



Stichting Samen Zorgen

DE HOGE HOF - LIEFKENSHOEK - WIJKVERPLEGING

Kwaliteitsjaarverslag 2020



Goed luisteren naar die ander
soms jezelf wegcijferen
de ander kennen en(h)erkennen
zodat hij of zij kan zeggen
dat het een mooie dag was!

Herveld/Heteren

Juni 2021

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1 Zorgvisie en Kernwaarden van Stichting Samen Zorgen	3
2 Thema's Kwaliteitsplan 2020	4
2.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	4
2.2 Wonen en Welzijn	5
2.2.1 Huisbezoek, een warme overdracht door collega's	5
2.2.2 Inzet medewerker welzijn voor kleinschalige activiteiten per locatie	5
2.2.3 Diversiteit: inzet van bewegings- of muziektherapeut en geestelijke verzorger	6
2.2.4 Klantwaardering inbedden in processen	6
2.3 Invoering van de Wet Zorg en Dwang met 2020 als overgangsjaar	7
2.3.1 Vertaling WZD naar praktijk	8
2.4 Veiligheid	8
2.4.1 Verruiming dag/nachtzorgbezetting	8
2.4.2 MIC en MIM meldingen	8
2.5 Personeelssamenstelling	9
2.5.1 Voldoende en gemotiveerde deskundige zorgverleners – duurzame inzetbaarheid	9
2.5.2 Flexpool	10
2.5.3 Goed werkgeverschap en perspectief, de rol van verpleegkundige	10
2.5.3.1 Introductie/inwerkprogramma	11
2.5.4 Praktijkbegeleiders: leerlingbegeleiders om het aantal leerlingen te begeleiden	11
2.5.5 Roosteren	12
2.6 Leren, verbeteren en innoveren	12
2.6.1 Doorontwikkelen aanbod opleidingen	12
2.6.2 Onderzoek naar een passend digitaal cliëntdossier	12
2.6.3 Praktijkleerroute binnen Rijn IJssel	12
2.6.4 Leiderschapsontwikkeling	13
2.6.4.1 Leertraject teamleiders	13
2.6.4.2 Deelname V&V tafels regio Arnhem groot – Leiderschapsprogramma	13
2.6.5 Overige ideeën en hulpmiddelen	13
2.6.6 ICT en zorgtechnologie	13
2.6.7 Deelname V&V tafels de zorgmedewerker en technologie	14
2.7 Leren en verbeteren – de set indicatoren basisveiligheid Kwaliteitsuitvraag ZN	14
3 Lerend Netwerk en lerend vermogen	16
Bijlagen Kwaliteitsbudget	17

De foto op de voorpagina is gemaakt vóór COVID-19

Inleiding

Als zorgorganisatie is Stichting Samen Zorgen volop in ontwikkeling om aan cliënten in de gemeente Overbetuwe duurzame kwaliteit van zorg en veiligheid te kunnen (blijven) bieden. Uiteraard toetsen we hoe we dat doen. Dit kwaliteitsjaarverslag voor de langdurige zorg beschrijft de resultaten zoals in het kwaliteitsjaarplan 2020 zijn vastgelegd. Het gaat in dit verslag om de locaties Liefkenshoek en De Hoge Hof waar verblijf met (en zonder) behandeling geboden wordt.

COVID-19 virus

Vanaf maart 2020 werden we landelijk geconfronteerd met het COVID-19 virus dat met name voor cliënten, familie, medewerkers en vrijwilligers een enorme impact heeft gehad.

Het virus liep in 2020 als een rode draad door de bedrijfsvoering en zorg- en dienstverlening.

Vanaf het eerste moment is door de bestuurder een crisisteam aangesteld om het virus voor zover mogelijk te kunnen controleren en duidelijke afspraken en werkinstructies te maken voor alle betrokkenen. We hebben hierbij steeds de landelijke afspraken gevolgd en afstemming gehad met de verpleegkundigen en cliëntenraad.

Dat leverde goede en inventieve zaken op in de zorg en dienstverlening die de kwaliteit van zorg heeft bevorderd, zoals meer rust en regelmaat voor onze cliënten, begeleiding individueel (dagbesteding) in de thuissituatie en extra aandacht voor hygiëne.

Het werken in PBM (persoonlijke beschermingsmiddelen), de (voorzorg)quarantaines en het toegenomen gevoel van eenzaamheid onder cliënten werd daarentegen als zwaar ervaren.

Toch bleef, ondanks het COVID-19 virus, het enorme enthousiasme en de energie van de medewerkers de boventoon voeren.

1 Zorgvisie en Kernwaarden van Stichting Samen Zorgen

Missie, visie en Kernwaarden

Wie zijn wij? Onze missie

Stichting Samen Zorgen heeft als missie zorg, behandeling en welzijn aan de ouder wordende mens te bieden. Om dit te realiseren werken we professioneel, vanuit warme zorg en aandacht. Daarmee streeft Stichting Samen Zorgen ernaar de kwaliteit van leven en het welbevinden van cliënten te vergroten.

De directeur-bestuurder vormt tezamen met de manager zorg en behandeling en de manager bedrijfsvoering het managementteam van Stichting Samen Zorgen. Het managementteam wordt ondersteund door medewerkers van het bedrijfsbureau. Dankzij de beschikbaar gekomen kwaliteitsgelden heeft Stichting Samen Zorgen in 2020 5,49 FTE (incl. muziektherapeut) extra aan inzet van personeel in de directe zorg aan cliënten kunnen toevoegen.

Onze Visie

Bij Stichting Samen Zorgen staat de ouder wordende mens centraal. Cliënten worden omringd met warme zorg en aandacht. Een veilige leefomgeving, die aansluit bij een gevoel van thuis zijn, maakt het betekenisvol ouder worden mogelijk; het ouder worden dat gepaard gaat met fysieke en/of mentale ongemakken, die van invloed zijn op zelfredzaamheid. In het omgaan daarmee ondersteunen wij hen door individueel maatwerk, aandacht voor gezondheidsrisico's en met professionele zorg. Hierdoor ontstaat betekenisvolle ruimte voor het ouder worden, voor het welbevinden en voor tevredenheid. Het levensverhaal van de cliënt is het vertrekpunt voor de zorg. In samenspel met bewoner, familie, zorgmedewerkers en vrijwilligers krijgt zorg de juiste vorm. Wij nodigen familie en vrienden daarom uit om een bijdrage te leveren zodat het samen zorgen leidt tot meer mogelijkheden en verbinding.

Kernwaarden

In de kernwaarden, ook wel WARM-waarden genoemd, is onze missie en visie vertaald in concrete waarden en zijn gedragingen beschreven. Iedere medewerker van Stichting Samen Zorgen voelt zich verbonden met deze kernwaarden en vertaalt dit naar eigen handelen.

WARM staat voor Waardevol, met Aandacht, eigen Regie en Mensgericht.

Waardevol	Het bijdragen aan een betekenisvol leven, participeren, liefdevol met passie en professioneel.
Aandacht	Samen met familie en mantelzorgers betrokken zijn bij het leven van de cliënt;
Regie	De cliënt geeft zijn leven zo zelfstandig mogelijke vorm met familie en naasten, ervaart zeggenschap en autonomie, en voelt zich erkend en herkend;
Mensgericht	Als professional gaan we uit van gelijkwaardigheid, staat de zorgrelatie centraal en zijn we naast familie en mantelzorgers van betekenis, nabij, op respectvolle wijze en met aandacht.

Stichting Samen zorgen wil vanuit haar kernwaarden tegemoetkomen aan de ondersteuningsvraag van onze huidige en toekomstige (nieuwe) cliënten en haar diensten blijven inrichten op deze en nieuwe vragen.

Samenleving en belanghebbenden

Stichting Samen Zorgen hecht waarde aan maatschappelijke betrokkenheid. De organisatie is geworteld in Heteren, Herveld en omliggende dorpen. Stichting Samen Zorgen zoekt dan ook de samenwerking met onder andere familie, mantelzorg, burens, vrijwilligers en andere belangrijke partijen in naaste omgeving.

Helaas konden in 2020 door het COVID-19 virus initiatieven hierin veelal niet doorgaan. Denk hierbij aan leerlingen van middelbare scholen een snuffelstage laten lopen, kleuters van de plaatselijke basisscholen op bezoek laten komen, maar ook werden welzijnsabbonnementen en het verhuren van ruimtes aan omwonenden (tijdelijk) stopgezet.

2 Thema's Kwaliteitsplan 2020

Het Kwaliteitskader en de kwaliteitsgelden

Het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg gaf de eerste mooie aanzet tot verbetering van de kwaliteit van zorg op zowel de inhoud als het faciliteren van de randvoorwaarden. De kwaliteitsgelden die beschikbaar kwamen zijn daarbij een welkome ondersteuning gebleken. Vanuit de driejarige begroting wordt vervolg gegeven aan de inzet van kwaliteitsgelden volgens de beschikbare budgetten en bijbehorende verantwoording. Er zijn nieuwe thema 's opgehaald bij de teams en teamleiders, waarbij input van cliënten, familie en naasten is meegenomen. Deze thema's zijn ondergebracht bij de thema 's van het Kwaliteitskader.

In bijlage 1 is een overzicht van de begroting kwaliteitsbudget 2020 opgenomen.

2.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Iemand met een zorg- en ondersteuningsbehoefte is vooral een uniek persoon met een eigen geschiedenis, een eigen toekomst en eigen doelen. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning vindt dan ook plaats binnen een relatie tussen cliënt en zijn naaste(n), zorgverlener en zorgorganisatie. De relatie met de mantelzorger maakt hier onlosmakelijk onderdeel van uit. De kwaliteit van de relatie bepaalt mede de kwaliteit van zorg. Dit is vastgelegd in onze visie en waarden; steeds opnieuw kijken we samen met cliënt, familie, professional en vrijwilligers wat dit betekent.

2.1.1 Warm waarden

De warmwaarden vinden we overal terug in diverse dienstverlening. Bijvoorbeeld tijdens de verschillende lockdown periodes door het COVID-19 virus werd op inventieve wijze contact gehouden met familie/naasten van cliënten, zo werd beeldbellen gestimuleerd, vonden raamvisites plaats en werden door de verzorgenden filmpjes van de cliënten opgestuurd naar naasten.

Daarnaast vindt tijdens het schrijven van dit jaarverslag een tussentijdse audit Prezo Care plaats. Het auditteam ziet dat de WARM-waarden geleefd worden binnen de organisatie. Medewerkers geven bijvoorbeeld aan “achter iedere deur zit verhaal “. Maar ook cliënten/familie beamen dit door de volgende quotes: ‘jullie zijn allemaal zonnebloemen’ en ‘wij zijn zeer dankbaar als familie tijdens de ziekte en na het overlijden van onze moeder voor alle liefde en aandacht die we gekregen hebben van al mijn collega’s en die er nog steeds zijn voor onze pa’ en ‘ik heb het fijn’ en ‘geen onvertogen woord’ (bron: bevindingendialoog en verhalenspoor Prezo).

2.2 Wonen en Welzijn

De vraag of we oog houden voor optimale levenskwaliteit en het welbevinden van cliënten en betrokken naaste(n) is een belangrijke vraag. Zeker wanneer iemand zijn/haar vertrouwde omgeving thuis, met mogelijk eerdere ondersteuning vanuit de wijkverpleging, moet aanpassen. Het bevorderen en ondersteunen van de overgang van thuis naar verpleeghuis, met zoveel als mogelijk behoud van eigen regie, is essentieel. In 2020 hebben we ons expliciet ingezet om hier nog beter aan te voldoen. In de volgende paragrafen is te lezen wat SSZ hierin heeft gedaan.

2.2.1 Huisbezoek, een warme overdracht door collega ‘s

Bij de vaak ingrijpende overgang van thuis naar het verpleeghuis is een hartelijk ontvangst van groot belang. Binnen SSZ werd in 2020 gewerkt met een speciaal “Team Huisbezoek”. Een verzorgende of verpleegkundige van dit team bezoekt de cliënt voor de verhuizing in de thuissituatie. Tijdens dit huisbezoek spelen vragen over wat iemand belangrijk vindt of gewend is en graag wil behouden. Dit bespreken draagt bij aan een zo fijn mogelijk verloop en het gevoel van thuis zijn. Deze onderwerpen worden opgenomen in het elektronisch cliëntdossier (ECD). Bij de 1^e dag van komen wonen is hierdoor het team, waar cliënt gaat wonen, goed op de hoogte.

Deze warme overdracht van “Team Huisbezoek” naar contactverzorgende zorgt ervoor dat de verhuizing zo vloeiend mogelijk verloopt.

Resultaat

Voor alle cliënten die in 2020 binnen SSZ zijn komen wonen, stond de overdracht op de 1^e dag van wonen klaar in het cliëntdossier. De schriftelijke overdracht werd waar mogelijk door een persoonlijke overdracht naar de (contact)verzorgende/verpleegkundige ondersteund.

Binnen het zorgleefplan is in 2020 extra aandacht gekomen voor persoonsgerichte zorg en mantelzorgparticipatie. Aan de 1^{ste} contactpersoon van cliënt werd gevraagd welke activiteiten het mantelzorgsysteem kan verrichten en dit werd vastgelegd in zorgleefplan van de cliënt. Binnen 6 weken na verhuizing werd het zorgleefplan door de contactverzorgende met cliënt en/of 1^e contactpersoon geëvalueerd, zo nodig vonden er aanpassingen plaats. Op methodische wijze werd gedurende het jaar het zorgleefplan geëvalueerd met cliënt en/of 1^{ste} contactpersoon. Dit werd als grote meerwaarde ervaren door cliënten en familie.

Door COVID-19 is er één keer een MDO uitgesteld, daarna is er een korte periode geweest dat de MDO’s plaatsvonden zonder aanwezigheid van familie.

2.2.2 Inzet medewerker welzijn voor kleinschalige activiteiten per locatie¹

Eerdere ervaringen hebben laten zien dat aandacht voor welzijn het welbevinden van cliënten verbetert, wanneer expliciet tijd en ruimte gemaakt wordt om kleinschalige activiteiten te organiseren door een medewerker welzijn. Voor de beide huiskamerlocaties in Liefkenshoek en De Hoge Hof werd in 2020 extra formatie ingezet vanuit de kwaliteitsgelden verpleeghuiszorg.

Resultaat

In 2020 beschikten de locaties Liefkenshoek en De Hoge Hof over een medewerker welzijn. Deze medewerker heeft (kleinschalige) activiteiten ter verbetering van het welzijn van cliënten georganiseerd. Tijdens periodes van aanscherpingen door COVID-19 werden extra individuele activiteiten in het appartement van de cliënt aangeboden.

Daarnaast coachte de medewerker welzijn de helpenden op de afdelingen in het zoeken naar passende activiteiten voor iedere individuele cliënt.

2.2.3 Diversiteit: inzet van de bewegings- of muziektherapeut en de geestelijk verzorger²

De aanvulling van de muziektherapeut en geestelijk verzorger draagt positief bij aan het welzijn van cliënten en heeft vervolg gekregen in 2020.

Resultaat

In 2020 hebben 2 muziektherapeuten, waarvan 1 junior leerplek, hun functie vormgegeven binnen beide locaties. De muziektherapie is zichtbaar op de afdelingen, werd ingezet bij onrust en ander vormen van onbegrepen gedrag en heeft het welzijn van cliënten verhoogd.

Ook is in 2020 de formatie Geestelijke verzorger tijdelijk uitgebreid naar 2 geestelijke verzorgers, waarvan 1 junior leerplek. Zij hebben hun functie vormgegeven binnen Liefkenshoek en de Hoge Hof. De medewerkers van de teams benaderen de geestelijke verzorgers om het welzijn van de cliënt te vergroten. De geestelijke verzorgers zijn onderdeel bij de zorg in de laatste levensfase en geven de herdenkingsdienst en de feest- en gedenkdagen vorm binnen de locaties.

In zowel de functie van muziektherapeut als geestelijk verzorger ging het om een juniorfunctie.

2.2.4 Klantwaardering inbedden in processen

Om de tevredenheid over de dagelijkse zorg meer integraal onderdeel te laten zijn van wonen en welzijn van cliënten, zal klantwaardering en inbedding daarvan in zorgprocessen, bij het onderzoek naar het toekomstige zorgdossier, worden meegenomen.

Resultaat

In 2020 was het meten van tevredenheid over de dagelijkse zorg een integraal onderdeel binnen het zorgdossier. Zo is er voor cliënten dagelijks de mogelijkheid om verbetering aan te geven in het zorgdossier. Ook werden vaste overlegmomenten ingepland met cliënt/1^e contactpersoon en contactverzorgende.

Structureel vonden elke 6 maanden bewonersbespreking/MDO plaats en werd geïnformeerd bij cliënt en zijn 1^{ste} contactpersoon naar de tevredenheid en verbeterpunten.

Daarnaast werd bij het beëindigen van de zorgovereenkomst, binnen 6 weken, een evaluatiemoment gepland met de eerste contactpersoon, door de contactverzorgende en/of de verpleegkundige. Hierbij werd rekening gehouden met de COVID-19 regels.

Verbeterpunten worden opgenomen in het dashboard/ kwartaal rapportage voor het MT en worden besproken in het teamoverleg en daarna geëvalueerd of het doel is/werd behaald. Cliënten en contactpersonen zijn over het algemeen zeer tevreden over de zorg en dienstverlening. De verbeterpunten liggen vooral in dat familie ervaart dat er tijdsdruk speelt onder de verzorgenden en

¹ Valt onder kwaliteitsbudget – zie bijlage

² Valt onder kwaliteitsbudget – zie bijlage

dat mede hierdoor het reageren op vragen sneller kan en mag. Daarnaast is het gebruik van het cliëntportaal niet altijd duidelijkheid. Het laatste punt is meegenomen in de overleggen in de teams.

Uit een in juni 2020 uitgevoerde enquête (Van Loveren) onder cliënten-familie-medewerkers, zien we als rode draad dat de betrokkenheid en de communicatie binnen de organisatie beter mag worden vormgegeven. Ook zien we de verschillen van de culturen op de 2 locaties terugkomen, de reacties op dezelfde vragen in Liefkenshoek en Hoge Hof liggen uiteen.

Samenvattend beoordelen alle drie de groepen respondenten (cliënten, familie en medewerkers) SSZ met een gemiddeld cijfer van 7,9. De resultaten werden besproken met de gezamenlijke cliëntenraad, OR en medewerkers.

Klachtenregeling

Formele klachten

In 2020 zijn er geen formele klachten ingediend binnen SSZ.

Indien er tussen een cliënt en een medewerker óf bij een cliënt óf bij een medewerker een probleem ontstaat, worden gesprekken gevoerd om dit op te lossen. Serieuze aandacht op het moment dat een probleem ontstaat leidt vrijwel altijd tot een oplossing. Hiermee wordt zo mogelijk voorkomen dat een probleem zich tot een formele klacht ontwikkelt.

De afhandelingstermijn van een formele klacht is in basis zo spoedig mogelijk. Mocht worden voorzien dat de afhandelingstermijn de 6 weken overschrijdt, zal de klager hiervan schriftelijk of per mail op de hoogte worden gesteld. Een afhandeling van een klacht mag niet langer duren dan 10 weken vanaf de dag van ontvangst van de klacht.

Informele klachten

In 2020 zijn er in totaal 75 informele klachten gemeld en geregistreerd door teamleiders/team waarna opvolging heeft plaatsgevonden, in de meeste gevallen tot tevredenheid van de cliënt/familie. Er waren 40 klachten vanuit zorg met behandeling en zorg zonder behandeling, 34 klachten vanuit de dienst voeding en gastvrijheid, 1 klacht vanuit de wijkverpleging.

De informele klachten varieerden qua inhoud: de toekomst van woning 2B, klacht over huisarts over uitgezette beleid, overtreden van de geheimhoudingsplicht, verkeerde levering van maaltijd.

Vanaf het tweede kwartaal 2020 is een rode draad in de klachten te zien. De meeste klachten vloeiden voort uit de genomen ingrijpende maatregelen omtrent het COVID-19 virus, waaronder onvrede over de bezoekenregeling, communicatie richting familie, de quarantaine afspraken na familie- of ziekenhuisbezoek en de afspraken omtrent 1,5 meter afstand en missen van persoonlijke contact.

2.3 Invoering van de Wet zorg en dwang met 2020 als overgangsjaar

Het uitgangspunt van deze wet is *onvrijwillige zorg, nee tenzij* wat vooral om een heldere visie vraagt ten aanzien van wonen in vrijheid. Het begint uiteraard bij zorgvuldig kijken naar iemands levensverhaal en waarden.

De visie op de Wet zorg en dwang (WZD) is eind 2019 vanuit de kernwaarden van Stichting Samen Zorgen door een daartoe samengestelde projectgroep opgesteld. Deze projectgroep heeft meerdere landelijke bijeenkomsten gevolgd en houdt zich bezig met de voorbereidingen om de wet zo goed mogelijk uit te kunnen voeren.

Onze Visie op Vrijheid in het kader van de Wet Zorg en Dwang

Iedere cliënt woont in een omgeving die aansluit bij het gevoel van thuis zijn,
een omgeving waarin de cliënt zich geborgen en vrij voelt
Wij dragen bij aan het ervaren van een maximaal gevoel van vrijheid
Samen met de cliënt - en zijn of haar vertegenwoordiger - zoeken wij waar nodig of gewenst
naar alternatieven om in veiligheid te kunnen leven.

2.3.1 Vertaling WZD naar praktijk³

In de aanloop naar 2020 is bovenstaande visie opgesteld om vandaaruit met elkaar te bepalen wat dat in de praktijk betekent. Deels heeft dat op centraal niveau iets gevraagd, deels op cliëntniveau. Om daar meer zicht op te krijgen hebben verschillende betrokkenen meegedacht.

Resultaat

De inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen werden zorgvuldig geregistreerd. De zorgzwaarte en complexiteit van de gedragsproblemen neemt toe waardoor interventies en beperkingen toenemen. In 2020 is domotica (zorgtechnologie) vaker toegepast in het kader van de WZD, een voorbeeld hiervan is de inzet van GPS trackers, zodat bewoners vrijer buiten de instelling konden bewegen. Ook is er onderzoek gedaan met verschillende bedrijven m.b.t. inzet van domotica, binnen de nieuwbouw van Andalhof is hiermee gestart. Er zal gekeken worden of deze domotica tevens toepasbaar is in Liefkenshoek.

Daarnaast zijn alle zorgmedewerkers SSZ geschoold in de WZD (e-learning), verpleegkundigen hebben een aanvullende WZD-scholing gehad van organisatie Zuster O55. De scholing voor medewerkers in omgaan met onbegrepen gedrag heeft door het COVID-19 virus in 2020 plaatsgevonden als e-learning.

2.4 Veiligheid

2.4.1 Verruiming dag-/nachtzorgbezetting⁴

Om de piekbelasting te verlagen en het gevoel van welzijn en veiligheid te vergroten tijdens de nacht zorg, is binnen Liefkenshoek in 2020 een medewerker in de functie van helpende naast de gediplomeerd VIG'er of verpleegkundige ingezet.

Resultaat

Het gevoel van welzijn en veiligheid voor zowel cliënten als medewerkers is hierdoor aantoonbaar vergroot.

2.4.2 MIC en MIM meldingen

In 2020 werden de MIC en MIM meldingen binnen de zorgteams besproken in het teamoverleg en vond opvolging plaats. Ieder kwartaal werden MIC en MIM meldingen verzameld en geanalyseerd door medewerker Beleid, hiervan volgde een kwartaalrapportage. Deze rapportage werd besproken binnen het MT en Raad van Toezicht, aanpassingen en adviezen werden beschreven binnen het verbeterregister ten behoeve van opvolging in de teams.

³ Valt onder kwaliteitsbudget – zie bijlage

⁴ Valt onder kwaliteitsbudget – zie bijlage

MIC

Het aantal MIC meldingen (Melding Incidenten Cliënten) 2020 is ten opzichte van 2019 licht gestegen. Het jaar 2020 telt in totaal 823 MIC meldingen ten opzichte van 802 MIC meldingen in 2019. Het aantal meldingen “Medicatie” (398) en “Vallen” (307) is ongeveer 80% van het totaal aantal meldingen. Hierbij zien we gemiddeld geen verschil t.o.v. 2019.

Wel zien we een toename in de melding “Anders”. Dit is een toename van 14 meldingen.

Voorbeelden van deze meldingen zijn seksueel ontremd gedrag en een IR-sensor die niet aanstond.

MIM

Het aantal MIM meldingen (Melding Incidenten Medewerker) 2020 is ten opzichte van 2019 afgenomen. Het jaar 2020 telt 72 MIM meldingen ten opzichte van 93 MIM meldingen in 2019.

De meeste meldingen gingen over fysieke of verbale agressie van de cliënt richting medewerker.

Medewerkers kregen in 2020 (online) training in het omgaan met agressie.

2.5 Personeelssamenstelling

2.5.1 Voldoende en gemotiveerde deskundige zorgverleners - duurzame inzetbaarheid⁵

Verloop personeel 2020	Aantal personeelsleden	
Instroom personeel in loondienst (totaal) in verslagjaar	108	waarvan 27 stagiaires
Uitstroom personeel in loondienst (totaal) in verslagjaar	94	waarvan 23 stagiaires

De inzet van voldoende, gemotiveerde en deskundige medewerkers vraagt breed te kijken naar goed werkgeverschap. Het thema Duurzame Inzetbaarheid dat binnen Stichting Samen Zorgen volop onder de aandacht is draagt hieraan bij.

Duurzame Inzetbaarheid is erop gericht om samen met medewerkers actief te investeren in het behouden en vergroten van het werkvermogen van medewerkers. Het raakt vitaliteit & gezondheid, opleiden & ontwikkelen, loopbaan & mobiliteit. Het doel is om medewerkers te stimuleren tot het nemen van eigen regie over de manier waarop zij op een praktische, alledaagse manier ervoor kunnen zorgen dat zij gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken.

Om te weten waar ieders behoefte ligt is aandacht en goede communicatie cruciaal; het goede gesprek voeren met alle medewerkers is hierbij van belang.

Resultaat

Het plan was om in voorjaar van 2020 een arbeidsvermogenscan in combinatie met een medewerkerstevredenheidsonderzoek uit te zetten onder alle medewerkers SSZ. Deze scan brengt thema's in kaart die betrekking hebben op het arbeidsvermogen en vitaliteit. Door het COVID-19 virus is besloten om het uitzetten van deze arbeidsvermogenscan uit te stellen naar het najaar 2021, omdat dit onderzoek anders niet de juiste aandacht krijgt die het verdient.

Wel is in 2020 extra aandacht geweest voor de volgende onderwerpen: werkdruk onder medewerkers, inzetbaarheid van oudere medewerkers, thuiswerk mogelijkheden in relatie tot lichamelijke klachten en het aanpassen van werkruimtes en meubilair.

Om Duurzame Inzetbaarheid extra kracht bij te zetten heeft SSZ in 2020 geparticipeerd aan het actieprogramma ‘Waard om voor te werken’ aangesloten bij het onderdeel Verzuim Innovatieve Aanpak (VIA). We hebben samen met 13 deelnemende zorgorganisaties in de regio gezocht naar het beste idee om het hoge verzuim in de V&V-organisaties te keren en hierin een neergaande lijn te

⁵ Valt onder kwaliteitsbudget – zie bijlage

bewerkstelligen. Vanuit het zorgkantoor Menzis heeft het project als doelstelling meekregen om het huidige ziekteverzuim van 6,6% binnen de V&V-zorgkantoor regio Arnhem terug te brengen naar het landelijke branche gemiddelde van 6%. Het project duurt in totaal 3 jaar en loopt door tot 2021.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage van SSZ bedroeg in 2020 4,97%. Dit is lager ten opzichte van 2019 en de gehele branche. Dit kwam o.a. door het verzetten en intern ruilen van diensten bij bijv. quarantaine bij verdenking COVID-19 besmetting, maar nog meer door de hoge inzet en betrokkenheid van onze medewerkers. Ons lage ziekteverzuimpercentage is iets waar we trots op mogen zijn.

Tabel: ziekteverzuim

Jaar	Stichting Samen Zorgen	Branche
2019	5,27%	6,92%
2020	4,97%	8,03%

SSZ heeft actief geparticipeerd in de regionale imagocampagne Ouderenzorg, een van de andere onderdelen van het programma *Waard om voor te werken!* Samen met andere zorgorganisaties bundelen we onze krachten en maken ons sterk voor een beter imago van (het werken in) de ouderenzorg. Hiermee willen we tevens bijdragen aan het bevorderen van beroepstrots van zorgprofessionals.

Vrijwilligers

Naast de inzet van onze medewerkers voegen de circa 300 vrijwilligers grote waarde toe aan de zorg- en dienstverlening aan cliënten. De meerwaarde van de vrijwilligersinzet geldt ten aanzien van groepsactiviteiten zoals bijv. creatieve activiteiten, uitstapjes, bingo, chauffeurswerk, geheugentraining etc. en wat betreft het welzijn van de individuele cliënten zoals Tafeltje Dekje, wandelen of (duo)fietsen en bezoekrelaties.

De vrijwilligerscoördinator stemt af wat nodig is, zorgt voor werving en selectie van vrijwilligers en maakt daarbij de verbinding naar de organisatie en vooral naar de persoonsgerichte zorg die teams zoveel als mogelijk bieden. De inzet van vrijwilligers in 2020 heeft door COVID-19 op een andere manier plaatsgevonden. Tijdens periodes van aanscherpingen door COVID-19 werden extra individuele activiteiten in het appartement van de cliënt aangeboden.

Naast aandacht voor medewerkers in de COVID-19 crisis werd aan de volgende thema's gewerkt:

2.5.2 Flexpool

Om kwaliteit van zorg en ondersteuning te garanderen is een kleine flexibele schil nodig. Deze staat garant voor invulling van opengevallen diensten door bijvoorbeeld ziekte van medewerkers in de zorg. Om voldoende deskundige en gemotiveerde zorgverleners te behouden kan het inrichten van deze eigen flexibele schil als flexpool bijdragen.

Resultaat

Door het COVID-19 virus zijn de plannen voor het ontwikkelen van een flexpool uitgesteld naar 2021. Onderzocht gaat worden hoe we voor de flexpool medewerkers kunnen werven in deze tijd van arbeidskrapte en wat hierin motiverende factoren kunnen zijn. We kijken hierbij wat de juiste contractvormen zijn en welke vorm van flexibel werken aantrekkelijk is voor medewerkers.

2.5.3 Goed werkgeverschap en perspectief, de rol van verpleegkundige

Door medewerkers te faciliteren in het leren en ontwikkelen wil Stichting Samen Zorgen een bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Een leven lang leren wordt

in een wereld waarin ontwikkelingen snel gaan steeds belangrijker en is dan ook niet meer weg te denken van de strategische agenda van een organisatie.

In 2020 is er een start gemaakt met de herinrichting van de organisatie om te anticiperen op de toenemende complexiteit in zorgvragen. Op verschillende niveaus is er hier invulling aangegeven. Voorbeeld hiervan is de functie team- en zorgcoach. Deze functies hebben o.a. als doel om personele- en zorgprocessen overstijgend goed te coördineren, dit komt de kwaliteit van de zorgverlening aan onze cliënten en medewerkerstevredenheid ten goede.

Uitgangspunten hierbij zijn:

- Kwaliteit van zorg
- Coördinatie op de inhoud van zorg
- Carrièreperspectief
- Binden en boeien van medewerkers

Het vervolg van de herinrichting ligt in het tweede en derde kwartaal van 2021 dan zijn alle zorgprofielen herschreven en zijn alle medewerkers hierover geïnformeerd.

In 2020 hebben diverse medewerkers de opleiding voor Verpleegkundige of de opleiding voor verzorgende individuele gezondheidszorg (VIG) gevolgd en afgerond.

In totaal zijn 82 gediplomeerd verpleegkundigen en verzorgenden toegetreden tot het kwaliteitsregister Verpleegkundigen & Verzorgenden van V&VN, hierin kunnen zij hun individuele opleidingsactiviteiten kunnen vastleggen. Met het lidmaatschap wordt enerzijds de verdere ontwikkeling van medewerkers gestimuleerd en anderzijds vindt er borging van kwaliteitsontwikkeling op individueel niveau plaats.

2.5.3.1 Introductie/inwerkprogramma

Zoals vele organisaties hebben ook wij een grote uitdaging aan het behouden van (nieuwe) medewerkers. We willen dat medewerkers zich thuis voelen, effectief zijn en bij ons blijven.

Zo draagt een goede introductie en passend inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers bij aan een hartelijk welkom binnen de nieuwe organisatie en aan verbondenheid en betrokkenheid. De huidige werkwijze is vooral vanuit de centrale organisatie uitgewerkt en kan nog aangescherpt worden. De volgende stap resulteert in een eenduidig inwerkprogramma binnen de afzonderlijke afdelingen/teams, dit doen wij samen met medewerkers.

Behalve het goed inwerken streven we ernaar dat medewerkers die bij SSZ komen werken ook bij ons blijven werken en zich kunnen blijven ontwikkelen. Goed inwerken betekent met elkaar in gesprek zijn, perspectief bieden, meedenken en zo medewerkers aan ons te verbinden.

In 2018/2019 is er de keus gemaakt om nieuwe medewerkers een introductiegesprek op de administratie te geven om op de hoogte te worden gebracht van SSZ brede procedures en daarnaast worden hier de praktische zaken besproken zoals inloggegevens, naambudget, sleutels etc.

Daarnaast heeft elke afdeling zijn eigen inwerkprogramma. De wens is om SSZ breed een algemeen introductiebeleid op te stellen en dat de inwerkprogramma's op de afdelingen ook meer uniform worden, daar waar het kan.

Resultaat

Vanwege COVID-19 is dit introductieprogramma in 2020 niet uitgewerkt en is volgens onderstaande planning verzet naar 2021.

- Op 1-11-2021 is het inwerkprogramma dat is opgesteld aangescherpt.
- Op 1-2-2022 is het inwerkprogramma opgepakt.

- Op 1-3-2022 is onboarding een aantoonbaar begrip, uit het MTO blijkt de tevredenheid, het lagere uitstroompercentage laat de resultaten van dit programma zien.

2.5.4 Praktijkbegeleiders: leerlingbegeleiders om het aantal leerlingen te begeleiden⁶

Met het oog op de toekomst is ervoor gekozen een flink aantal leerlingen op te leiden. Dit vraagt dagelijks om adequate begeleiding. In ons huidige beleid gaan we ervan uit dat alle medewerkers in staat zijn leerlingen te begeleiden. Om toekomstige medewerkers te ondersteunen werden werkbegeleiders aangesteld.

De functie praktijkopleider blijft bestendig met een centrale taak voor opleiden en ontwikkelen binnen SSZ. Deze zal voor de toekomst doorontwikkeld worden, passend bij de groei van de organisatie en de vraag naar deskundigheid van medewerkers.

Resultaat

In 2020 waren binnen SSZ werkbegeleiders actief ter begeleiding van leerlingen. Eind 2020 werd de opdracht gegeven om de taak van leren en ontwikkelen de daarbij horende werkprocessen en de functie van praktijkopleider toekomstgericht te beschrijven in een verbeterplan beroepspraktijkvorming (BPV).

2.5.5 Roosteren⁷

In 2020 is er nog gebruik gemaakt van een extern roosteraar. Met de herinrichting van de organisatie is het besluit genomen om het roosteren op een andere wijze te organiseren. De nieuwe functie van Teamcoach, vanaf begin 2021 in dienst van SSZ, heeft het onderdeel roosteren in het takenpakket. Daarnaast is het besluit genomen dat de Teamcoach Wijk verantwoordelijk wordt voor het centrale roosteren inclusief het plannen van de cliëntenroutes voor de wijkverpleging en het applicatiebeheer van het roosterprogramma.

2.6 Leren, verbeteren en innoveren

2.6.1 Door ontwikkelen aanbod opleidingen

Ontwikkelen van medewerkers staat hoog in het vaandel en vraagt om voldoende en passend aanbod van opleidingen. Daar waar nodig of gewenst zal de praktijkopleider het aanbod door ontwikkelen in overleg met de HR-adviseur en het MT. Dit kan zowel intern als extern georganiseerd worden.

Resultaat

In 2020 is door de praktijkopleider, de HR-adviseur en het MT voldoende en passend aanbod van opleidingen opgesteld dat heeft bijgedragen aan de wensen en eisen van zowel medewerkers als cliënten.

2.6.2 Onderzoek naar een passend digitaal cliëntdossier

Samen met de cliënt/vertegenwoordiger wordt onderzoek gedaan naar een digitaal cliëntdossier dat beter aansluit bij de huidige eisen, omstandigheden en wetgeving. Behalve eenvoudig werken met het digitale systeem zal aandacht zijn voor de outcome van gegevens, zodat de verwerking van gegevens op maat is en analyses ter verbetering inzichtelijk zijn.

Resultaat

In 2020 beschikte SSZ over een digitaal cliëntdossier dat voldoet aan het programma eisen, omstandigheden en wetgeving. Verwerking van gegevens is op maat en de analyses ter verbetering

⁶ Valt onder kwaliteitsbudget – zie bijlage

⁷ Valt onder kwaliteitsbudget – zie bijlage

zijn inzichtelijk. Hierin is nog wel een digitaliseringsslag te maken, data wordt veelal handmatig verwerkt, we onderzoeken waar dit efficiënter en adequater kan op een digitale wijze.

2.6.3 Praktijkleerroute binnen Rijn IJssel

In het kader van mensen binden en boeien, leren en ontwikkelen wordt onderzocht of de opleiding Praktijkleerroute binnen Rijn IJssel voor SSZ van toegevoegde waarde kan zijn. Dit lijkt vanuit de eerste presentatie passend te zijn, met name voor BBL-leerlingen. Meerwaarde van deze leerroute is dat studenten de leerroute zoveel mogelijk bij de zorgorganisatie kunnen volgen (uitvoeren binnen de praktijk en via scholing op locatie).

Resultaat

Door het COVID-19 virus heeft uitstel moeten plaatsvinden naar het schooljaar 2021-2022. In dit jaar zal aanvullend onderzoek gedaan worden, duidelijk moet dan worden of de praktijkleerroute binnen Rijn IJssel met ingang van het volgend schooljaar kan worden gestart voor SSZ. Alle vervolgacties worden door de praktijkopleider uitgevoerd in samenwerking met teamcoaches en teams.

2.6.4 Leiderschapsontwikkeling

Volgend op de organisatieontwikkeling is er aandacht voor de ontwikkeling van leiderschap binnen SSZ. Het V&V leiderschapsprogramma is vormgegeven met als doel de leidinggevende voor te bereiden op de zwaarder wordende functie. Van de toekomstig leidinggevendenden worden andere competenties en kwaliteiten vereist.

2.6.4.1 Leertraject teamleiders

De teamleiders hebben in 2020 een collectief leertraject gevolgd met als doel leiderschapskwaliteiten te vergroten (o.a. strategisch denken, proactieve inbreng voor beleidsontwikkeling, zicht op verantwoordelijkheden, samenwerken en leren van elkaar). In 2020 hebben de teamleiders dit traject afgerond.

In december 2020 is de functie van teamleider komen te vervallen en is de functie van Teamcoach hiervoor in de plaats gekomen. De opleidingseisen van de functie Teamcoach zijn zwaarder dan de voormalige functie Teamleider. Hierdoor zijn de meeste teamleiders niet verder gegaan in de functie van Teamcoach. Eind 2020/begin 2021 zijn nieuwe medewerkers aangetrokken voor deze functie.

2.6.4.2 Deelname V&V tafels regio Arnhem groot - Leiderschapsprogramma

Vanuit samenwerking in de regio zijn een aantal programma 's opgezet. Het V&V leiderschapsprogramma waaraan SSZ zich verbonden heeft, richt zich met name op de rol van leidinggevende/coach op middenkaderniveau in de fwg-bandbreedte 50-60 (HBO) met als belangrijk resultaat de talentontwikkeling op dat gebied. Dit in een veranderend speelveld waarin de zorgvraag toeneemt en complexer wordt en de financiële druk op organisaties toeneemt is hun rol, die verandert en complexer wordt, belangrijk.

Resultaat

In 2020 zijn leidinggevendenden gefaciliteerd om veranderingen in het werkveld en de organisatie succesvol te volgen, te begeleiden en te leiden.

2.6.5 Overige ideeën en hulpmiddelen

In het kader van persoonsgerichte, veilige zorg zijn in 2020 verschillende ideeën opgehaald om de zorg- en dienstverlening nog beter te laten aansluiten bij de vraag van cliënten, familie, medewerkers en vrijwilligers. Het gaat o.a. om innovatieve hulpmiddelen (exoskelet of vernieuwing van de gps-tracker), of om iets tastbaars als muzikale ondersteuning en diensten als de begeleiding die geboden werd in de thuissituatie van de cliënt in tijden dat de dagbesteding dicht moest door

maatregelen i.v.m. het COVID-19 virus. De zorg is hierdoor aantoonbaar meer persoonsgericht en veilig geworden.

2.6.6 ICT en zorgtechnologie

Technologie die bijdraagt aan warme zorg voor mensen

SSZ heeft in het voorjaar van 2019 onder begeleiding van Wijtz en op basis van haar eigen missie, visie en kernwaarden een visie en strategie geschreven op ICT en zorgtechnologie. Dit om grip houden op de beide werelden. Vanuit de visie is het beleid t.a.v. ICT en zorgtechnologie geformuleerd. In 2020 was de volgende stap het ontwerpen van dit proces. Op hoofdlijnen is dit het volgende:

- Ontwerpen van de basis infrastructuur
- Invulling geven aan de (digitale) werkplek
- Keuzes maken in (samenwerking)software
- Actualiseren van het applicatielandschap
- Beschrijven van de organisatie en besturing van ICT-ontwikkeling
- Inzetten van Domotica

Resultaat

In 2020 is gestart met dit proces uitwerken. Op onderdelen zijn eind 2020 diverse acties uitgevoerd, afhankelijk van besluiten en mogelijkheden die passen bij de ontwikkelingen en visie op zorgtechnologie.

2.6.7 Deelname V&V-tafels de zorgmedewerker en technologie

SSZ neemt deel aan het programma 'de zorgmedewerker en technologie', met als doel om zorgmedewerkers op laagdrempelige wijze bekend te laten raken met de inzet op technologie. Het vraagt andere competenties dan wij gewend waren en vanuit genoten opleidingen hebben meegekregen.

Resultaat

In 2020 hebben 3 zorgteams meegedaan aan het pilotprogramma. Hierop komt in 2021 een vervolg.

2.7 Leren en verbeteren – de set indicatoren basisveiligheid Kwaliteitsuitvraag ZN

De Kwaliteitsuitvraag Zorginstituut Nederland geldt voor alle cliënten met zvp-indicatie 4 t/m 10 die 24 uur WLZ-zorg ontvangen. Het gaat om zowel verplichte- als niet verplichte indicatoren. De indicator Aandacht voor eten en drinken –voedselvoorkeuren - is nieuw en vraagt een andere wijze van registreren zoals is geconstateerd bij het Kennisevent van ActiZ. De resultaten voor deze thema 's werden eind februari 2020 opgesteld aan de hand van de indicatoren.

Verplichte indicatoren voor 2020 zijn:

Medicatieveiligheid

- Op basis van rapportages per kwartaal bespreken van medicatiefouten in team/woning
- Verbeteren door multidisciplinair bespreken in medicatiereview

Resultaat

Het aantal meldingen van medicatie-incidenten is aantoonbaar verminderd. Dit is behaald door de inzet van het elektronisch aftekenen met Medimo en extra scholing van medewerkers. Ook de aanschaf van medicatiekarren per woning en team heeft hierin positief bijgedragen.

Advance Care planning

- Bespreken van gewenst en medisch gezien noodzakelijke zorg, ook rondom levenseinde, mogelijk ter voorkoming van ziekenhuisopname
- Vastleggen van uitkomsten van gesprekken in het zorgdossier

Resultaat

We bespreken de zorg rondom het levenseinde en leggen deze vast in het ECD (elektronisch cliëntendossier). In het zorgleefplan van cliënt worden, onder tabblad profiel/diagnose, de specifieke afspraken beschreven t.a.v. wensen omtrent het levenseinde. Deze afspraken omtrent het levenseinde worden besproken met cliënt en/of 1^e contactpersoon binnen 6 weken na verhuizing en geborgd in de zorgleefplan gesprekken die volgen met cliënt en/of 1^e contactpersoon.

Aandacht voor eten en drinken, voorkeuren cliënt

- Bespreken van voorkeur voor eten en drinken; het gaat hierbij niet alleen ter voorkoming van ondervoeding of overgewicht, maar vooral om genieten en ambiance (vergroten van welzijn).

Resultaat

We bespreken de voorkeuren voor eten en drinken en leggen deze vast in het ECD, dit vergroot het welzijn van onze cliënten. Deze voorkeuren zijn te vinden in het zorgleefplan onder de tab eten en drinken.

Onze keuze-indicatoren voor 2020:

Gemotiveerd omgaan met vrijheidsbeperking

- Uitgaan van insteken op vrijheidsbevordering door het gesprek te voeren op basis van indicatoren die nauwkeurige input geven (middelen en maatregelen die zijn toegepast);
- De wijze van terugdringen van vrijheidsbeperking
- Werken aan vrijheidsbevordering

Resultaat

Het aantal vrijheidsbeperkende maatregelen is in 2020 inzichtelijk gemaakt en besproken in de teams. Eind 2020 zijn deze maatregelen aantoonbaar teruggedrongen in het kader van de WZD. Resultaten zijn inzichtelijk in het kwartaaldashboard, wat besproken wordt in de teams, MT-overleg en RvT-overleg. Er zijn structurele visites ingezet, waarbij het gedrag van de cliënt in aanwezigheid van SOG, psycholoog, contactverzorgende en een verpleegkundige van een ander team, werd besproken.

Alle zorgmedewerkers zijn geschoold rondom de nieuwe wetgeving WZD (e-learning).

Verpleegkundigen hebben een verdiepende scholing gehad vanuit Zuster 055.

Aanbevelingsscore

Percentage cliënten/vertegenwoordigers dat de zorgorganisatie aanbeveelt aan vrienden en familie is aantoonbaar.

Resultaat

Familie werd gevraagd Zorgkaart Nederland te vullen. In 2020 werden er 38 waarderingen beschreven op Zorgkaart Nederland. Het gemiddelde cijfer was een 8.9.

Daarnaast werden tijdens evaluatiegesprekken met familie van cliënt een rapportcijfer en verbeterpunten gevraagd. Deze werden besproken in het teamoverleg en waar mogelijk werden verbeterpunten ingevoerd.

3 Lerend netwerk en lerend vermogen

Vanuit het lerend netwerk was het plan, om samen met Zorggroep Maas & Waal, te onderzoeken of we meer kunnen samenwerken of gebruik kunnen maken van gezamenlijke (backoffice) systemen. Er is meer synergie te behalen, o.a. door niet door beiden ondersteuning in te huren voor hetzelfde doel. Door COVID-19 zijn deze plannen gestagneerd en verschoven naar 2021.

We hadden als doel geformuleerd om op 1-7-2020 duidelijkheid te hebben voor welke ondersteuning samengewerkt kon worden in het kader van synergie en kostenbesparing. Zo mogelijk werd direct ingezet op gebruik van (backoffice) systemen. Dit resultaat is niet opgepakt door COVID-19.

Het lerend netwerk waar wij, als SSZ, bij zijn aangesloten is in 2020 actief geweest en gebruikt op ad-hoc onderwerpen (met name op HR-gebied). Er heeft uitwisseling plaatsgevonden op normering van inzet op bijvoorbeeld financiële administratie en cliëntadministratie.

Tevens is er een aantal malen contact geweest met een collega organisatie over de inzet van de functie Behandeling en de zaken waar zij tegenaan liepen. Dat heeft ons als SSZ geholpen bij de besluitvorming over de voortgang.

COVID-19 en samenwerking in de keten

De COVID-19 crisis heeft veel gevraagd van alle medewerkers SSZ, ook van bestuur en management. Dat heeft mede geresulteerd in het feit dat er geen constructieve voortgang is gegeven aan het verder uitbouwen van het lerend netwerk.

In 2020 is er wel in het kader van het omgaan met het COVID-19 virus, en alle bijbehorende informatie en maatregelen, buiten het bestaande lerend netwerk veel samenwerking met andere zorgaanbieders geweest. Zowel op strategisch (bestuurder) als op operationeel (manager) niveau is er aangehaakt bij regionale samenwerkingsverbanden op het gebied van wijk/thuiszorg. Hier vond uitwisseling op kennisniveau plaats, maar zijn ook de regionale problemen besproken en passende oplossingen bedacht. In dit samenwerkingsverband zijn bijv. ketenafspraken gemaakt met onder andere de ziekenhuizen in de regio Arnhem groot.

Bijlage 1

Begroting Kwaliteitsbudget 2019-2020-2021

	2019				2020				2021			
	Niveau	#Fte	Jaarsalaris	Bedrag	Niveau	#Fte	Jaarsalaris	Bedrag	Niveau	#Fte	Jaarsalaris	Bedrag
85% Personeelskosten												
1.1 Huiskamers, inzet	1	4	€ 38.569	€ 154.276	1	4,00	€ 38.569	€ 154.276	1	4,00	€ 39.996	€ 159.984
1.1 Huiskamers, inzet	2	4	€ 39.355	€ 157.420	2	4,00	€ 39.355	€ 157.420	2	4,00	€ 40.811	€ 163.245
1.2 Diversiteit, inzet professionals	4	0,325	€ 54.871	€ 17.833	4	0,33	€ 43.279	€ 14.066	4	0,33	€ 44.880	€ 14.586
1.2 Diversiteit, inzet professionals	6	0,279167	€ 79.420	€ 22.171	6	0,28	€ 79.420	€ 22.171	6	0,28	€ 82.359	€ 22.992
1.3 Vrijwilligers, inzet coördinator	4	0,5	€ 54.871	€ 27.436	4	0,50	€ 54.871	€ 27.436	4	0,50	€ 56.901	€ 28.451
1.4 Voorbereiding komen wonen	4	0,1	€ 54.871	€ 5.487	4	0,10	€ 54.871	€ 5.487	4	0,10	€ 56.901	€ 5.690
1.5 Vervolg komen wonen	4	0,1	€ 54.871	€ 5.487	4	0,10	€ 54.871	€ 5.487	4	0,10	€ 56.901	€ 5.690
1.6 Leerling verpleegkundigen/verzorgenden boventalig	4	0,25	€ 43.279	€ 10.820	4	0,25	€ 43.279	€ 10.820	4	0,25	€ 44.880	€ 11.220
1.6 Verpleegkundigen hogere schaal na opleiding				€ 25.000				€ 25.000				€ 25.000
Besteding 85% personeelskosten voortkomend uit 2019		9,554167		€ 425.930				€ 422.163				€ 436.858
Huiskamers, inzet extra in 2020 t.o.v. 2019					1	0,00	€ 39.541	€ 0	1	0,00	€ 39.541	€ 0
Huiskamers, inzet extra in 2020 t.o.v. 2019					2	0,00	€ 40.347	€ 0	2	0,00	€ 40.347	€ 0
1.2 Diversiteit, inzet professionals (extra 7 maanden t.o.v. 2019)					4	0,46	€ 44.370	€ 20.188	4	0,46	€ 46.011	€ 20.935
1.2 Diversiteit, inzet professionals (extra 7 maanden t.o.v. 2019)					6	0,28	€ 81.421	€ 22.730	6	0,28	€ 84.434	€ 23.571
1.11 Medewerker Welzijn					4	0,66	€ 44.370	€ 29.284	4	0,66	€ 46.011	€ 30.367
1.12 Extra begeleiding leerlingen/stagiaires					4	2,00	€ 44.370	€ 88.739	4	2,00	€ 46.011	€ 46.011
1.13 Helpende nacht (LH)					2	1,60	€ 40.347	€ 64.555				
1.14 Muziektherapie					4	0,50	€ 44.370	€ 22.185	4	0,50	€ 46.011	€ 23.006
1.15 Personeelskosten aanpassing verhoging CAO-VVT 2020 **								€ 10.638				
								€ 258.320				€ 143.891
1.16 Niet te verantwoorden (i.v.m. compensatie ZZP4)				0				€ 173.000				€ 173.000
								€ 431.320				€ 316.891
1.17 zorgcoach												
1.18 interne opleiding helpende												
1.19 begeleiding leerlingen												
1.20 formatie inzet verpleegkundige												
1.21 extra inzet helpende kleinschalige woningen												
1.22 verlet uren aanvullende scholing dementie												
1.23 uitbreiding woonzorgbemiddeling												
1.24 Nieuwe functie												
totaal zorgpersoneel kwaliteit			€ 425.930	82%			€ 853.482	90%			€ 1.043.718	81%
15% Overig te besteden												
2.01 Roosterplanner		0,66	€ 55.909	€ 36.900								
2.02 incontinentie Roosterplanner				€ 4.000								
2.03 voorwaarde scheppend				€ 15.500								
2.04 investering Welzijn				€ 12.500								
2.05 Duurzaam inzetbaarheid				€ 2.418								
2.06 Controle accountant				€ 5.000				€ 5.000				€ 5.000
2.07 Duurzame inzetbaarheid								€ 15.000				€ 15.000
2.14 Veilig wonen bij uitbreiden leef cirkels								€ 15.000				€ 15.000
2.15 Technologie								€ 15.000				€ 15.000
2.16 Belevingsgerichte zorg								€ 15.000				€ 15.000
2.17 woningen 2B apparatuur welzijn												€ 6.000
2.18 Domotica voor Nieuwbouw HH ICT												€ 139.000
2.19 Kantoor automatisering												€ 28.000
2.20 ECD												€ 57.000
2.21 Domotica Cliënten												€ 10.000
Totaal overige 2020			€ 76.318	15%			€ 109.370	12%			€ 245.000	19%
Kwaliteitsbudget 2020			€ 502.248				€ 962.852				€ 1.288.718	
Kwaliteitsbudget 2020 initieel beschikbaar gesteld door Zorgkantoor			€ 521.304				€ 950.960				€ 1.288.347	
verschil			€ 19.056				-€ 11.892				-€ 371	

* Bewegingsfunctionaris en geestelijk verzorger 5 maanden in 2019 en 12 maanden in 2020

** CAO-VVT verhoging van de personeelskosten reeds ingezet in 2019 en voortdurend in 2020