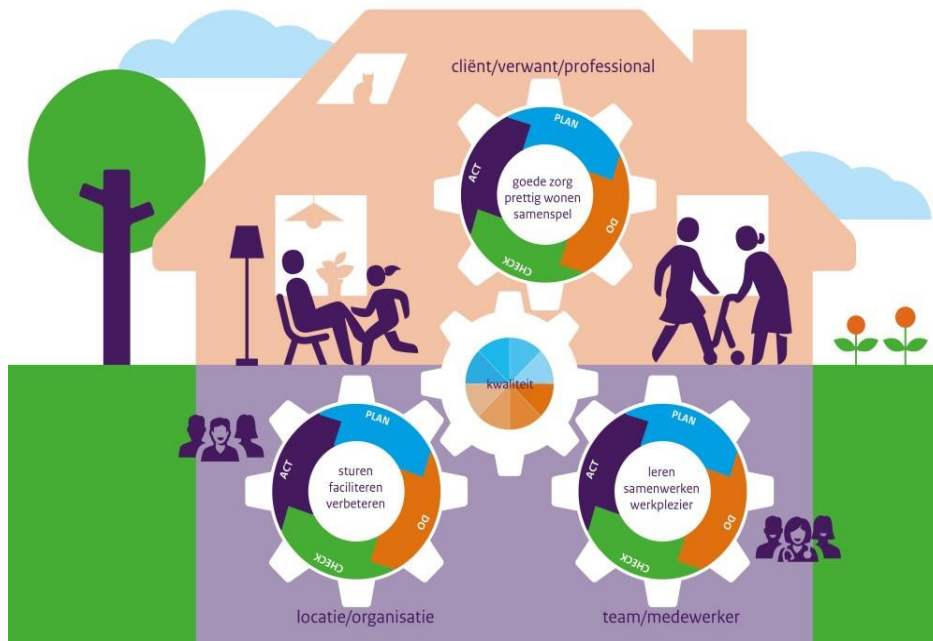


Persoonsgerichte zorg en ondersteuning, wonen en welzijn, veiligheid, kwalitatief veilige zorg en ondersteuning, Leren en ontwikkelen, personeelssamenstelling, leiderschap governance en management, Hulpbronnen, omgeving en context

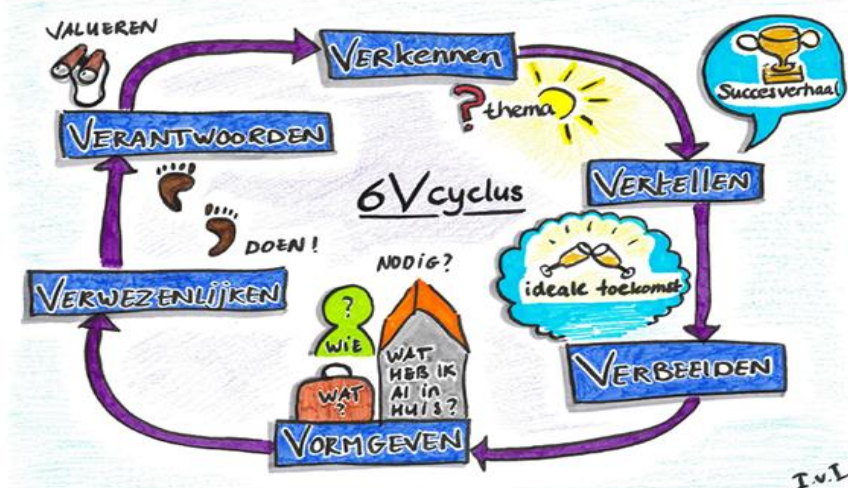
De vier expertiseteams zijn:



Elk expertiseteam stelt vast wat van waarde is, het gaat om **zingeving** en **betekenisvolle zorg**. Missie en doelstellingen worden getoetst aan zorgvisie en er wordt verbinding gemaakt met het kwaliteitskader verpleeghuiszorg (persoonsgerichte zorg- en ondersteuning, wonen en welzijn, en veilige zorg) en het kwaliteitskader palliatieve zorg.

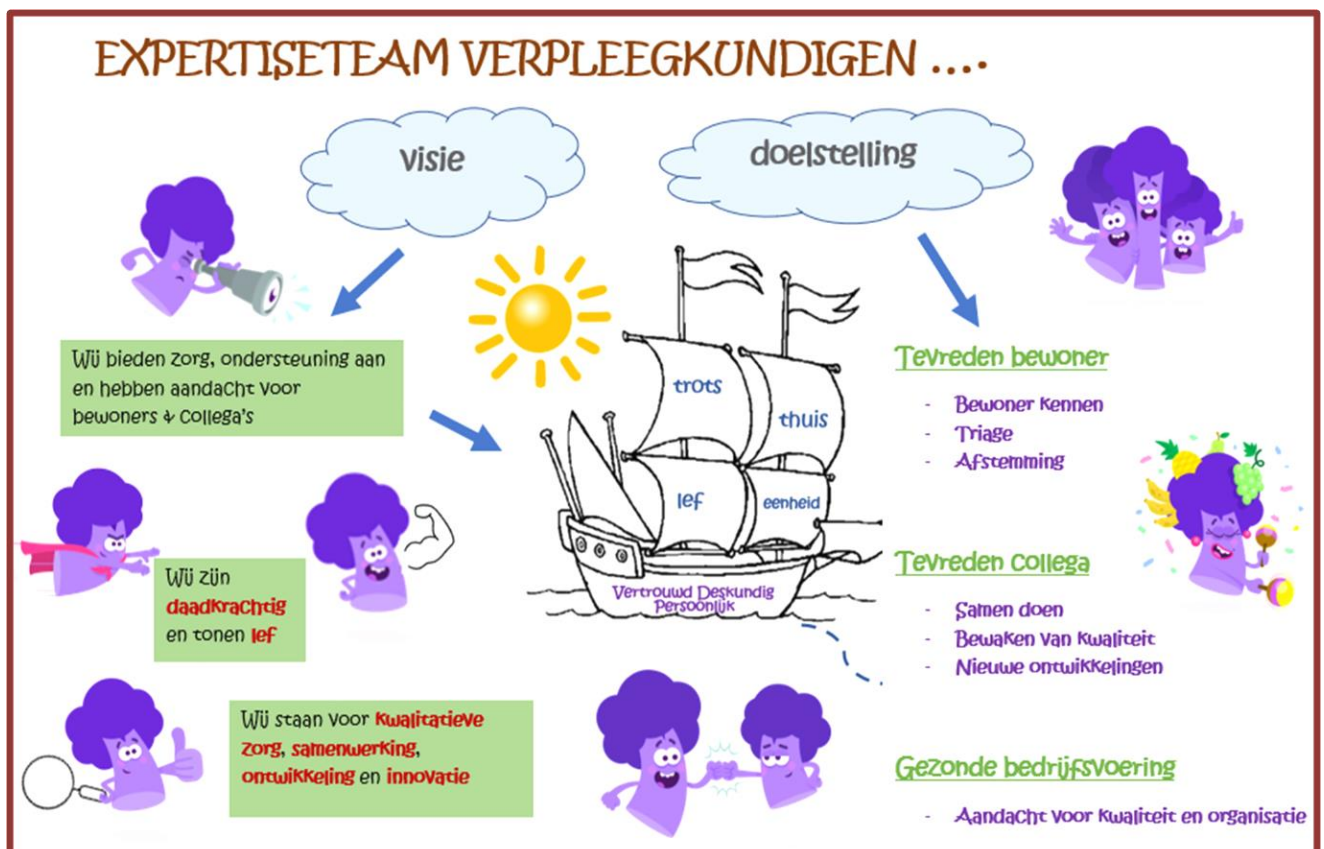


Het expertiseteam werkt methodisch aan doelstellingen, zorgt voor heldere werkprocessen, uitvoering en borging. Doelstellingen en resultaten worden weergegeven in een praatplaat. Dit is een middel om zichtbaar te maken wat de ontwikkelingen zijn en dient om de dialoog aan te gaan met collega's. In elk expertiseteam nemen medewerkers vanuit verschillende teams deel waardoor er vanuit breed perspectief kennis en kunde opgehaald en gedeeld kan worden binnen de organisatie.



Praatplaten laten zien waar expertiseteams voor staan en welke doelen ze als team nastreven. Dit draagt bij aan eigenaarschap!

De expertiseteams zijn in ontwikkeling en beginnen in 2023 aan hun reis. Het expertiseteam van de Verpleegkundigen is al aan het uitvaren en heeft de praatplaat al gedeeld in de organisatie.

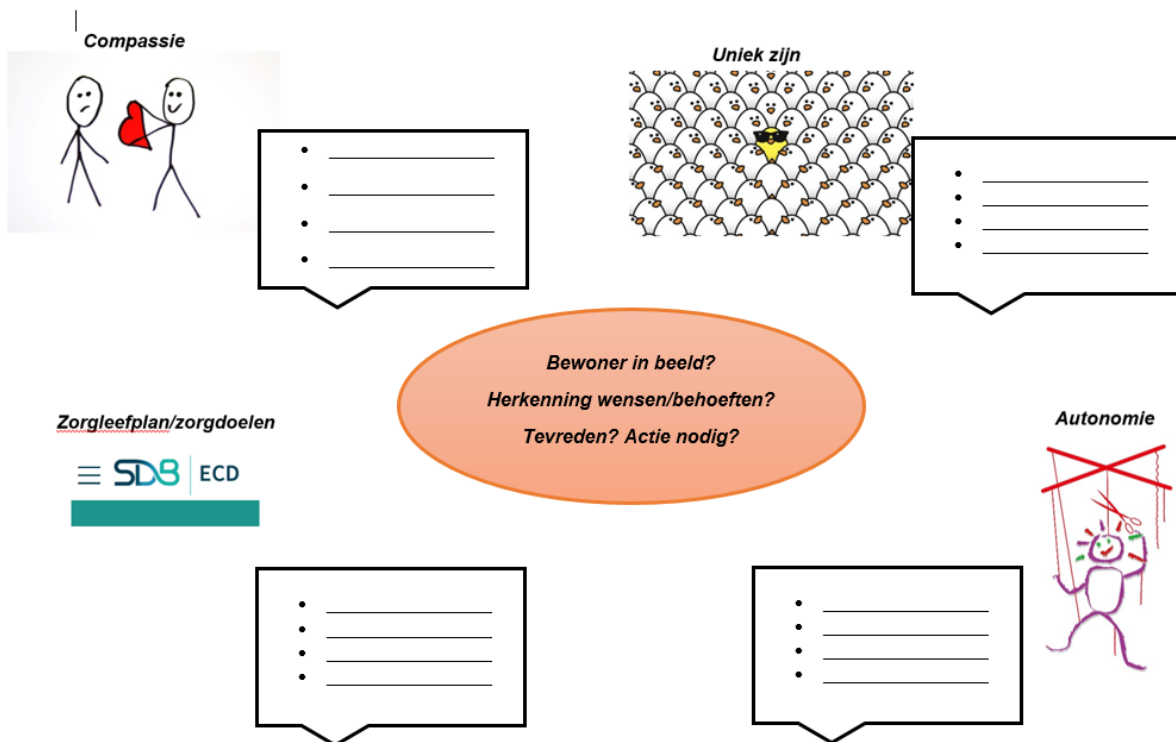


4.2 persoonsgerichte zorg en ondersteuning, welzijn en wonen en veiligheid

Posters laten zien dat expertiseteams verbinding maken met het kwaliteitskader en beschrijven doelstellingen op onderdelen persoonlijke zorg en ondersteuning, wonen en welzijn en veiligheid. In 2023 gaan we dit samen verder ontwikkelen en invullen.

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning, wonen en welzijn, kwalitatief veilige zorg en ondersteuning, Leren en ontwikkelen

Werk maken van persoonsgerichte ondersteuning...dat doen we!



Continentie



Werk maken van kwaliteitskader...dat doen we!!!

Medicatieveiligheid



- _____
- _____
- _____
- _____

- _____
- _____
- _____
- _____

Aandacht voor eten en drinken



Stand van zaken in beeld?
Herkenning uitslag?
Trend gezien?
Tevreden? Actie nodig?

Gemotiveerd gebruik van VBM



- _____
- _____
- _____
- _____

- _____
- _____
- _____
- _____

Advance care planning



- _____
- _____
- _____
- _____

Decubituspreventie



- _____
- _____
- _____
- _____

Werk maken van wonen en welzijn...dat doen we!

Familieparticipatie en vrijwilligers



Zinnvolle dagbesteding



- _____
- _____
- _____
- _____

- _____
- _____
- _____
- _____

Zingeving



Bewoner in beeld?
Herkenning wensen/behoefte?
Tevreden? Actie nodig?

Wooncomfort/woonomgeving



- _____
- _____
- _____
- _____

Schoon verzorgd lichaam en kleding



- _____
- _____
- _____
- _____

- _____
- _____
- _____
- _____

Naast expertiseteams leren en ontwikkelen we ons ook door middel van onderzoek en experimenten in de vorm van projecten en pilots.

In 2023 gaat een **beweegagoog** samen met **ergo coaches** (zorgprofessionals en verpleegkundige) aan de slag met **positieve gezondheid** van bewoners en medewerkers. Deze pilot stelt een **betekenisvol leven van mensen centraal**. De nadruk ligt op de veerkracht, eigen regie en het aanpassingsvermogen van de mens. Het is tevens een onderdeel van preventie fysieke belasting, een sub onderdeel van ons arbobeleid.

Vincem DePaul
kernwaarden: Vertrouwd, deskundig én persoonlijk

PILOT: VAN TILLEN NAAR BEWEGEN....

Doelstelling: bewegen is.....

- Tevreden bewoner**
 - een leuke dagelijkse activiteit (welzijn)
 - zelfredzaamheid bevorderen (eigenwaarde)
 - risico op vallen verkleinen (preventie)
- Tevreden Collega**
 - preventie fysieke belasting (gezond lichaam)
 - werkplezier (Zingeving)
- Gezonde bedrijfsvoering**
 - verbinding en behoud van medewerkers
 - preventie van verzuim
 - verlagen van behandelkosten
 - gezond leerklimaat: samen leren + ontwikkelen

Visie: de relatie en bewegingsmogelijkheden van bewoner en medewerker staan centraal

Hoe?

- Door met de beweegagoog de methodiek van **Kinaesthetics** te oefenen
- Sturen aan boten in plaats van vastpakken aan spieren
- Samen met bewoner ontdekken wat kan
- Toepassen van 1,2,3 regel:

stop als:

1. ik mijn ademhaling vastzet
2. ik spierspanning opbouw
3. ik regie van de bewoner overneem

Het gedachtegoed van Kinaesthetics als uitgangspunt:

- ✓ Mensen bewegen mensen!
- ✓ Mensen zijn niet gemaakt om geïd te worden
- ✓ Vrije lichaamsdelen aanzetten tot bewegen

* Niveb-Kinaesthetics methode

4.3 verplegen en verzorgen op maat bij mensen op de wachtlijst

We zien dat mensen steeds **langer op de wachtlijst** staan en de nood voor zorg en/of begeleiding in de thuissituatie vaak hoog is. Denk aan overbelaste mantelzorger, huisarts en wijkverpleging. Zorgcentrum Vincent Depaul wil ondersteunend zijn door inzet van gespecialiseerde verpleegkundigen en verzorgenden aan de bewoner en diens mantelzorger in **samenwerking met aanwezige hulpverleners in de thuissituatie**. De doelstelling is om de belaste mantelzorg- en huisarts te **ontlasten** en de bewoner te leren kennen. Hierdoor maken we een comfortabele verhuizing en passende begeleiding en zorg (advance care planning) binnen het zorgcentrum mogelijk. Om de hulpvraag van de bewoner en zijn netwerk in kaart te brengen gaat de verpleegkundige gerontologie en geriatrie of de gespecialiseerd verzorgende psychogeriatricie op huisbezoek. Via deze weg kan ook **verbinding** gemaakt worden met de huisarts. Er kan op verschillende wijze ondersteuning geboden worden, bijvoorbeeld inzet van de tool VR bril. Hiermee kunnen naast ervaren hoe iemand met dementie de omgeving waarneemt en zich beter inleven. Tevens kan er informatie gegeven worden over palliatieve zorg (kwaliteit van leven) en de wensen in kaart gebracht worden. De adviserend verpleegkundige palliatieve zorg of verzorgende palliatieve zorg zijn als **vraagbaak** inzetbaar voor huisarts en andere betrokken hulpverleners.

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning, wonen en welzijn, kwalitatief veilige zorg en ondersteuning, Leren en ontwikkelen

4.4 Nieuwbouw en renovatie (inclusief demarcatie en dienstverlening)

In 2022 is de **nieuwbouw opgeleverd!** In de eerste helft van 2023 zullen de eerste bewoners officieel de nieuwbouw in gebruik nemen. Het is het streven om zo spoedig mogelijk te starten met de **renovatie** van het huidige gebouw aan de Schoolstraat. Zorgcentrum Vincent Depaul huurt het gebouw. Voorheen van de Lazaristen, maar vanaf 2023 van Wonen Limburg.

Ook zullen medewerkers middels **scholing, coaching, intervisie** worden meegenomen in het werken in de nieuwbouw en het werken vanuit de Vincentiaanse gedachte. Het gebouw zal aansluiten bij wensen en behoeften van **mensen met dementie** en de Vincentiaanse oorsprong. Omdat zorgcentrum Vincent Depaul gaat groeien in capaciteit zal worden geïnvesteerd in het opleiden van leerlingen die hopelijk onze **nieuwe collega's** worden.

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning, wonen en welzijn, veiligheid, kwalitatief veilige zorg en ondersteuning, Leren en ontwikkelen, personeelssamenstelling, leiderschap governance en management, Hulpbronnen, omgeving en context

4.5 Wonen en welzijn

In 2023 starten we de voorbereidingen voor het **reconstrueren van de centrale keuken** en willen we de **beleving van maaltijden** onderzoeken. In de visie op “eten en drinken” (2021) is gekozen voor behoud van de centrale keuken. Wel kan in de nieuwbouw decentraal samen met familie, vrijwilligers en bewoners gebakken en gekookt worden en geuren beleven. Dit is extra en niet structureel dagelijks. In de huidige situatie merken we dat de warme middagmaaltijd vaak te snel volgt op het ontbijt. En dat er weer veel tijd zit tussen de warme

maaltijd en de avondmaaltijd. Er is nu 1 moment van vers koken in de centrale keuken. In het kader van beleving van maaltijden met een goede verdeling over de dag ontwikkelen we in 2023, in samenspraak met bewoners, cliëntenraad, afnemers Tafeltje Dekje, medewerkers (zorg, koks, gasterij, welzijn) een visie en strategie op “**verstrekken en beleven van maaltijden**”. Deze visie en strategie is inclusief de bijbehorende consequenties voor o.a. werk- en etenstijden.

Tegelijkertijd speelt de aanpassing van de centrale keuken en vervanging van de sterk verouderde keukenapparatuur. Er is aandacht voor logistieke bewegingen, andere plaatsing van apparatuur en technische aanpassingen in koel- en vriescel. Ook gaat de keuken in het kader van verduurzaming van het gas af. Deze keukenaanpassing willen we als project uitvoeren, samen met de Lazaristen (verhuurder). Voor het gebruik van de keuken sluiten we een gebruikersovereenkomst met de Lazaristen.

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning, wonen en welzijn

4.6 Extra verstrekkingen

Als zorgcentrum ontvangen wij een zzp-vergoeding voor de zorg van bewoners. Binnen die basiskaders verstrekken wij zorg en diensten. In 2023 willen we een aanvang maken met de mogelijkheid van het **extra verstrekken van diensten tegen betaling**.

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning, wonen en welzijn

4.7 Warm welkom en behoud

Zorgcentrum Vincent Depaul heeft een lage uitstroom en weinig vacatures. Dit willen we graag zo houden. Daarom zijn we in 2020-2021 gestart met een zogenaamd ‘onboarding programma’. Deze manier van werken is vanaf oktober 2021 geïmplementeerd. Nu we de eerste **positieve ervaringen** hebben opgedaan willen we deze manier van werken verder uitbreiden. Het programma bestaat uit een warm welkom voor nieuwe medewerkers. Alle medewerkers krijgen dezelfde basisinformatie en de buddy-collega spitst de informatie toe op de specifieke afdeling of functie. Dit zorgt voor tevreden medewerkers, tevreden bewoners en een lage uitstroom in het eerste jaar.

Leren en verbeteren van kwaliteit, gebruik van informatie, Leiderschap, governance en management, personeelssamenstelling

4.8 Medewerkerstevredenheid en bewonerstevredenheid

Een medewerkerstevredenheid geeft een beeld over de **werkbeleving en tevredenheid** van medewerkers. Het is echter ook een momentopname. Wij vinden het belangrijk om structureel en **het hele jaar door** stil te staan bij de tevredenheid en werkbeleving van medewerkers én bewoners. Daarom gaan we in 2023 een nieuwe vorm van medewerkerstevredenheidsonderzoek én bewonerstevredenheid ontwikkelen.

Leren en verbeteren van kwaliteit, gebruik van informatie, Leiderschap, governance en management, personeelssamenstelling

4.9 Regionale samenwerking

In 2023 speelt lokale en **regionale samenwerking** een steeds sterkere rol in de zorg voor ouderen. Landelijke stimuleringsmiddelen en daarvan afgeleide **regiobudgetten** maken het mogelijk om samen het wiel uit te vinden en pilots te draaien. Zorgconnect is het vehikel waarbinnen de 7 regionale VVT's in actielijnen en werkgroepen gezamenlijke vraagstukken oppakken. Zorgcentrum Vincent Depaul participeert in verschillende onderdelen, soms zelfstandig, soms vertegenwoordigd door of als vertegenwoordiger van het Lerend Netwerk. In 2023 ligt de focus voor zorgcentrum Vincent Depaul op:

- de keten binnen de medische zorg (SO)
- Leren en ontwikkelen
- Capaciteitsplanning
- Innovatie (denk bijv. aan slim incontinentiemateriaal)
- Behoud van medewerkers
- Wet Zorg en Dwang (Wzd)
- Vitale gemeenschap

Hulpbronnen, omgeving en context

4.10 Blik op de toekomst

In 2023 gaan we weer in gesprek met onze interne en externe omgeving om samen een blik op de toekomst te richten. Wat is belangrijk in de zorg voor ouderen met een hulpvraag? Welke kwaliteit en veiligheid is daarvoor nodig? Wat kan zorgcentrum Vincent Depaul daar (nog meer) aan bijdragen en waarom? Met deze input bouwen we verder aan onze visie, doelstellingen en strategie voor de komende **beleidsperiode 2023-2027**. De **visie op leren en ontwikkelen** maakt hier onderdeel van uit. Zo ook het gezamenlijk met de bewoner en medewerker benoemen van de kernwaarden van persoonsgerichte zorg en veiligheid. Deze kernwaarden staan naast de kernwaarden van de organisatie: Vertrouwd, Deskundig én Persoonlijk.

Leiderschap, governance en management, Hulpbronnen, omgeving en context, gebruik van informatie

4.11 Cliëntenraad

Om een uitgebreid beeld te krijgen van de wensen en behoeften van bewoners ondersteunen we allereerst de cliëntenraad in het op verschillende manieren ophalen en in beeld brengen van die wensen en ervaringen van bewoners. In 2023 werken we samen aan de versterking van de **zichtbaarheid** van de cliëntenraad en aan de uitvoering van het eigen plan van aanpak hierbij. Naast de cliëntenraad hebben uiteraard ook medewerkers aandacht voor de wensen en behoeften van bewoners, denk aan de eerder omschreven expertiseteams. Daarnaast streven we in 2023 nog meer naar het vaker benoemen van de meerwaarde van het invullen van Zorgkaart Nederland door naasten en bewoners. Met hun informatie kunnen toekomstige bewoners beter keuzes maken en biedt een goede spiegel voor de organisatie.

4.12 Successen vieren!

Zorgcentrum Vincent Depaul is bezig met een structuur- en cultuurkanteling. We zijn op weg naar gedeeld eigenaarschap. Dat vraagt vertrouwen, vakmanschap en verbinding. Anders denken, anders doen. Veranderen. Loslaten en anders vasthouden. Aandacht voor elkaar. Dat gaat niet altijd vanzelfsprekend en kost tijd. En daarom willen we in 2023 nadrukkelijker successen vieren. **Laten zien en voelen waar we trots op zijn**. Samen beleven en delen.

Leiderschap, governance en management

4.13 Kwaliteit en risicomanagement

In 2023 maken we **kwaliteit- en risicomanagement** nadrukkelijker zichtbaar en toetsbaar. Hieronder valt ook de **ARBO-RI&E**. Kwaliteit- en risicomanagement betekent het zicht hebben op processen rondom kwaliteit, veiligheid en risico's. Het zichtbaar maken van risico's en proactieve maatregelen helpt de organisatie bij het beperken van risico's en de medezeggenschap en raad van toezicht in het toetsen daarvan. In dit kader willen we ook kijken naar overbodige, eigen regels. Die gaan we schrappen. We willen terug naar "de bedoeling". Daarbij tonen we lef door zo nodig ook regels van buitenaf te schrappen.

Leren en verbeteren van kwaliteit, gebruik van informatie, Leiderschap, governance en management

4.14 Verduurzaming

In 2023 maken we in samenspraak met de verhuurder een **verduurzamingsslag naar label A**. In de nieuwbouw is dit al gerealiseerd. In het plan van eisen voor de renovatie zijn wij afhankelijk van de verhuurder. De (toekomstige) verhuurder staat wel open voor de dialoog en verkenning.

Leiderschap, Governance en management, wonen en welzijn

4.15 ICT

In 2023 borgen en verbeteren we de ingezette weg naar de **cloud**. Dit geldt zowel voor applicatie- en functioneel beheer als voor systeembeheer. In het borgen gaat de aandacht verder uit naar de **scholing en begeleiding van gebruikers**. Maar ook naar de ICT infrastructuur zoals protocollen, autorisatiebeheer en mappenstructuur en de optimalisatie van bestaande systemen

Gebruik van informatie, Hulpbronnen, omgeving en context

4.16 Zorgexploitatie kostendekkend

Als Wlz-aanbieder krijgt zorgcentrum Vincent Depaul een 'integraal tarief'. De hoogte van dit tarief is afhankelijk van het ZZP van de bewoner. Hoe hoger de ZZP, hoe hoger het tarief is. Dit tarief is opgesplitst in 3 delen: ZZP, NHC en NIC. Het ZZP tarief is bedoeld voor alles met betrekking tot de bewoner. Van zorg tot welzijn. Van eten tot hulpmiddelen. NHC voor normatieve huisvestingscomponent. Deze dient als normatieve vergoeding voor (vervangende) (nieuw)bouw en instandhouding. NIC staat voor normatieve inventariscomponent. De NIC is een onderdeel van het integrale (algehele) tarief dat dient als normatieve vergoeding voor investeringen in medische en overige inventaris en in computerapparatuur en -programmatuur.



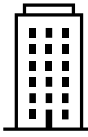
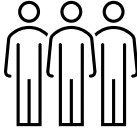



Op dit moment legt zorgcentrum Vincent Depaul geld bestemd voor NHC en NIC bij aan ZZP. Dit is eigenlijk niet de bedoeling. Daarom moet zorgcentrum Vincent Depaul de zorgexploitatie kostendekkend maken. De geplande uitbreiding van het zorgcentrum moet hier een bijdrage aan leveren.

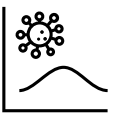




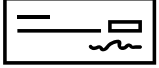
Leiderschap, Governance en management



Successen vieren! Omdat we het samen doen!

5. Zorgcentrum Vincent Depaul in cijfers

Bewoners intramuraal	Clënten extramuraal	Locaties	Medewerkers	FTE werkelijke inzet t/m okt 2022 (incl. zzp-ers)	Vrijwilligers*	Leerlingen* (excl. stagiaires)
						
48	2	1	113	64,85	50	4BBL 6 BOL

Verzuimpercentage (gemiddeld jan - okt 2022)	Totaal aantal waarderingen zorgkaart Nederland	Waarderingen zorgkaart Nederland 2022	Gemiddeld cijfer zorgkaart Nederland	Gemiddeld cijfer zorgkaart Nederland 2022	Aantal klachten 2022
					
5,43%	44	5	8,4	8,6	0