



Kwaliteitsplan 2022

Op weg naar de toekomst

Inhoud

1.	Inleiding.....	3
2.	Blik op de toekomst	4
3.	De gelukkige cliënt	6
3.1	Persoonsgerichte zorg.....	6
3.2	Vrijwilligers	7
3.3	Welzijn	8
3.4	Huisvesting	9
3.5	Duurzame Coalitie.....	10
4.	De gelukkige medewerker.....	11
4.1	Voldoende deskundige medewerkers.....	11
4.2	Fijne werkomgeving	13
5.	Leren en werken aan Kwaliteit.....	15
6.	Toonaangevend in zorginnovatie.....	19
7.	Slimme bedrijfsvoering.....	25
7.1	ICT, managementsysteem en hulpmiddelen	25
7.2	Managementinformatie	26
7.3	Organisatiebrede aangelegenheden	27
8.	Locatiejaarplannen	30
8.1	Gemeente Bergen op Zoom	31
8.2	Gemeente Steenbergen	35
8.3	Gemeente Woensdrecht	37
9.	Reacties	39
9.1	Medezeggenschap	39
9.2	Lerend netwerk	40

1. Inleiding

2022 is het laatste jaar van ons huidige Ondernemingsplan 2018-2022. Als we de balans opmaken, dan zien we dat er al heel veel van ons ondernemingsplan is gerealiseerd. Daar zijn we trots op! De resultaten zijn het gevolg van keihard werken met enthousiasme, nieuwsgierigheid en professionaliteit door al onze medewerkers in de organisatie. In 2021 hebben we niet alle plannen volledig kunnen realiseren. Daar gaan we natuurlijk in 2022 verder mee aan de slag.

We gaan verder op de ingeslagen weg waarbij we ons ook voortvarend voorbereiden op de toekomst. Een toekomst waarin COVID-19 ons nog regelmatig bezig zal houden. Evenals de krapte op de arbeidsmarkt en het stijgen van de zorgvraag. Daarom werken wij momenteel aan een nieuw Ondernemingsplan voor de komende jaren. Dit doen we samen met medewerkers vanuit verschillende organisatieonderdelen, de Centrale Cliëntenraad, Ondernemingsraad, medische staf en de Raad van Toezicht.

TanteLouise heeft in de afgelopen jaren al veel ingezet op slimme oplossingen om de zorg organiseerbaar en betaalbaar te houden. Dat doen we onder andere door goed voor onze medewerkers en vrijwilligers te zorgen. Hierdoor kunnen zij in een prettige en goed georganiseerde omgeving werken. Maar zeker ook door het ontwikkelen en in gebruik nemen van innovaties die ten goede komen aan de kwaliteit van leven van de cliënt en het werk voor de medewerkers gemakkelijker maken. Daarbij zijn de trajecten Anders Werken in de Zorg, de Duurzame Coalitie en deelname in het Innovatiefonds Ouderenzorg (IFOZ) belangrijke pijlers. Deze trajecten helpen ons om focus te brengen in de richting die we kiezen. We willen de kansen en mogelijkheden graag zo goed mogelijk oppakken om invulling te geven aan onze maatschappelijke opdracht; hoogwaardige zorg verlenen aan alle oudere cliënten met een zorgvraag.

Wat uiteraard fier overeind blijft in al onze plannen voor 2022 en de jaren daarna, is de liefdevolle zorg aan al onze cliënten. Vanuit een oprechte, persoonlijke aandacht en met een betrokkenheid die onze cliënten niet alleen zien, maar vooral ook voelen. Dit doen we door de inzet van zorgtechnologie thuis en in het verpleeghuis maar ook door de ontwikkeling van nieuwe zorgvormen tussen thuis en het verpleeghuis in. Alleen zo kunnen we ook in de toekomst ouderen en andere kwetsbaren de ondersteuning blijven bieden die ze nodig hebben. Daarbij kan het gaan om het ondersteunen van de zelfstandigheid, het stimuleren van de eigen regie of het uitvoeren van hoogwaardige zorg.

De coronapandemie vraagt veel van ons. Maar datzelfde coronavirus toont ook de kracht en onverzettelijkheid van tanteLouise. Vanuit een ongekende professionaliteit en collegialiteit, maar ook met creativiteit en hart voor de zaak, laten we zien dat we zelfs de zwaarste storm kunnen trotseren. Niet alleen, maar samen. Het is die enorme saamhorigheid die ons vertrouwen geeft voor de toekomst. Want samen komen we verder en gaan we op weg naar die nieuwe toekomst.

Met collegiale groeten,

Jan-Kees van Wijnen, Ingeborg Roks
Raad van Bestuur

2. Blik op de toekomst

Context

We staan als tanteLouise voor grote uitdagingen! Niet alleen is er sprake van een sterke vergrijzing en een forse stijging van de verwachte zorgvraag tot 2040, ook het aantal beschikbare collega's om deze zorg te verlenen daalt. Zoals tanteLouise al een aantal jaren aangeeft, vraagt het creatieve en innovatieve oplossingen om deze uitdagingen het hoofd te bieden. Gelukkig hebben wij niet stil gezeten en hebben wij in de afgelopen jaren al volop ingezet op innovaties en een goede positie op de arbeidsmarkt. Daar gaan we ook het komende jaar en de jaren daarna mee door. Wij doen dat langs een aantal grote lijnen en trajecten die onderstaand worden toegelicht.

Door onze kennis, kunde en innovaties zo vroeg mogelijk beschikbaar te stellen voor ouderen met een (beginnende) zorgvraag, verwachten wij dat steeds meer ouderen prettig en goed langer thuis kunnen blijven wonen. Daardoor zal de noodzaak voor het gaan wonen in een verpleeghuis pas veel later of helemaal niet meer aan de orde zijn. De verwachting is dat cliënten met een zorgvraag die past binnen de huidige ZZP VV4 indicatie, daardoor geen opnamewens meer hebben waardoor er ruimte is en blijft voor cliënten met een hogere zorgvraag. Daardoor zal er naar verwachting geen forse capaciteitsuitbreiding verpleeghuisplaatsen nodig zijn.

Anders Werken in de Zorg

Dit traject zijn wij twee jaar geleden gestart en werpt zijn vruchten af. Er zijn geslaagde innovaties ingevoerd die kwaliteit toevoegen aan de zorg en het leven van de cliënten én innovaties die medewerkers ondersteunen in hun werkzaamheden. Hierdoor is er meer ruimte ontstaat om andere zorgvragen in te vullen. We delen deze kennis ook met andere zorgaanbieders; zowel in de regio als ver daarbuiten. We zien dat andere regio's de werkwijze van Anders Werken in de Zorg omarmen waardoor we onder andere in Friesland, Zeeland en Midden Brabant zustergroepen zien ontstaan. De kennis die daar wordt opgedaan wordt ook weer met de andere regio's gedeeld zodat niet iedereen hetzelfde wiel hoeft uit te vinden: wat werkt in Bergen op Zoom werkt ook in Leeuwarden. Zo leren wij van anderen en anderen van ons en versnellen we gezamenlijk onze kennisontwikkeling.

Met de innovaties binnen [Anders werken in de zorg](#), bieden we oplossingen voor arbeidsintensieve en risicovolle processen zoals continentiezorg, wondzorg, medicatieveiligheid en dubbele controles, wisselliggingen en vallen. De ingezette lijn zetten we voort en waar mogelijk verbreed.

Duurzame coalitie

Het aangaan van een duurzame coalitie met CZ betekent dat wij de komende vijf jaar intensief met hen samenwerken aan initiatieven die er voor zorgen dat ouderen langer thuis kunnen blijven wonen. We hebben in ons Ondernemingsplan 2018-2022 al nadrukkelijk benoemd dat we als organisatie hierin het voortouw nemen. Enerzijds door de levensstijl en daarmee de gezondheid positief te beïnvloeden, anderzijds door (technische) mogelijkheden om langer thuis te blijven te organiseren, te ontwikkelen en beschikbaar te maken. In de Duurzame Coalitie worden mogelijkheden onderzocht die bijdragen aan de volgende vier domeinen:



Gezamenlijk hebben we een plan opgesteld voor de komende jaren. Binnen tanteLouise zijn de eerste stappen al gezet. De belangrijkste op dit moment is een veelbelovende, nieuwe vorm van dagbesteding die in april 2022 gestart wordt. Daarover meer in het hoofdstuk De Gelukkige cliënt (3.5).

IFOZ

Zorg voor ouderen, of dat nu in een instelling is of thuis, moet ook in de toekomst gegarandeerd zijn. Maar toekomstbestendige ouderenzorg ontstaat niet vanzelf. Om de toekomstige ontwikkeling van slimme technologie en veelbelovende initiatieven een impuls te geven, hebben innovatie- en participatiemaatschappij CbusineZ en vier vooruitstrevende zorgorganisaties (Archipel Zorggroep, Envida, Thebe en tanteLouise) hun krachten gebundeld in de stichting IFOZ (Innovatiefonds Ouderenzorg). Op de website wordt meer informatie gegeven over de thema's en de mogelijkheden binnen [IFOZ](#).

Regiovisie West Brabant

Binnen ons werkgebied West-Brabant, is een regiovisie ouderenzorg opgesteld. Hierin zijn vijf lijnen beschreven:

- Actieve voorbereiding op 'ouder worden'
- Stimuleren van community care
- Juiste zorg op de juiste plaats
- Regionaal goed werkgeverschap
- Inzet van technologie en benutten van data

Voor meer informatie zie: <https://regio-beeld.nl/west-brabant/>

Dit kwaliteitsplan is volledig in lijn met de uitgangspunten zoals die in de regiovisie zijn opgesteld.

3. De gelukkige cliënt

In het Ondernemingsplan 2018-2022 hebben wij de doelen beschreven die tanteLouise nastreeft en wil behalen in 2022. Deze doelen staan in het bijgevoegde kader beschreven met daarachter de onderwerpen uit het (vernieuwde) Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg waar deze doelen op aansluiten. Daarna staat beschreven welke acties dit in 2022 vraagt.



3.1 Persoonsgerichte zorg

Thema uit Ondernemingsplan 2018-2022	Thema van Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg update juli 2021
Wij kennen onze cliënt goed en beschouwen hem als een uniek persoon. Ieder met zijn eigen verleden en toekomst. De mantelzorger denkt actief mee en participeert in de zorg en het dagelijks leven van de cliënt. We maken dan ook duidelijke afspraken met onze cliënten en de betrokken mantelzorgers over de invulling van hun zorgvraag. Hierin nemen we het streven naar autonomie en zelfregie serieus.	Persoonsgerichte zorg en ondersteuning: ➤ Compassie ➤ Uniek zijn ➤ Autonomie ➤ Samen beslissen Veiligheid: ➤ Medicatieveiligheid ➤ Decubitus en mondzorg ➤ Vrijheidsbeperkende maatregelen ➤ Advance careplanning

In 2022 gaan we aan de slag met

Met de visie 'Leven in verantwoorde vrijheid' stellen we cliënten zoveel mogelijk in staat om regie over hun eigen leven te blijven voeren. De visie is herijkt en steeds meer locaties zijn ermee aan de slag gegaan. De uitvoering daarvan krijgt in 2022 een aantoonbaar vervolg. Dit kan op verschillende manieren vorm krijgen. Denk daarbij aan het realiseren van 'Open PG' of de inzet van de werkwijze 'active ageing'. Daarbij gaat het om het ondersteunen van de zelfstandigheid en het stimuleren van de eigen regie.

In de herijkte visie op 'Leven in verantwoorde vrijheid' is ook de nieuwe zorgstandaard Dementie opgenomen.

De implementatie van de Wet zorg en dwang (Wzd) vraagt continue aandacht. In 2020 en 2021 hebben wij voor de kennisontwikkeling gebruik gemaakt van de digitale trainingen van Vilans. Om de borging te realiseren zijn de fysieke scholingen in 2022 noodzakelijk. De Wzd geldt voor alle cliënten en vraagt dus aandacht van zowel de langdurige zorg als de kortdurende zorg.

Het palliatief consultatieteam wordt steeds beter gevonden door de artsen en de teams. Het palliatief consultatieteam helpt teams om de kwaliteit van de palliatieve zorg te verhogen door middel van consulten en trainingen. In 2022 vindt uitbreiding van het palliatief consultatieteam plaats zodat nog meer teams ondersteund kunnen worden.

Evenzo belangrijk is de (zorginhoudelijke) veiligheid wat betreft het voorkomen van ouderenmishandeling. Er is een consultatieteam ouderenmishandeling ingesteld dat in 2022 medewerkers en teams ondersteuning geeft in het voorkomen of signaleren van ouderenmishandeling.

In 2021 is het nieuwe mondzorgbeleid vastgesteld. De implementatie en borging vraagt in 2022 de aandacht.

Natuurlijk is er ook een aantal *going concern* onderwerpen die aandacht behoeven. Denk daarbij aan minimaal twee keer per jaar voeren van een zorgleefplangesprek, reacties op ZorgkaartNederland, Advance careplanning, verdere verdieping in de samenwerking tussen de medewerkers zorg, facilitair en behandeling, de rol van de mantelzorger en preventie van decubitus.



Acties:

- Locaties werken volgens de visie 'Leven in verantwoorde vrijheid'
- Fysieke scholingen Wzd waardoor de Wzd geborgd wordt
- Gebruik maken van de uitgebreidere mogelijkheden van het palliatief consultatie team en het nieuwe consultatieteam ouderenmishandeling
- Implementatie mondzorgbeleid

3.2 Vrijwilligers

Thema uit Ondernemingsplan 2018-2022	Thema van Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg update juli 2021
Vrijwilligers geven samen met de mantelzorgers en de professionals de zorgverlening vorm of verrijken de dagbesteding van cliënten.	Wonen en Welzijn: ➤ Zingeving ➤ Zinnvolle dagbesteding ➤ Schoon en verzorgd lichaam en verzorgde kleding ➤ Familieparticipatie en inzet vrijwilligers

In 2022 gaan we aan de slag met

Vrijwilligers leveren een bijdrage aan het geluk van de cliënt. Dit kan door groepsactiviteiten, maar zeker ook door een vrijwilliger te koppelen aan een individuele cliënt. Daarvoor is het van belang om goed te weten wat de wensen zijn van de cliënten zodat duidelijk is voor welke activiteit vrijwilligers nodig zijn. Wij streven ernaar dat onze vrijwilligers over verdiepende kennis beschikken zodat zij nog beter in staat zijn om de cliëntwensen goed in te vullen. We zien ook dat er vrijwilligers zijn die door willen en kunnen stromen naar een opleiding of functie binnen tanteLouise. Dit moedigen wij aan. We vinden de inbreng van vrijwilligers belangrijk. Daarom wordt met iedere vrijwilliger een jaargesprek gehouden.

Om de teamleiders en locatiemanagers te ondersteunen bij het goed in beeld krijgen van het type vrijwilliger dat nodig is, in huis is en het tijdig uitvoeren van de jaargesprekken, gaan we gebruikmaken van de Vrijwilligers Planning. In het eerste kwartaal van 2022 wordt dit vormgegeven zodat de teamleiders vanaf medio 2022 hier gebruik van kunnen maken.



Acties:

- Iedere vrijwilliger heeft in 2022 een jaargesprek gehad (was in 2021 niet altijd mogelijk door COVID-19). Eventuele afspraken die daar uit voortkomen worden uitgevoerd.
- Het instrument Vrijwilligers Planning wordt ontwikkelt en in gebruik genomen.

3.3 Welzijn

Thema uit Ondernemingsplan 2018-2022	Thema van Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg update juli 2021
We proberen voor elke cliënt een passend, maar ook stimulerend woon- zorgaanbod samen te stellen met voldoende keuzemogelijkheden.	Wonen en Welzijn: ➤ Zingeving ➤ Zinnvolle dagbesteding ➤ Schoon en verzorgd lichaam en verzorgde kleding ➤ Familieparticipatie en inzet vrijwilligers

In 2022 gaan wij aan de slag met

De wensboom heeft in de afgelopen jaren gezorgd voor een groot aantal geluksmomenten bij cliënten. Wij willen dit de komende jaren doorzetten.

Kernwoord van de facilitaire visie is Gastvrijheid. Eind 2021/begin 2022 wordt de visie op eten en drinken afgerond. De implementatie vindt in 2022 plaats. In alle locatiejaarplannen zijn hiervoor acties beschreven die passen bij kwaliteit van leven, kwaliteit van eten en drinken samengevoegd met de colour local en de doelgroepen van de locatie.

We zien bij diverse cliënten binnen tanteLouise eet- kauw- en slikproblemen. Dit vraagt om acties om problemen te voorkomen. Het begint met goed in beeld hebben van de problematiek. Met behulp van nieuwe kennis op het gebied van eten en drinken wordt multidisciplinair gekeken naar de mogelijke oplossingen, waardoor eten en drinken een fijne beleving voor iedereen wordt en bijdraagt aan de algehele conditie van de cliënten.



GRZ en herstelzorg

In de afgelopen jaren hebben we veel geleerd rondom de Geriatrische Revalidatie zorg (GRZ). Deze kennis en de verwachtingen voor de toekomst waarin herstelzorg een prominentere rol zal krijgen doordat cliënten steeds vaker en langer zelfstandig blijven wonen, maar ook de nieuwbouw van het Bravis ziekenhuis, maakt dat wij de visie op GRZ begin 2022 herzien.

De druk op de (ziekenhuis)zorg rondom COVID-19 patiënten lijkt nog niet voorbij maar de reguliere zorg vraagt ook aandacht. Deze herstelzorg vraagt een inspanning van iedereen in het zorglandschap. Aan tanteLouise is gevraagd om een revalidatieklimaat te organiseren (vorm van Eerstelijnsverblijf) waarbinnen cliënten kunnen herstellen na een operatie waardoor er in de ziekenhuizen ruimte komt voor de volgende operatie. Uiteraard werken we daar graag aan mee maar dat betekent ook wat voor de organisatie én deskundigheidsniveaus in een locatie en voor de eventuele wachtlijst voor een Wlz plaats. De plannen hiervoor worden begin 2022 uitgewerkt. Samen met het management zal daarna bekeken worden of en waar een dergelijk revalidatieklimaat het beste past.

Natuurlijk zijn er ook *going concern* onderwerpen die aandacht behoeven. Denk daarbij aan het meten van de cliënttevredenheid. Ook in 2022 streven wij naar minimaal een 8.



Acties:

- De wensboom wordt actief bij cliënten en mantelzorgers gepromoot en zoveel mogelijk wensen worden uitgevoerd.
- Uitvoering van de visie op gastvrijheid en de visie op eten & drinken.
- Opstellen nieuwe visie op GRZ en revalidatieklimaat

3.4 Huisvesting

Thema uit Ondernemingsplan 2018-2022	Thema van Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg update juli 2021
Woon- en verblijflootatie die het zorgproces ondersteunen	Wonen en Welzijn: ➤ Wooncomfort

In 2022 gaan we aan de slag met

Vanuit een meerjarig capaciteitsplan huisvesting werken wij aan een juiste woonomgeving voor onze cliënten. Onderstaand die onderdelen die in 2022 opgepakt worden.



- **Raadhuisstraat**; naar verwachting kunnen we begin 2022 starten met de bouw zodat deze begin 2023 klaar zal zijn. In 2022 zal de transitie van de huidige vorm van zorg naar de nieuwe vorm van zorg verlenen aandacht krijgen. Denk hierbij aan het omvormen van werkprocessen en de daarbij behorende opleidingen zodat de medewerkers in 2023 er klaar voor zijn om de zorg te gaan verlenen zoals beschreven in de visie. Voor de locaties Heideduin en Mariahove betekent dit dat zij de cliëntpopulatie beoordelen en de gevolgen in kaart brengen van de start van de locatie Raadhuisstraat voor **Heideduin en Mariahove** alsmede een visie op de toekomst voor deze twee locaties.
- We zijn bezig met de voorbereiding voor de realisatie van een verpleeghuis met circa 270 plaatsen op het huidige **Catharina**-terrein. In 2022 worden naar verwachting het definitief ontwerp, de vergunningen en de financiering afgerond.
- In de regio noord wordt gewerkt aan ruimte voor het dag & doe-centrum vanuit de Duurzame coalitie. Daarnaast wordt een plan gemaakt om de appartementen in **Onze Stede** te updaten.
- Momenteel verkennen we met de gemeente Steenberghe de mogelijkheid om samen met Bravis ziekenhuis, huisartsen en apotheker een nieuw gezondheidspunt, inclusief verpleeghuis te realiseren.
- De visie en planvorming over het terrein van **St. Elisabeth** moet begin 2022 afgerond zijn, zodat de ontwikkeling in 2022 kan plaatsvinden.
- Voor het **Hospice** is in 2021 een nieuwe visie geschreven. Begin 2022 zal dit leiden tot planvorming over nieuwbouw met een mogelijke koppeling aan de nieuwbouw van St. Elisabeth.

3.5 Duurzame Coalitie

Vanwege de groeiende zorgvraag en arbeidsmarktproblematiek is het noodzakelijk dat ouderen steeds langer zelfstandig thuis blijven wonen. TanteLouise streeft er - samen met CZ- naar om via de Duurzame Coalitie thuiswonende ouderen op zo'n manier te ondersteunen dat zij zolang mogelijk een betekenisvol leven in de thuissituatie kunnen blijven leiden. Om deze doelstelling te behalen, is tanteLouise voornemens om vanaf april 2022 een nieuwe vorm van dagbesteding aan te bieden. Dit experiment, in de vorm van een 'dag- & doe-centrum', starten we als eerste in locatie Onze Stede.

Met het dag- & doe-centrum spelen we in op de behoefte van cliënten aan zinvolle dagbesteding en bieden we hen - naast sociale en recreatieve activiteiten - ook activiteiten aan die hen direct helpen in het zelfstandig thuis wonen. Met name cliënten met cognitieve problemen en/of dementie maken nog te weinig gebruik van zinvolle dagactiviteiten, meestal in nog geen 50% van de gevallen (Movisie, 2021). Dat percentage willen we met het dag- & doe-centrum flink doen groeien.

Voor cliënten die worden aangemeld bij het dag- en doe-centrum is het mogelijk een persoonlijk aanbod met recreatieve en methodische activiteiten te ontvangen dat aansluit bij hun specifieke wensen en/of behoeften. Dit aanbod kan in de vorm van een dagbesteding in vernieuwde stijl gevolgd worden. Hierbij ligt de focus op het stimuleren van de zelfredzaamheid (handen op de rug principe) en ondersteuning op sociaal psychologisch vlak.

Naast de activiteiten op het dag- & doe centrum kunnen er diverse technologische en sociale innovaties ingezet worden bij cliënten thuis, indien dit bijdraagt aan de zelfredzaamheid thuis en/of de ontlasting van de mantelzorger(s). Dit zal, waar nodig en gewenst, aangeboden worden naast deze nieuwe vorm van dagbesteding.

Het dag- & doe-centrum is 7 dagen in de week geopend, van 10 uur 's morgens tot 8 uur 's avonds. We bieden hiermee de mogelijkheid om 7 dagen per week de cliënten te ondersteunen.

4. De gelukkige medewerker

Bij tanteLouise maken de medewerkers dagelijks het verschil voor onze cliënten. De ambitie van tanteLouise is dat medewerkers werkgeluk ervaren en kunnen meebewegen met de ontwikkelingen van de organisatie. De medewerkers hebben ontwikkelen en verandervermogen en tanteLouise weet hen te binden en te boeien. Zo behoudt tanteLouise voldoende en gekwalificeerde medewerkers, nu en in de toekomst.

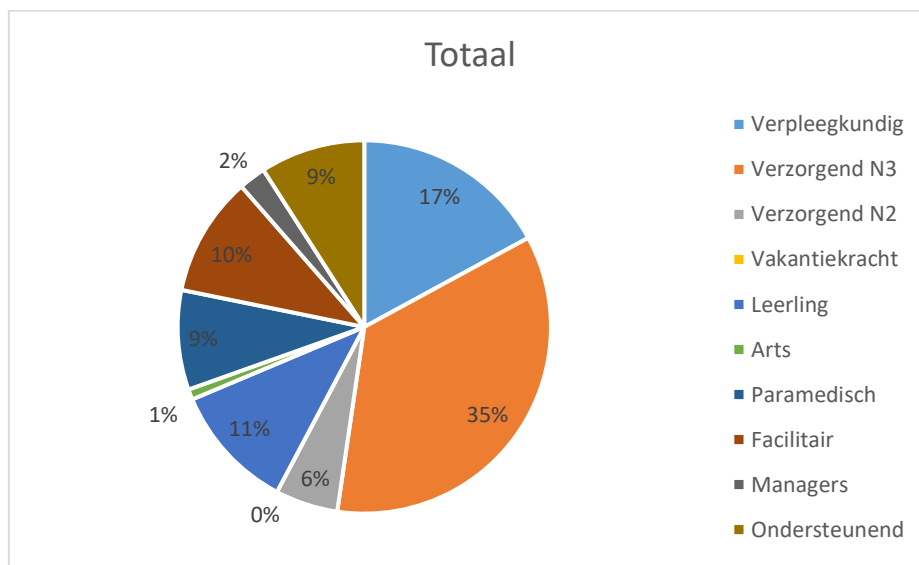


4.1 Voldoende deskundige medewerkers

Thema uit Ondernemingsplan 2018-2022	Thema van Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg update juli 2021
Wij streven naar voldoende gekwalificeerde medewerkers die onderling goed georganiseerd zijn en werken volgens professionele standaarden. Daarvoor investeren we in werving en opleiding. Wij investeren daarnaast in de samenwerking binnen de organisatie en in het team. De personele bezetting wordt afgestemd op de zorgbehoefte van de gezamenlijke bewoners en zo nodig uitgebreid.	Voldoende deskundige medewerkers

Personele samenstelling per 01-11-2021

Onze medewerkers zetten zich in voor de zorgbehoefte en het woongeluk van onze cliënten. In onderstaande tabel staan ze onderverdeeld naar discipline. Het gaat hierbij om een totaaloverzicht. Per 1 november 2021 heeft tanteLouise 1.323,69 fte medewerkers in dienst. Deze zijn onderverdeeld in:



Het aantal fte medewerkers in dienst is ongeveer hetzelfde als op 1 november 2020.

In 2022 gaan we aan de slag met

In 2022 zal tanteLouise wederom fors meer personeel inzetten dan vanuit de NZa-norm verwacht mag worden. TanteLouise zet ook voor 2022 in op het aantrekken en het behouden van medewerkers. Daarnaast wordt ingezet op het verhogen van het arbeidspotentieel van de medewerkers. Dit wordt gedaan door procesoptimalisatie en het inzetten op innovaties vanuit bijvoorbeeld het programma Anders Werken.

Rekening houdend met de stijgende zorgvraag bij een toenemende arbeidsmarktkrapte en gedreven vanuit de ambitie voor kwalitatieve groei, is tanteLouise aan de slag met Strategische Personeelsplanning (SPP). In de kern is de doelstelling van SPP om leidinggevend en op alle niveaus te ondersteunen bij hun proces om te komen tot een goede mix van functies, personen en generaties om zo de dienstverlening met voldoende kwalitatief personeel uit te voeren, nu en in de nabije toekomst. Hiervoor maken we gebruik van de zogenaamde 'teamfoto', waarmee een benodigde stijging of krimp in functies inzichtelijk wordt, maar ook de prestaties en het ontwikkelpotentieel van medewerkers. Hierdoor worden kansen en knelpunten duidelijk, zodat een toekomstgericht actieplan kan worden opgesteld.

Voor de SPP was het doel om in 2021 alle 'teamfoto's' te hebben gemaakt. Door COVID-19 is dat niet bij alle locaties gelukt. Dit wordt nu in 2022 afgerond. Daarnaast is er in 2022 aandacht voor de uitvoering van de actieplannen die voortkomen uit SPP en borging van het SPP-traject in de teams.

Roosteren

We zien dat het (zelf)roosteren momenteel veel tijd vraagt van teamleiders en locatieverantwoordelijken. Daardoor ontstaat er druk op de overige (zorg)taken van de teamleiders. In 2022 wordt dan ook gekeken naar mogelijkheden om deze taak centraler te beleggen bij een aparte medewerker per locatie voor alle teams in die locatie. Dit betekent niet dat medewerkers geen invloed meer hebben op hun rooster, maar dat bij een roosterprobleem dit per locatie centraal opgepakt wordt. Hiermee is de beschikbare capaciteit beter lokaal in beeld.

Tante vernieuwt zichzelf

Voor warme zorg en bewonersgeluk is het essentieel dat onze medewerkers zich prettig en geboeid voelen in hun werk en verbonden zijn met tanteLouise. Dat zij in een prettige en uitdagende werkomgeving optimaal tot hun recht komen en ook daadwerkelijk werkgeluk ervaren. Medewerkers moeten voelen dat ze ertoe doen en dat ze van betekenis zijn. Dat vraagt om oprechte aandacht en een balans tussen wat er gevraagd en geleverd wordt, bijvoorbeeld in hun vakmanschap, maar ook de belasting in tijd of de omgang met collega's. Pas dan kunnen we spreken van voldoende, deskundige medewerkers in een goede organisatie.

Om te kunnen spreken van die 'goede organisatie' moeten we meer doen. Bijvoorbeeld de vraag kunnen beantwoorden of de samenstelling van functies waarmee we binnen de teams werken nog wel de meest wenselijke is en of we de taken en verantwoordelijkheden nu wel goed hebben verdeeld.

Daarom zijn we in 2021 gestart met het traject 'Tante vernieuwt zichzelf'. Tante vernieuwt zichzelf is een kapstok waaronder meerdere trajecten vallen. De stappen die hierin in 2021 zijn gezet worden verwoord in het Kwaliteitsverslag 2021. Voor 2022 staat het door ontwikkelen van het primaire proces gepland. Denk daarbij aan:

- Impuls in ontwikkeling, implementatie en borging in kwaliteit van zorg door de positionering van een verpleegkundige functie met een HBO-V opleiding naast de huidige verpleegkundige-4.
- Inzetten van een Verzorgende Individuele Gezondheidszorg niveau 2 (VIG2) met meer kennis en expertise van de complexer wordende doelgroep naast de huidige VIG.

- Paramedici; op welke wijze organiseren zij binnen de structuur hun werk. Belangrijk is dat dit bijdraagt aan integraliteit van zorg en behandeling, onderhoud van vakbekwaamheid, beleidsvorming en operationele aansturing zonder dat er een te grote *span of control* ontstaat.
- Kwaliteitsontwikkeling in het facilitaire domein op het gebied van voeding. Vanuit het integrale voedingsbeleid worden de individuele voedingsbehoeften en -wensen van de bewoner centraal gesteld. Zorg, behandeling en facilitair werken samen om hier maximaal aan tegemoet te komen.
- Doorontwikkeling van gastvrijheid binnen de context van verzorging van zorg, meer kortdurend verblijf en totstandkoming van alternatieve vormen van zorg.

Daarnaast werken wij in 2022 aan een sterk middenkader, dienend aan de professional. Een professional die ruimte krijgt en neemt, heeft een andere vorm/hoeveelheid van aansturing nodig.



Acties:

- Strategische Personeelsplanning inzetten op alle locaties
- Roosterproces herzien en optimaliseren
- Tante Vernieuwt zichzelf verder uitvoeren

4.2 Fijne werkomgeving

Thema uit Ondernemingsplan 2018-2022	Thema van Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg update juli 2021
Een medewerker van tanteLouise voelt zich gezien, gehoord en gewaardeerd en wordt ingezet naar haar of zijn kwaliteiten. We voeren een actief loopbaanbeleid dat uitgaat van de kracht en de wensen van de medewerker. Door het blijven ontwikkelen van medewerkers kan tanteLouise meebewegen met de veranderingen in de ouderenzorg.	Voldoende deskundige medewerkers Leren en werken aan kwaliteit

In 2022 gaan wij aan de slag met

In het laatste kwartaal van 2021 is de eerste Werkgelukmeter uitgezet (voorheen MTO). Net als bij het MTO van 2018 worden de resultaten met de teams besproken worden verbeterplannen opgesteld en uitgevoerd. Halverwege 2022 vindt een hermeting plaats zodat we de beoogde veranderingen van 'tante vernieuwt zichzelf' kunnen monitoren.

Begin 2022 wordt een Risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Werkplekonderzoeken vinden plaats op 2 locaties en daarnaast wordt een beleidsverkenning gemaakt. Dit zal input geven voor het verder vormgeven van het arbobeleid voor de komende jaren. De arbocommissie wordt nieuw leven ingeblazen om hier sturing aan te geven.

We hebben de afspraak dat de leidinggevende en de medewerker ten minste één keer per jaar het prestatie-metergesprek met elkaar voeren. Het huidige format voor het

prestatie-metergesprek past niet meer bij tanteLouise. Daarom starten we begin 2022 met een nieuwe gespreksvorm: 'mijn tante & ik'. Na een pilot binnen 4 organisatie-eenheden zal deze organisatie breed worden ingezet.

In 2021 hebben we vanuit het project functiehuis een aantal zorgfuncties in een nieuw jasje gegoten. In 2022 gaan we door met de facilitaire straat en de staffuncties. Leidinggevend en medewerkers worden weer middels interviews en klankbordsessies betrokken bij de totstandkoming/herijking van de functies.

Tante biedt medewerkers diverse mogelijkheden om vitaal in het leven en dus ook je werk te staan. In 2022 breiden we het aanbod uit of passen het indien nodig aan.

We zien dat er veel belangstelling is om bij tanteLouise als leerling aan de slag te gaan. Dat is mooi en ook belangrijk omdat dit onze nieuwe collega's voor de toekomst zijn. Gezien de arbeidsmarktproblematiek, moeten we ook deze nieuwe collega's binden en boeien zodat zij bij tanteLouise willen blijven. Landelijk zien we echter een grote uitstroom. Na twee jaar is gemiddeld 43% van de leerlingen niet meer werkzaam bij de organisatie of zelfs niet meer in de zorg. Binnen tanteLouise gaat dat beter (30%) maar het percentage is nog steeds hoog. We zetten in 2022 in op het verlagen van de uitstroom naar ongeveer 25%. Er wordt geïnvesteerd in een goede werving en selectie en regie op de praktijkopleiders. Maar dat is nog niet voldoende. We moeten op de werkvloer investeren in het binden en boeien van deze nieuwe collega's.



Acties:

- Opvolging resultaten werkgelukmeting
- Opvolging resultaten RI&E
- Starten met 'mijn tante & ik'
- Updaten functiebeschrijvingen
- Uitbreiden/update aanbod vitaliteit
- Plan voor binden en boeien van leerlingen opstellen en uitvoeren

5. Leren en werken aan Kwaliteit

Leren en werken aan kwaliteit is een continu proces dat overall in de organisatie plaats vindt. Samen gaan we er voor om telkens naar een hoger niveau te komen waarbij onze rugzak gevuld is met nieuwe kennis en ervaringen. We doen dit samen en stimuleren en motiveren elkaar in dit groeiproces.



Zonder compleet te willen zijn, onderstaand een opsomming van een aantal onderwerpen rondom leren en werken aan kwaliteit zoals die genoemd worden in het Ondernemingsplan 2018-2022 en in het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg.

Thema uit Ondernemingsplan 2018-2022	Thema van Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg update juli 2021
De behoefte aan zorg verandert, daarom zet tanteLouise in op een zo groot mogelijk aanpassingsvermogen. Hierdoor is aandacht voor continu verbeteren en aandacht voor een veilig en toekomstbestendig zorgproces. De manier van werken kenmerkt zich door het bespreekbaar maken van gedrag. Medewerkers zijn daardoor in staat om belangrijke informatie met betrekking tot veiligheid te delen en weten waar de grens ligt tussen acceptabel en onacceptabel gedrag.	Leren en werken aan kwaliteit

In 2022 gaan we aan de slag met

Audits

In het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg wordt een aantal kwaliteitsindicatoren genoemd waar landelijk aan gewerkt wordt. Bijvoorbeeld; medicatieveiligheid, voorkomen van decubitus, beperken van inzetten vrijheidsbeperkende maatregelen en zorgleefplanbesprekingen. Deze kwaliteitsindicatoren vormen intussen de basiskwaliteit van zorg binnen tanteLouise. Daarnaast werken wij continu aan verbeteringen van processen met als doel het verhogen van de basiskwaliteit van zorg. Uiteraard willen wij weten of wij deze basiskwaliteit goed geborgd hebben en om te toetsen of de verbeteringen die wij voor ogen hebben ook daadwerkelijk het gewenste effect hebben, worden door het jaar heen verschillende audits uitgevoerd.

In 2022 werken we aan het verder verbeteren van het interne auditsysteem. Zo wordt de mogelijkheid om meerdere personen in de organisatie interne audits uit te laten voeren verkend. Vervolgens wordt een plan geschreven hoe deze versterking van het interne auditsysteem uit te voeren. Wanneer meerdere personen interne audits uitvoeren, geeft dat tanteLouise een nog vollediger beeld van de stand van zaken, de verbeterpunten en risico's met betrekking tot de basiskwaliteit. Ook worden de verschillende basiskwaliteit thema's op deze manier een frequenter bespreekpunt in de teams omdat er vaker een audit op wordt uitgevoerd.

Een management control framework integreert alle governance, risk & control (GRC) zaken die wij inzetten om de organisatie te sturen en te beheersen. Met een control framework zorgen wij ervoor dat de gekozen strategie geborgd wordt in de organisatie. Met betrekking tot de financiële processen die impact hebben op de jaarverslaglegging wordt het control framework opgezet dat ook weer input geeft aan de wijze waarop de interne audits op deze

processen worden uitgevoerd. Verder wordt in het komende jaar een systeem in gebruik genomen waarin de opvolging van verbeteracties naar aanleiding van audits kan worden gemonitord.

Integrale Veiligheid

De COVID-19-pandemie laat onverminderd het belang van veiligheid zien. In 2022 wordt daarom verdere invulling gegeven aan het integraal veiligheidsbeleid waarna op diverse punten uit dit beleid verdere uitwerking volgt. Ook zal het zorgcontinuïteitsplan geüpdatet worden. Vorig jaar zijn het crisisbeheerplan en BHV-beleid vastgesteld. Beide documenten vragen om een vertaling naar een passend scholingsplan op het gebied van veiligheid. Hiermee is in 2021 een start gemaakt en in het eerste halfjaar wordt dit plan verder vormgegeven waarna de scholingen conform dit plan gegeven zullen worden.

Medicatie

Ook rondom medicatieveiligheid is in de afgelopen jaren al veel gebeurd maar er altijd nog ruimte voor verdere optimalisatie. In 2022 willen wij aan de slag met:

- Terugdringen afval (halve tabletten in de baxter waar mogelijk)
- Extra aandacht afvalstroom, wat hoort waar (zo goed als alles in de retourbak voor optimale verwerking door de apotheek)
- Verder terugdringen 'afval' opiatenstroom
- Optimaliseren voorraadbeheer van de 'zo nodig' medicatie en medicatie die telbaar is en niet in de baxter kan
- Teamleiders en medicatieaandachtvelders rol uitbreiden in de controle op de uitvoering van het medicatieproces

Opleidingen

In 2021 zijn wij gestart met het opstellen van een overkoepelende visie op leren en ontwikkelen. Deze wordt in 2022 verder ontwikkeld en vastgesteld. In het verlengde daarvan wordt het beleid op beroeps- en bedrijfsopleidingen aangescherpt en verbeterd. Tantes leerplein (LMS) is aan vervanging toe; in 2022 gaan we op zoek naar een nieuw systeem dat aansluit bij de visie op leren & ontwikkelen en tegemoet komt aan gebruikerswensen.

Het methodisch werken volgens de PDCA en de visie op leren en verbeteren zullen de basis zijn bij nieuwe en te evalueren thema's (beleid en/of processen). Hierdoor borgen we gefaseerd het methodisch werken binnen de organisatie waardoor leren en verbeteren bij iedere medewerker verder ontwikkelt wordt.

Natuurlijk zijn er *going concern* onderwerpen die aandacht behoeven. Denk daarbij aan het spel Dilemma, moreel beraad, leerpunten uit meldingen incidenten opvolgen, integraal veiligheidsbeleid.



Acties:

- Audits
- Vormgeven integrale veiligheid
- Medicatieproces verder optimaliseren
- Opleidingen

Onderzoek

Vanuit de visie dat het belangrijk is om een onderzoeksklimaat te realiseren dat ondersteunend werkt aan het verbeteren van de kwaliteit van zorg, behandeling en innovatie is onderzoek gepositioneerd onder het team innovatie. (Wetenschappelijk) onderzoek hoort bij het innovatieve karakter van tanteLouise en beperkt zich daarmee niet tot enkele personen, maar hoort bij de hele organisatie.

Voor onderzoeksactiviteiten gekoppeld aan innovatie is ook de positionering conform het honingraatmodel hulpgevend. Bijvoorbeeld, in de verkennende fase kan gedacht worden aan literatuuronderzoek om te komen tot een hypothese of vraagstelling en in de implementatiefase kan er sprake zijn van een effectstudie.

In 2022 zal het onderzoeksbeleid, dat in 2021 in een eerste versie is vastgesteld, verder geconcretiseerd worden. De onderzoekslijnen worden inhoudelijk gevuld, in samenhang met het nieuwe ondernemingsplan en input vanuit de organisatie.

Enkele onderzoeken die in 2022 in ieder geval aandacht krijgen zijn het eerdergenoemde project SMILE. Ook lopen er diverse subsidieaanvragen voor (wetenschappelijk) onderzoek. Afhankelijk van eventuele toekenning van subsidie zullen deze al dan niet doorgang vinden. Enkele voorbeelden: het vertalen van het concept leven in vrijheid in het verpleeghuis naar het zorgcentrum, een aanvraag voor adoptie van interactieve ruimtes voor mensen met dementie in verpleeghuizen, het ontwikkelen van een interactieve woning voor mensen met dementie in de thuissituatie, en de relatie tussen incontinentie en mictiepatronen en onbegrepen gedrag door gebruik te maken van de data uit slim incontinentiemateriaal.

Samenwerken

Naast concrete projecten gerelateerd aan producten of diensten, is tanteLouise ook in de komende jaren actief in verschillende netwerken en specifieke langdurige samenwerkingsverbanden. De duurzame coalitie met CZ, Anders Werken in de Zorg en het Innovatiefonds Ouderenzorg (IFOZ) zijn al eerder beschreven. Onderstaand nog een aantal samenwerkingsverbanden.

International Federation of Ageing (IFA)

IFA is een internationaal netwerk met de visie: 'een wereld met gezonde oudere mensen, van wie de rechten en keuzes worden beschermd en gerespecteerd'. Het doel van IFA is om wereldwijd de verbinder en een netwerk van experts en expertise te zijn om leeftijd gerelateerd beleid te beïnvloeden en bij te stellen. TanteLouise is sinds 2019 lid van IFA en daarmee in direct contact met belangrijke experts wereldwijd. Ook in 2022 zullen we IFA benutten om (wetenschappelijke) kennis te vergaren en het netwerk uit te breiden.

UKON

Het UKON-netwerk is een samenwerking tussen de afdeling Eerstelijns geneeskunde/Ouderengeneeskunde van het RadboudUMC en 19 zorgorganisaties in de regio Gelderland, Noord-Brabant, Limburg en Zeeland. TanteLouise is sinds 10 jaar lid van het Universitair Kennisnetwerk Ouderenzorg Nijmegen (UKON). Het doel van het UKON is het verbeteren van de kwaliteit van leven van én de kwaliteit van zorg voor kwetsbare ouderen en chronisch zieken, die intensieve zorg en begeleiding nodig hebben. Thuis of in een beschermde woonvorm. De visie van het UKON is gericht op zowel de specialisatie als de vermaatschappelijking van de zorg en behandeling.

We hopen dat de subsidieaanvraag voor het eerdergenoemde actieonderzoek naar de vertaling van het concept 'leven in verantwoorde vrijheid' naar het zorgcentrum gehonoreerd wordt, waardoor we de samenwerking op dit concrete onderwerp kunnen intensiveren.

Academische Werkplaats Ouderen van Tranzo (AWO Tranzo)

TanteLouise is sinds januari 2021 aangesloten bij de Academische Werkplaats Ouderen (onderdeel van Tranzo, het Wetenschappelijk Centrum voor Zorg en Welzijn van Tilburg University). Deze academische werkplaats is een structurele samenwerking tussen de

universiteit, 9 ouderenorganisaties in Zeeland, Noord-Brabant en de Achterhoek, en CZ Zorgkantoor. Binnen de Academische Werkplaats Ouderen werken onderzoekers samen met ouderen en zorgverleners aan mensgerichte ouderenzorg. In het sociaalwetenschappelijk onderzoek staat de leefwereld van kwetsbare ouderen centraal; thuis en in het verpleeghuis. De onderzoeksagenda bestaat uit vier hoofdonderwerpen: 1) eigen regie, 2) sociale netwerken en sociale behoeften, 3) technologie en 4) kwaliteitsverbetering van de ouderenzorg. Naast wetenschappelijk onderzoek, staat kennisvalorisatie en implementatie binnen de Academische Werkplaats Ouderen centraal. In 2021 hebben we elkaar leren kennen, in 2022 ligt de nadruk op concrete invulling hiervan, bijvoorbeeld door de uitwerking van het onderzoek naar de relatie tussen incontinentie en gedragsuitingen.

Care Innovation Center

TanteLouise werkt samen met het Care Innovation Center (CIC) en diverse andere zorginstellingen zoals Groenhuysen en Bravis mee in regionale en internationale innovatietrajecten. De bestuurder van tanteLouise is voorzitter van het bestuur van het Care Innovation Center.

De belangrijkste CIC-trajecten in 2022 zijn gericht op het versterken van de innovatieve kracht van de regio.

- *Samen beter voorbereid op de toekomst* is een provinciaal traject gericht op versterking van het provinciale health ecosysteem. Brabant wil de regio zijn waar in brede zin implementatie en opschaling van innovatieve technologische oplossingen in de zorg plaatsvindt. De plek waar partijen terecht kunnen met zorginnovaties die zorg op de juiste plek mogelijk maken en die bijdragen aan economische ontwikkeling en goede inzet van arbeidskrachten. TanteLouise brengt haar expertise in en krijgt hiermee toegang tot de kennis en expertise van de andere deelnemende organisaties.
- *Care2Adapt* is een internationaal (Interreg) programma gericht op het versterken van de innovatiekracht van zorgmedewerkers om via het toepassen van innovaties binnen zorgorganisatie in te spelen op de groeiende druk op de arbeidsmarkt van zorgpersoneel. Hiervoor hebben zorgorganisaties uit West-Brabant en Vlaanderen een opleidingsprogramma ontwikkeld voor zorgprofessionals. Zij worden hierbij geschoold in het kunnen kijken, kiezen en onderzoeken waar nieuwe innovatieve processen en producten arbeidsondersteunend of arbeidsbesparend kunnen zijn en hoe deze vervolgens te implementeren. Vanuit het innovatieteam van tanteLouise wordt meegedacht bij de ontwikkeling en uitvoering van het opleidingsprogramma. Daarnaast nemen er een projectleider en fysiotherapeut deel aan het programma.

Genero

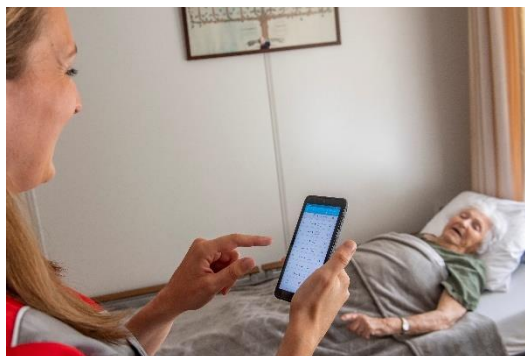
Het Geriatriesch Netwerk Rotterdam en omstreken (GENERO) is gericht op het realiseren van integrale zorg en ondersteuning in de regio Zuidwest-Nederland (Drechtsteden, Rotterdam-Rijnmond, West- en een deel van Midden-Brabant, Zeeland en de Zuid-Hollandse Eilanden). GENERO is een breed netwerk, waarbij veel partijen zijn aangesloten. Naast kennisinstellingen (universitair, HBO, MBO) zijn ook gemeenten, GGD, GGZ, professionals in eerstelijnszorg, ziekenhuizen, zorg- en welzijnsorganisaties en zorgverzekeraars aangesloten. Het streven is dat ouderen en mantelzorgers zorg en ondersteuning krijgen die ze nodig hebben en die van goede kwaliteit is. De behoeften van ouderen en ouderenparticipatie zijn hierbij het uitgangspunt. TanteLouise is sinds eind 2019 lid van dit netwerk en met name de samenwerking op de driehoek Onderwijs, Onderzoek en clientparticipatie is van meerwaarde voor de doelstellingen van de organisatie. In 2022 zal de samenwerking verstevigd worden middels een aantal concrete projecten en acties.

6. Toonaangevend in zorginnovatie

Thema uit Ondernemingsplan 2018-2022	Thema van Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg update juli 2021
Op een aantal punten wil tanteLouise in het bijzonder innoveren en zich nadrukkelijk onderscheiden. Wij bouwen op deze wijze verder op de vooruitstrevende positie die tanteLouise al heeft. In onze werkwijze sluiten we ons aan bij andere kennispartners door de inzet van onze wetenschapsraad, de oprichting van het 'Lerend Netwerk Kwaliteitskader' en het kennissymposium Tante's Trots. Zo betrekken wij alle medewerkers en vrijwilligers van tanteLouise in de overtuiging dat juist samenspel tussen dilemma's uit de praktijk, reeds bestaande kennis en beproefde onderzoeksmethoden de basis is voor innovatie. Baanbrekende innovaties zijn niet vooraf te plannen. Dat accepteren we ook, maar we willen en kunnen wel een cultuur met elkaar vormen waarin dat wél kan gebeuren. TanteLouise heeft dat eerder laten zien rondom het thema Zorg voor Dementie.	Geen specifiek thema aan gekoppeld.

Doelstelling van het team Innovatie en Onderzoek

Het initiëren, exploreren en implementeren van onderzoeks- en innovatietrajecten en verbinden van wetenschap en praktijk met als doel bij te dragen aan de strategische doelen en de toonaangevende positie van tanteLouise op het gebied van innovatie & onderzoek binnen de ouderenzorg.



Algemeen

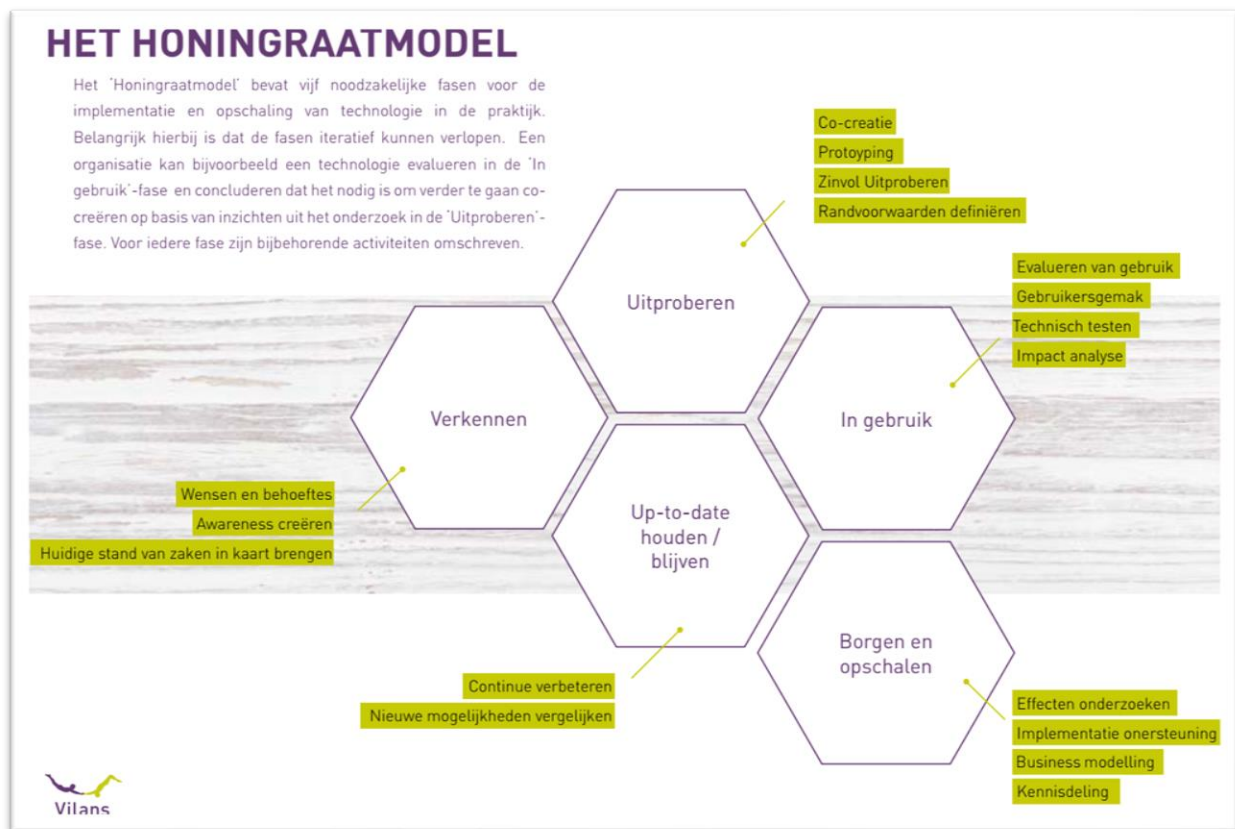
Werken aan innovaties en uitvoeren van onderzoek gebeurt op meerdere manieren:

- Een product testen of onderzoek doen binnen tanteLouise
- In samenwerking met anderen, zoals start-ups, ondernemers, onderzoekers of andere zorgorganisaties
- Als onderdeel van een groter project rond een product, of als onderdeel van een netwerksamenwerking of beweging (zoals Anders Werken in de Zorg)

Infrastructuur (intern en extern)

Om de ambitie waar te kunnen maken om bij te dragen aan de strategische doelen en toonaangevende positie van tanteLouise op het gebied van innovatie en onderzoek, is het cruciaal om samenwerking en partnerschap te realiseren. Daarbij gaat het om samenwerking en het uitwisselen van kennis. Te denken valt aan collega zorgaanbieders maar ook het verstevigen van de samenwerking tussen praktijk, onderzoek en onderwijs. Ook werkt tanteLouise aan het verstevigen van de infrastructuur voor innovatie in onderzoek binnen de organisatie. Uiteraard denken we hierbij aan de samenwerking met de zorg en behandeling (management en medewerkers) maar ook het verstevigen van de samenwerking met ondersteunende afdelingen zoals het projectbureau, audit en advies om de implementatie en borging te realiseren en monitoren.

Bovendien verschilt per project het niveau van implementatie; hoe ver is de ontwikkeling, of hoe concreet of tastbaar is het product. Voor een heldere indeling van alle activiteiten wordt gebruikt gemaakt van het honingraatmodel (Vilans).



TanteLouise gebruikt dit model om aan te geven in welke fase van ontwikkeling producten en projecten zijn binnen de organisatie.

Naast de genoemde stappen kijken we binnen tanteLouise ook naar producten of diensten die nog niet zo concreet zijn, of waarvan het probleem zelf nog niet helemaal gedefinieerd is. Daarom hebben we een 'tegeltje' toegevoegd aan het model; **'nieuwe vragen formuleren'**.

Volgens de indeling van dit model worden de thema's en projecten hierna beschreven. Daarbij gaat het deels om reeds lopende projecten maar ook om initiatieven die in 2022 gestart of uitgedacht worden.

Tenslotte wordt benoemd op welke manier onderzoek en netwerkactiviteiten plaatsvinden.

Nieuwe vragen formuleren

Voeding

In voorgaande periode is reeds een start gemaakt met dit onderwerp in de breedste zin. Denk aan de rol van voeding en restauratieve voorziening intramuraal, maar ook aan eetpatronen en kwaliteit van voeding van zelfstandig wonende ouderen. In 2022 wordt onderzocht welke innovatieve oplossingen gevonden kunnen worden voor problemen zoals ondervoeding, eenzijdige of ongezonde voeding. Deze taak wordt deels opgepakt door professionals zoals koks, voedingsdeskundigen. In het explorerende onderzoek participeert de afdeling innovatie.



Kunstmatige intelligentie

Gebruik makend van de verschillende bestaande en nieuwe systemen verzamelen we steeds meer data over cliënten en processen. Data welke na analyse opnieuw voordeel kan opleveren voor cliënt, organisatie en medewerker. Dát mogelijkheden zoals Artificial Intelligence (AI), machine learning en data science daarbij in de toekomst een rol zullen spelen, is voor tanteLouise geen vraag. In 2022 verkennen we verder welke mogelijkheden en vragen dit oplevert voor tanteLouise. Hierbij hebben we aandacht voor bijvoorbeeld ethische vraagstukken en privacy. In 2022 willen wij toewerken naar 'en platform waarop alle technologische innovaties ontsloten worden.

Participatie in het Joint Artificial Intelligence Network (JAIN) wordt vervolgd in 2022 en we volgen het project 'datagedreven zorg' van Vilans.

Fysieke belasting

Veel zorgmedewerkers ervaren fysieke klachten door tillen, transfers, voorovergebogen en gedraaid werken en manoeuvreren. Daarnaast is bekend dat in 2020 53,9% van de mensen ouder dan 75 jaar kampte met overgewicht en 14% met obesitas (Statline, CBS). In de verpleeghuiscare zien we dus steeds meer cliënten met overgewicht, wat maakt dat de fysieke belasting voor zorgmedewerkers toeneemt. In 2021 is een start gemaakt met het formuleren van nieuwe vragen op het gebied van fysieke belasting van medewerkers. Het komende jaar worden deze vragen nader geconcretiseerd en wordt een start gemaakt met het verkennen van mogelijke innovatieve oplossingen voor deze problemen. Hierbij zal onder andere worden gekeken naar robotica en naar een innovatief (3D) hoestlaken. Daarnaast willen we in 2022 testen met exoskelet voor medewerkers om tilhandelingen beter te ondersteunen.

Verkennen

Initiatief naar aanleiding van COVID-19

Naast het feit dat actuele crisis veel zorg, narigheid en belemmeringen heeft opgeleverd, is het ook een bron van informatie en initiatief op meerdere fronten. Zo ontstaan onder druk soms creatieve oplossingen, vanuit het perspectief van zowel cliënten als medewerkers en mantelzorgers.

In 2021 is op gestructureerde wijze geïnventariseerd welke knelpunten er onder medewerkers spelen. Het zoeken naar hulpmiddelen op locaties is zo'n knelpunt. In 2022 verkennen we of met behulp van 'asset tracking' een oplossing kunnen leveren voor dit probleem.

Ook vanuit het clientperspectief is er geïnventariseerd welke knelpunten er spelen. Een van de conclusies is dat innovaties gericht op kwaliteit van leven en welzijn beter benut kunnen worden. Met deze conclusie in het achterhoofd heeft tanteLouise mee ingeschreven op een subsidieaanvraag voor een wetenschappelijk onderzoek naar het adoptieproces van slimme interactieve ruimten voor mensen met dementie onder zorgprofessionals in verpleeghuizen van de HAN University of Applied Sciences. We hopen dat deze subsidieaanvraag toegekend zal worden (uitsluitend volgt in het voorjaar 2022) om dit onderwerp verder uit te kunnen diepen.

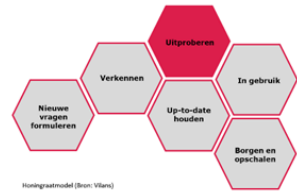
Mondzorg

Om de kwaliteit van mondzorg te verbeteren, wordt gekeken naar het efficiënt inroepen van (externe) expertise op afstand. Om dit te bewerkstelligen wordt in 2022 de use-case mondzorg samen met de leverancier NoviaCura verder verkend. Dit sluit aan bij het recent vastgestelde mondzorgbeleid.

Uitproberen

Robotica

In 2022 wordt het lopende project met robot SARA voortgezet. Omdat deze sociale robot nog altijd in ontwikkeling is blijft deze in uitprobeersfase. Medio 2022 wordt het Robotica traject wederom geëvalueerd.



AAL mHealthINX

In dit EU-project dat in 2020 gestart is, ligt de focus op de (mentale) gezondheid van de medewerkers, specifiek in de leeftijd van 50 jaar en ouder. Om de kans op ziekte op latere leeftijd te voorkomen, wordt preventief gewerkt aan het beperken van stress voor medewerkers, zowel op het werk als privé. Het product (een VR bril in combinatie met een app op de smartphone) is nu zover ontwikkeld dat het in 2022 langduriger getest gaat worden door medewerkers. Deelnemers zullen gedurende 12 weken het systeem kunnen gebruiken, en door het periodiek invullen van vragenlijsten zal het effect worden gemeten.

WOLK-heupairbag

De WOLK heupairbag zal in 2022, naast de inzet in het verpleeghuis, eveneens worden ingezet in de thuissituatie. Deze inzet zal worden georganiseerd via de Duurzame Coalitie en zal daarmee in 2022 in de uitprobeersfase zitten.

AAL Tactile

In 2022 wordt verder gewerkt aan de mixed reality bril; een bril waarmee verschillende gezelschapsspelletjes gedaan kunnen worden met iemand die niet in de buurt is, bijvoorbeeld met een kleinkind.

Horizon 2020 project SMILE (SMart Inclusive Living Enviroments)

TanteLouise is partner in dit EU-gesubsidieerd project met deelnemers uit 5 landen, en is gestart in januari 2021 voor de duur van 3 jaar.

De invulling per land is gevarieerd, maar voor Nederland en tanteLouise is thuismonitoring het thema. Het doel is om mensen die in de huidige situatie 24/7 in een verpleeghuis verblijven, zodanig te kunnen monitoren, dat zij thuis (in hun oorspronkelijke woning) de nacht kunnen doorbrengen. Inzet van monitoring en ook hier Artificial Intelligence zijn daarbij aan de orde. Momenteel wordt gewerkt aan een nadere concretisering van het project.

VR2Care

In januari 2022 zal tanteLouise participeren in een nieuw EU-gesubsidieerd Horizon2020 project, genaamd VR2Care. Het doel van dit project is om met diverse technieken (onder andere VR) het revalidatieproces van cliënten individueel en in groepen te verbeteren. Daarbij zal VR ondersteunend zijn aan de rehabilitatie, het onderling contact en de zelfredzaamheid. Het project heeft de duur van 24 maanden.

Do ACTIVE 2.0

In 2022 wordt de opvolging van Do ACTIVE geëffectueerd. Samen met diverse partners wordt het interventieprogramma binnen West Brabant vorm gegeven. De nadrukkelijke samenwerking wordt gezocht met GGD, WijZijn Traverse en huisartsenpraktijken. Doel is om het programma als een 'medicijn' voor een bredere doelgroep met verhoogd risico op dementie structureel te gaan in zetten. Half 2022 zal het programma daadwerkelijk van start gaan.

Entusia

In 2021 hebben een aantal cliënten van tanteLouise de producten van Entusia uitgeprobeerd. Deze producten zijn speciaal ontworpen collecties ondergoed dat gebruikt kan worden bij licht en matig urineverlies. Dit ondergoed is wasbaar, herbruikbaar, absorbeert urine en neutraliseert geurtjes. Op basis van de feedback van deze cliënten

worden de producten aangepast, zodat in 2022 een grotere groep cliënten het wasbare incontinentiemateriaal kan uitproberen. Doel is dat de producten bijdragen aan duurzaamheid en een hogere mate van zelfredzaamheid, waardigheid en zelfvertrouwen bij de gebruikers.

Smartglass

De Smartglass kent een pas op de plaats als het gaat om het gebruik. De smartglass is weliswaar wijdverspreid beschikbaar, maar het gebruik ervan kan nog beter. Met medewerking van onder andere het projectbureau wordt bekeken welke onderdelen van de fase van 'uitproberen' we gestructureerd moeten aanpakken om tot een waardevol gebruik te komen. In tegeltermen doen we dus nu niet de stap van 'in gebruik' naar 'opschalen', maar één stap terug naar 'uitproberen'.

In gebruik

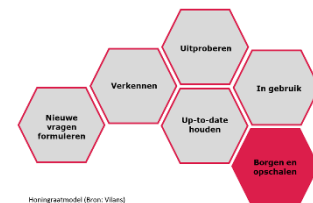
We hebben op dit moment toevallig geen projecten in deze categorie. De innovaties zitten nu in een pilotfase (uitproberen) of zijn al in de opschalingsfase. Dit kan in 2022 nog volgen als producten die we nu nog testen, opschuiven naar de fase 'in gebruik'.

Borgen en Opschalen

Momo BedSense

De Momo BedSense is een sensorplaat die op borsthoogte onder het matras van de cliënt wordt geplaatst. De sensoren geven informatie over druk, houding en trillingen. Deze data wordt weergegeven in app die inzicht geeft in het slaap- waak en houdingspatroon van de cliënt.

De meeste locaties hebben de bedsensor in 2020 of 2021 in gebruik genomen. Begin 2022 zullen de laatste locaties (met cliënten met dementie) voorzien worden van de bedsensor. Daarnaast zal per locatie onderzocht worden in hoeverre de bedsensor de huidige bedscanners kan vervangen. Tevens zal de bedsensor een structureel onderdeel worden van het gehele zorgproces, waarbij de sensor en app niet alleen tijdens de nachtdienst gebruikt worden maar ook ingezet wordt om de ochtend- en avondzorg te personaliseren. Ook zal de data omtrent slaap- waak- en houdingspatronen door steeds meer behandelaren gebruikt worden om gericht interventies in te kunnen zetten.



Up-to-date houden

Gedurende het hele innovatie- en implementatietraject wordt gekeken of er ontwikkelingen zijn, waardoor er aanpassingen nodig zijn. Zo zorgen we ervoor dat we de innovaties up-to-date houden. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat er nieuwe toepassingen van een innovatie bijkomen, waardoor aanpassingen nodig zijn. Zo zorgen we continu ervoor dat de innovatie actueel is.



WOLK-heupairbag

De WOLK is in de locaties waar het passend is in gebruik. Er wordt nog wel steeds gewerkt aan verbetering, maar er is geen sprake meer van proefperiodes. De inzet van de WOLK en de organisatie erom heen staat; zo is er per locatie iemand die de inzet coördineert, wordt tot inzet besloten in een MDO en zijn er afspraken over bijvoorbeeld het vervangen van patronen of oplossen van defecten. De borging van deze processen wordt nu aan gewerkt.

Innovaties in de locaties

In de locatiejaarplannen 2022 hebben de locaties aangegeven met welke innovaties zij aan de slag gaan. In onderstaand schema is per innovatie aangegeven waar ze ingezet worden.

	Wolk	Momo BedSense	Slimme Continentie	Smart Glass	Sara	Smart Floor
Beukenhof	X			X		
Bosgaard	X	X	X	X	X	
GRZ						X
Heideduin	X	X	X	X		
Hof van Nassau		X	X	X		
Hospice				X		
Jacqueline		X		X		X
Kardinaal de Jonglaan	X	X	X	X		
Mariahove	X	X	X	X		
Moermont		X	X	X	X	
Nieuwe ABG	X	X	X	X	X	
Nieuwe Haven	X	X		X		
Onze Stede		X	X	X		
Stuijvenburgh		X	X			
Vissershaven	X	X		X		
Vossemeren		X		X		

Ieder jaar wordt een nieuw schema opgesteld omdat ieder jaar de innovaties die in locaties getest worden of in gebruik worden genomen, veranderd. Daarnaast zijn er innovaties die uit de innovatiestatus gaan en 'regulier' worden.

Implementatie van innovaties

Om de implementatie van een innovatie succesvol te laten zijn, moet deze aansluiten bij de praktijk. Daarvoor is het belangrijk vooraf inzicht te hebben in de (innovatieve) volwassenheid en ambitieniveau van de organisatie, de locatie of het team. Op basis van dit inzicht worden keuzes gemaakt voor de implementatieaanpak die het meeste effect heeft en wordt bepaald welke stappen uitstel vragen. Daarbij worden onderdelen verbeterd zodat wij als organisatie verder groeien en de volgende stap kunnen zetten.

Innovatieve volwassenheid is aan verandering onderhevig en is daarmee geen waardeoordeel (geen goed of fout). Innovatieve volwassenheid wordt beïnvloed door veranderingen in bijvoorbeeld het locatiemanagement, de cultuur, omgevingsaspecten of de personeelssamenstelling. Door hier inzicht in te hebben wordt duidelijk op welke onderdelen verbetering nodig is, wat al op niveau is en waar en welke ondersteuning nodig is. Hierdoor kan een afgewogen keuze gemaakt worden voor de start van een technisch of sociaal innovatieproject in de verschillende fases van het honingraatmodel. Daarbij is ook oog voor de bij- en nascholingstrajecten en de personele samenstelling.

7. Slimme bedrijfsvoering

7.1 ICT, managementsysteem en hulpmiddelen

Thema uit Ondernemingsplan 2018-2022	Thema van Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg update juli 2021
We bouwen aan de werkplek van de toekomst en bieden de ondersteuning die medewerkers nodig hebben om hun werk goed te doen.	Gebruik van informatie en hulpbronnen

Voor 2022 gaan wij aan de slag met

Werkplek 2.0

Om medewerkers de ondersteuning te bieden die zij nodig hebben in het uitvoeren van hun werk, is werkplek 2.0 geïntroduceerd. Met dit project wordt onze nieuwe digitale werkomgeving vormgegeven. Uitgangspunten hierbij zijn:

- Het werk kunnen uitvoeren op de gewenste plaats op het gewenste tijdstip
- Informatie snel kunnen vinden en kunnen delen met anderen
- Zo snel mogelijk kunnen werken
- Makkelijk op afstand communiceren
- Veilig werken (onder andere voorkomen van datalekken)



Fase 1 is in 2021 afgerond (nieuwe device, plaatsonafhankelijk werken, webportaal). Samen met een externe partij starten we met fase 2: het vormgeven van samenwerken binnen teams. Daarbij is aandacht voor onder andere hoe je informatie vindt waar je mee moet werken. In fase 1 is de systematiek van adoptie geïntroduceerd. Daarbij zijn er per locatie 'ambassadeurs'. Deze collega's zijn op locatie het aanspreekpunt voor vragen. Gezien de positieve reacties die we hierop hebben ontvangen, blijven de ambassadeurs ook voor fase 2 beschikbaar.

Managementsysteem

Er is een start gemaakt met het verbeteren van het systeem waarin wij documenten zoals beleid en werkafspraken terug kunnen vinden: het managementsysteem van tanteLouise. We hebben als organisatie goede resultaten, maar de werking en de uitkomst zijn onvoldoende inzichtelijk en daarmee te weinig controleerbaar en stuurbaar. Kortom: we missen een kapstok om continu werken aan kwaliteit tot één geheel te maken.

Om aan de slag te gaan met het verbeteren van ons managementsysteem zijn de kritische processen van tanteLouise in de afgelopen periode in kaart gebracht waarbij voor ieder proces een proceseigenaar is benoemd. Hierdoor is meer inzicht ontstaan in de verschillende processen en hoe deze met elkaar samenhangen. Wanneer een proces inzichtelijk is gemaakt, kan er gemakkelijker planmatig worden gewerkt aan het verbeteren van een proces. In het plan van aanpak dat voor dit project is geschreven, is een planning opgenomen die aangeeft wanneer gestart wordt met het documenteren en/of verbeteren van ieder proces waarvoor diverse collega's een uitnodiging zullen ontvangen om mee te denken. Deze planning loopt door in 2022.

Hulpmiddelen

Ook wordt er gewerkt aan ons voorraadbeheer. Binnen tanteLouise hebben wij hulpmiddelen ter beschikking als een cliënt een (kortdurende) hulpvraag heeft (AD-matrassen en dergelijke). Op het moment dat deze hulpmiddelen niet nodig zijn gaan deze naar een opslag. Als het hulpmiddelen zijn die kort cyclisch gebruikt worden is dat naar Mariahove, Onze Stede of Moermont. Voor hulpmiddelen die niet zo vaak gebruikt worden vindt de opslag plaats bij een externe partij. We hebben echter onvoldoende zicht op de materialen zelf. Hoe oud zijn ze, hoeveel hebben wij er, zijn dit nog steeds de meest geschikte materialen, enzovoort. We moeten het beheer van deze hulpmiddelen effectiever en efficiënter gaan organiseren waardoor we inzicht in staat en status van hulpmiddelen hebben. We gaan dit vormgeven onder de titel Hulpmiddelenhotel.



Acties:

- Fase 2 uitvoeren van werkplek 2.0
- Vormgeven nieuw managementsysteem
- Organiseren Hulpmiddelenhotel

7.2 Managementinformatie

Thema uit Ondernemingsplan 2018-2022	Thema van Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg update juli 2021
Via een compact dashboard hebben medewerkers, teams en leidinggevende inzicht in hun prestaties. Daarmee stimuleren we het leren en het anders kijken.	Gebruik van informatie en hulpbronnen

In 2022 gaan wij aan de slag met

Het dashboard is beschikbaar voor teamleiders. In het leiderschapsprogramma is een module waarin de teamleiders getraind worden in het gebruik van het dashboard. Het leiderschapsprogramma loopt in 2022 door. Hierbij worden extra modules aangeboden (waar behoefte aan is) naast het huidige aanbod.



Acties:

- Door ontwikkelen en gebruik maken van het dashboard door teamleiders

7.3 Organisatiebrede aangelegenheden

Thema uit Ondernemingsplan 2018-2022	Thema van Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg update juli 2021
Maatschappelijk verantwoord ondernemen	governance

In 2022 gaan we aan de slag met

Cliëntmedezeggenschap

Inspraak is voor tanteLouise een belangrijk middel om zo goed mogelijk aan te sluiten op de wensen en behoeftes van de cliënten. Per 1 juli 2020 is de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018 van kracht gegaan, waarbij inspraak zelfs een verplicht onderdeel vormt voor clientparticipatie.

TanteLouise kent al diverse vormen van inspraak, zoals mantelzorgavonden, menu- en activiteitencommissies, huiskameroverleggen et cetera. Echter, niet al deze vormen worden vastgelegd, waardoor de inspraak onvoldoende in de organisatie is geborgd. Daarnaast is de vraag of met de huidige werkvormen de wensen en behoeftes van cliënten voldoende in beeld komen.

TanteLouise wil met haar innovatieve karakter ook innovatie tonen op het gebied van inspraak. Voor 2022 heeft elke locatie haar doelen rondom inspraak in zijn jaarplan beschreven. Belangrijk is dat de inspraak op maat wordt geregeld en dat voor elke bewoner en/of naasten de mogelijkheid is om haar wensen en behoeftes kenbaar te maken. De vormen van inspraak mogen van standaard tot out-of-the-box worden gecreëerd. Zo kunnen de huidige mantelzorgenavonden en commissies blijven bestaan, maar is er ook ruimte voor andere vormen zoals een high tea, een pizza-avond of een lokale markt. Alles is mogelijk zo lang de stem van de bewoners en hun achterban wordt gehoord en deze aantoonbaar worden vastgelegd.

Overlegstructuur

Door de aanpassingen in de samenstelling raad van bestuur en de nieuwe managers zorg & behandeling in 2021, is het noodzakelijk om de overlegstructuur van de organisatie te herijken. Daarbij worden ook de stappen in 'tante vernieuwt zichzelf' meegenomen zodat tanteLouise een samenhangende structuur van overlegvormen heeft waarin de juiste personen met elkaar aan tafel zitten en daarmee in staat zijn om de zorg rondom onze cliënten zo optimaal mogelijk te organiseren. Hiervoor zal in het eerste kwartaal van 2022 een voorstel worden gemaakt.

Eén van de overleggen is al wel duidelijk: het locatieoverleg. In het locatieoverleg is er ruimte voor alle medewerkers om input te geven voor het nieuwe locatiejaarplan én samen stil te staan bij de uitvoering van het locatiejaarplan. Dat betekent dan ook dat iedere locatie twee keer per jaar een locatieoverleg organiseert. In het overleg na de zomer wordt input opgehaald voor het nieuwe locatiejaarplan (welke ontwikkelingen zien we, wat is er nodig om hier mee aan de slag te gaan). In het overleg in de lente wordt stil gestaan bij de uitvoering van het locatiejaarplan: zijn we op de goede weg, wat vraagt actie of bijstelling, wat is jouw rol hierin en welke successen zijn er te vieren. Door hier bewust bij stil te staan vergroten wij het eigenaarschap bij alle medewerkers voor hun jaarplan.

Dit type overleg is niet alleen op locatie van belang. Ook voor de stafdiensten willen wij het eigenaarschap voor het jaarplan vergroten.

Duurzaamheid

TanteLouise wil haar bijdrage leveren om de klimaatverandering tegen te gaan. Vanuit het klimaatakkoord van Parijs en de 'Sustainable development Goals' van de Verenigde Naties is een landelijke 'Green Deal Zorg' ontstaan die deze ambitie voor zorginstellingen kracht bijzet. TanteLouise conformeert zich aan deze green deal en de daarin genoemde vier pijlers.

1. Terugdringen van de CO₂-uitstoot

In het Klimaatakkoord is in 2019 afgesproken dat in 2050 al het zorgvastgoed klimaatneutraal is. TNO heeft voor de zorgsector in 2019 sectorroute kaarten opgesteld met scenario's om te komen tot 49% CO₂ reductie in 2030 en 95% CO₂ reductie in 2050. De route kaart geeft inzicht in de huidige CO₂ footprint van het vastgoed, maar ook wat duurzame aanpassingen in het vastgoed, zowel in bestaande bouw als nieuwbouw, oplevert aan CO₂ reductie. Na invullen van de route kaart heeft tanteLouise in 2021 haar eerste ambities voor deze pijler opgesteld waarbij het doel is om de in het klimaatakkoord gestelde CO₂-reductie te behalen.

2. Bevorderen circulair werken

De rijksoverheid streeft naar een circulaire economie in 2050. Dit betekent onder andere dat er geen afval meer is en producten en materialen zo veel mogelijk opnieuw worden gebruikt. TanteLouise zet zich hier voor in door in gesprek te gaan met haar leveranciers en te komen tot een duurzaam inkoopbeleid. Daarnaast zal er extra aandacht zijn voor afvalpreventie, hergebruik en scheiding door ons te richten op bewustwording binnen de organisatie, maar ook in de keten.

3. Terugdringen van de hoeveelheid medicijnresten in water

Het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat heeft een zogenaamde 'ketenaanpak Medicijnresten uit Water' opgezet. Dit is een samenwerking tussen de departementen van de ministeries van Volksgezondheid, Welzijn & Sport, Landbouw, Natuur & Voedselkwaliteit en lagere overheden en met een brede vertegenwoordiging van stakeholders om dit probleem aan te pakken. Om als tanteLouise bij te dragen aan deze ambitie gaan wij in overleg met leveranciers, apotheken, maar ook de gebruikers van medicijnen om ervoor te zorgen dat tanteLouise bijdraagt aan de vermindering van medicijnresten in het water (zie ook onderdeel medicatie bij Leren en Verbeteren).

4. Creëren van een leefomgeving die de gezondheid van iedereen bevordert

De omgeving waarin je je bevindt heeft direct invloed op je gezondheid. Het ontwerp en de inrichting van een gebouw en de directe omgeving, maar ook de beschikbaarheid van gezonde voeding en de mogelijkheden tot bewegen zijn hierbij van groot belang. Vanuit deze pijler wordt vooral gekeken naar de aspecten natuur, architectuur en voeding in relatie tot zorg. TanteLouise streeft naar een optimale leefomgeving en focust zich op deze aspecten bij nieuwbouw en verbouwplannen. Daarnaast speelt de ontwikkeling van de visie op eten en drinken hierbij een belangrijke rol en ontwikkelt tanteLouise constant vernieuwende programma's ter vermindering van stress en verbetering van het welbevinden van onze cliënten en medewerkers.

Voor genoemde ambities worden in het eerste kwartaal van 2022 verder uitgewerkt in een duurzaamheidsbeleid. Op basis daarvan zal verdere planvorming en uitvoering plaatsvinden.

Ondernemingsplan 2022-2026

2022 is het laatste jaar van ons huidige Ondernemingsplan. Dat betekent dat we gaan werken aan een nieuw Ondernemingsplan. In de tweede helft van 2021 heeft de raad van bestuur het strategisch proces voorbereidt wat in 2022 wordt uitgevoerd. Dit nieuwe ondernemingsplan is dan input voor de jaarplannen 2023 tot en met 2026. In 2022 wordt de organisatie voorbereidt op het werken volgens het nieuwe ondernemingsplan. TanteLouise wil hoogwaardige zorg, interventie en preventie inzetten bij ouderen in ons werkgebied; ongeacht of zij nu 'thuis' wonen of in een verpleeghuis. In dit kwaliteitsplan wordt hier ook al stappen in gezet.

Tante's Zorglab

Met tantesZorglab beogen wij een aantal doelstellingen te realiseren:

- *TantesZorglab is een plek waar met nieuwe methoden en slimme technologieën continu nieuwe innovaties worden ontwikkeld.*

- *Binnen tantesZorglab vindt kennisdeling plaats op basis van gelijkwaardigheid en wederkerigheid.*

Dit betekent, dat binnen tantesZorglab door een ieder iets 'gehaald' en iets 'gebracht' wordt. De en bezoekende organisatie maakt vooraf een keuze uit de verschillende modules die worden aangeboden. Daarnaast geeft de bezoeker aan wat die voor tanteLouise aan leerzaams meeneemt.

Voor interne collega's die tantesZorglab bezoeken betekent dit dat zij met een gerichte leervraag komen én een best practice mee nemen die ze tijdens het bezoek presenteren. Deze kennis blijft niet alleen in tantesZorglab, maar wordt door middel van vlogs en blogs met heel tanteLouise gedeeld.

- *Iedere bezoeker van tantesZorglab gaat naar huis met een gestructureerde 'take-home-message'.*

TantesZorglab geeft aan iedere bezoeker (individueel of een organisatie) een bruikbare boodschap mee. Deze boodschap is bruikbaar in zijn eenvoud, maar tegelijkertijd moet de bezoeker de onderliggende visie ervan doorgronden. Eventuele naslag informatie is voorhanden als de bezoeker hier behoefte aan heeft.

- *TantesZorglab ontvangt graag bezoekers uit vijf doelgroepen. Voor iedere doelgroep is door tantesZorglab een passend programma ontwikkeld*

De medewerkers van tanteLouise, nationale en internationale externe bezoekers, kennisdeling in de vorm van onderwijs en lokale partners.

- *De modules van tantesZorglab sluiten aan bij de kernwaarden van tanteLouise.*

Om deze doelstellingen te realiseren vindt er eind 2021 een verbouwing in tantesZorglab plaats waarna de beschikbare ruimtes efficiënter en doelmatiger kunnen worden gebruikt.



Acties:

- Vormgeven cliëntinspraak
- Opstellen en implementeren nieuwe overlegstructuur
- Uitwerking ambities in de Green Deal Zorg
- Opstellen Ondernemingsplan 2023-2026
- Uitvoering geven aan doelstellingen tantesZorglab

8. Locatiejaarplannen

In april 2018 heeft het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport het programma Thuis in het Verpleeghuis gepubliceerd. Hierin wordt een verdieping van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg gemaakt. In dit programma wordt nadrukkelijk aandacht gevraagd voor de verbeterparagraaf per locatie van een organisatie.



Evenals voorgaande jaren hebben alle locaties van tanteLouise een eigen jaarplan 2022 opgesteld. Het jaarplan is opgesteld aan de hand van het Ondernemingsplan 2018-2022 van tanteLouise, het Locatie Ondernemingsplan, het jaarplan 2021 van de locatie, het Voorlopig Kwaliteitsplan 2022 van tanteLouise, het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg en het programma Thuis in het Verpleeghuis.

Bij het opstellen van de jaarplannen heeft het locatiemanagement de medewerkers (zorg en facilitair), de cliënten(raad), behandelaren en vrijwilligers betrokken.

De locatiemanager en coördinator facilitair van alle locaties hebben in hun jaargesprek met de managers Zorg & Behandeling, uitvoerig stilgestaan bij de plannen voor de locatie om te komen tot de 'gelukkige cliënt' en de 'gelukkige medewerker'. Daarbij zijn meteen de financiële consequenties vertaald naar een begroting.

Onderstaand treft u per gemeente en vervolgens per locatie van tanteLouise een korte beschrijving van de belangrijkste acties/resultaten die elke afzonderlijke locatie in 2022 wil behalen. Hierbij is vooral aandacht voor locatie specifieke onderwerpen. De centrale onderwerpen rondom de gelukkige cliënt staan in het hoofdstuk *De gelukkige cliënt*.

De personele samenstelling per locatie is in het eigen jaarplan beschreven en centraal weergegeven in het hoofdstuk *De gelukkige medewerker*.

In de lokale jaarplannen is een verdere concretisering gemaakt van de hieronder genoemde acties/resultaten.

8.1 Gemeente Bergen op Zoom

Residentie Moermont

Aan de rand van de woonwijk Meilust in Bergen op Zoom bevindt zich de grootste locatie van tanteLouise, Residentie Moermont. In Moermont wonen 227 cliënten in 28 kleinschalige woningen. Hieronder bevinden zich de doelgroepen psychogeriatric (PG), PG plus, somatiek, niet-aangeboren hersenletsel (NAH), gerontopsychiatrie en is er een cultuurspecifieke Indische woning. Moermont heeft twee leerwoningen waar leerlingen volledig verantwoordelijk zijn voor de zorg. De diversiteit en complexiteit van de zorg voor de cliënten maakt dat iedere woning een eigen identiteit heeft en dat het werken binnen Moermont aantrekkelijk is voor veel verschillende medewerkers. Per doelgroep is een visie-document waarin de identiteit van deze woningen beschreven staat. In residentie Moermont wordt ook dagverzorging verleend en is er een paramedische afdeling voor eerstelijns paramedie.



In 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- Gastvrijheid vormgeven met de externe huishoudelijke dienst
- Inzetten innovaties Freewalker in combinatie met Active Ageing
- Procesoptimalisatie in samenhang met inzet innovaties en taakherschikking
- Inzet innovaties: Smart Glass, Sara robot, Freewalker, slimme inco., Momo Bedsense

Het Nieuwe ABG

De interim-locatie Het Nieuwe ABG bevindt zich midden in het centrum van Bergen op Zoom. In Het Nieuwe ABG wonen 165 cliënten in groepen van 24 verdeeld over zeven afdelingen. De woongroepen (per afdeling drie groepen met ieder 8 cliënten) bestaan uit cliënten met als indicatie ZZP VV 4 t/m 6 met een somatische of psychogeriatric grondslag. Er wonen cliënten met en zonder de indicatie 'behandeling'. In Het Nieuwe ABG zullen steeds meer cliënten met dementie komen wonen omdat deze vraag toeneemt. De locatie kan hier perfect op inspelen doordat hier in de bouw al rekening mee gehouden is door de kleinschalige inrichting met huiskamers. Over enkele jaren zal de tijdelijke huisvesting vervangen worden door een definitieve huisvesting. De voorbereidingen hierop worden in 2022 vervolgd en is afhankelijk van de vorderingen in andere bouwplannen in Bergen op Zoom.



In 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- Inzet innovaties: Smart glass, Sara robot, slim inco.
- Omzetten 8 plaatsen van somatische zorg naar PG-zorg
- Starten met 'tante co' (digitale mogelijkheid voor cliënten om direct feedback te geven over bijvoorbeeld de leefomstandigheden)

Visserhaven

Visserhaven is een onderdeel van een appartementencomplex aan de rand van het centrum van Bergen op Zoom. Visserhaven bestaat uit zes woongroepen met ieder acht appartementen. Totaal dus 48 cliënten. Het wonen en leven in Visserhaven wordt gekenmerkt door de visie: 'Leven in verantwoorde vrijheid'. Dit wordt maximaal doorgevoerd, met oog voor de mogelijkheden van de cliënt. Cliënten van Visserhaven hebben een indicatie ZZP VV5 of 7 en beschikken over een goede mobiliteit en de



wens/behoefte aan bewegen. Alles in Vissershaven staat in het teken van persoonsgerichte zorg en ondersteuning, hierdoor genieten cliënten veilig van hun vrijheid. Dit alles gebeurt in overleg met de cliënt en diens mantelzorger. Om ervoor te zorgen dat cliënten actief gebruik (blijven) maken van hun vrijheidsgraad en medewerkers en mantelzorgers dit stimuleren, is de inzet van de verpleegkundige Active Ageing cruciaal. De komende jaren wordt deze functie geprofessionaliseerd.

In 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- Inzet active ageing voor het verhogen van de vrijheidsgraden bij bewoners
- Samen met dagbestedingscoaches van Stuijvenburgh werken aan 'Welzorg'
- Samen met mantelzorgers bieden van complementaire zorg
- Multifunctionele ruimte wordt uitgebreid en afgestemd op de wensen van de bewoners
- Inzet innovaties: Momo Bedsense, WOLK, Smart Glass, Dental Robotics (zodra beschikbaar)
- Onderzoek naar de invloed van beweegmomenten op de fysieke conditie en kwaliteit van leden van de bewoners

Stuijvenburgh

Het sfeervolle Stuijvenburgh ligt middenin een volkse en levendige buurt in Bergen op Zoom. Er zijn 66 verzorgingsappartementen voor ouderen die zorg (ZZP VV4) of intensieve verpleging (ZZP VV6 of 8) nodig hebben en 32 verpleegplaatsen voor ouderen met dementie (ZZP VV5 of 7). In totaal wordt aan 105 cliënten zorg verleend.



Stuijvenburgh is met een loopbrug verbonden met Aen de Fonteyne, dat 50 aanleuningswoningen voor senioren biedt.

De dagverzorging in Aen de Fonteyne biedt een goede brugfunctie tussen in de wijk wonen en wonen in Stuijvenburgh waardoor wij onze kennis over ouderdomsziekten al in de thuissituatie in kunnen zetten. Hierdoor kunnen bewoners langer in de wijk blijven wonen. In de dagverzorging wordt intensief samengewerkt met andere zorgaanbieders waardoor er een totaalaanbod is.

Stuijvenburgh is een locatie met een buurtfunctie en wil zich ontwikkelen tot een appartementencomplex waar hoogcomplexere zorg wordt geboden en waar de clustering van doelgroepen wordt losgelaten. Dit vraagt aanpassingen in de locatie en in werkwijze.

In 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- Samen met medewerkers van Vissershaven werken aan 'Welzorg'
- Aanpassingen aan de locatie en werkwijzen vormgeven
- Inzet innovaties: Momo Bedsense, Slimme inco

Jacqueline

Woonzorgcentrum Jacqueline ligt aan de groene oostzijde van Bergen op Zoom naast een sportpark en telt 79 éénpersoonsappartementen, die over een eigen badkamer en keukentje beschikken. Jacqueline is een locatie met een gemoedelijke sfeer. Cliënten, familie en bezoekers voelen zich welkom. Door de aangrenzende appartementen en centrale ligging in de wijk is er veel betrokkenheid uit de nabije omgeving.



In de locatie Jacqueline zijn verschillende doelgroepen woonachtig. Zo wonen er cliënten met een somatische achtergrond (ZZP VV4 en VV6 zonder behandeling) en een afdeling met 7 appartementen met een licht psychogeriatrische achtergrond (ZZP VV5). Daarnaast is een gedeelte van de locatie ingericht om 6 cliënten tijdelijk op te vangen waarna zij na een bepaalde periode weer terugkeren naar huis, de Eerstelijnsverblijf (ELV hoog).

Daarnaast is er een transferafdeling voor 12 cliënten die na een onbelaste periode nog moeten revalideren en nog vervolgzorg nodig hebben.

Bewoners van de aangrenzende appartementen maken ook deel uit van het samenleven binnen de locatie.

In 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- Uitvoeren nieuwe gastvrijheidsvisie en voedingsconcept
- Aanpassingen in de locatie zodat deze past bij de doelgroepen
- Inzet innovaties: Smart Glass, Slimme vloer, Momo Bedsense

Bosgaard

In juni 2019 opende deze interim-locatie haar deuren op het terrein van GGZWNB. In de locatie wordt zorg gegeven aan de doelgroepen PG (zowel beginnende als gevorderde dementie), aan cliënten met een somatische indicatie en aan cliënten met het syndroom van Korsakov. De locatie is flexibel van opzet zodat zorgverlening aan alle ZZZ VV-indicaties daar mogelijk is. De 96 cliënten wonen in groepen van 8. De globale verdeling is; ZZZ VV4; 15 cliënten, ZZZ VV5; 50, ZZZ VV; 15, ZZZ VV7: 15 en ZZZ VV8; 1.

De groene omgeving en mogelijkheden van het landgoed worden ingezet om cliënten uit te nodigen in beweging te komen. Een afgeschermd mooie aangelegde tuin met looppaden, biedt de privacy en veiligheid die de kwetsbare cliënten nodig hebben zonder hen de vrijheid te ontnemen.



In 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- Inzet Tante Co (digitale vraagpaal over eten, wonen, welbevinden en welzijn)
- Inzet innovaties; Slimme inco, Sara robot, Dental robotics (zodra beschikbaar), Momo Bedsense, WOLK, Smart Glass
- Projecten op het gebied van voeding (Gastology)

Kardinaal de Jonglaan

Kardinaal de Jonglaan is een van de verborgen parels van tanteLouise. Een van de kleinste locaties voor kleinschalig wonen met slechts drie woongroepen van ieder zes zeer ruime appartementen. Een unieke en zelfstandig opererende locatie waarvan collega's en cliënten vaak zeggen: 'Ik wist niet dat dit hier zat!'. Dat is precies de kracht van de locatie, kleinschalig wonen, gewoon in de wijk. Kardinaal de Jonglaan is bij uitstek geschikt voor mensen met dementie (ZZZ VV5) die weinig prikkels kunnen verdragen en gebaat zijn bij structuur en rust. Toch wordt de komende periode gebruikt om na te denken over de toekomst van de locatie omdat de kleinschaligheid ook nadelen heeft. De verwachting is dat de locatie in 2023 sluit.



In 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- Bespreken en bepalen van de toekomst van de locatiebewoners en medewerkers
- Vervolg scholing 'De Keerzijde' voor medewerkers
- Inzet innovaties: WOLK, Slimme inco., Momo Bedsense, Smart Glass

GRZ

De Geriatrie Revalidatiezorg wordt gegeven vanuit een afdeling in het Bravis ziekenhuis Bergen op Zoom. Een verdieping is geheel verbouwd naar de nieuwste inzichten en wensen waardoor aan ongeveer 60 cliënten GRZ vanuit de Zorgverzekeringswet gegeven wordt.



In 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- Beschrijven nieuwe visie op GRZ
- Beschrijven nieuwe visie revalidatieklimaat (ziekenhuis verplaatste zorg – ELV)
- Installeren Lokale cliëntenraad
- Aanpassen richtlijn Wzd naar een eerstelijnssetting
- Europese studie naar het gebruik van VR-bril tijdens het revalidatietraject
- Landelijke studie naar het gebruik van de Hipper bij CVA-patiënten tijdens het ambulante revalidatietraject

Hospice

Midden in een woonwijk staat nu ruim tien jaar het Hospice in dezelfde straat als de locatie Kardinaal de Jonglaan. In de locatie is ruimte voor 6 cliënten die voornamelijk Eerstelijnsverblijf Palliatieve zorg via de Zorgverzekeringswet ontvangen. De Hospice is in het bezit van het Perspect keurmerk palliatieve zorg en aangesloten bij de Associatie Hospicezorg Nederland.



In 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- Kennis over palliatieve zorg door middel van het Palliatief Consultatie Team in de organisatie verspreiden
- Visie- en planvorming hospicezorg, inclusief onderzoek naar inzet innovaties hierbij
- Nieuwe richtlijnen Perspekt invoegen in kwaliteitssysteem tanteLouise
- Inzet innovaties: Smart glass

8.2 Gemeente Steenberg

Hof van Nassau

De locatie ligt tussen de haven en het centrum van Steenberg. De locatie heeft de sfeer van een gezellige wijk. Er wordt zorg verleend aan 120 cliënten met een ZZP VV 5 t/m 8. Daarvan zijn er momenteel 104 cliënten met een PG indicatie (1 woning voor 'onbegrepen gedrag') en 16 cliënten met een somatische indicatie.

Daarnaast is er ook ruimte voor dagverzorging.

De individuele cliënt ervaart een maximale vrijheid, tenzij er gegronde redenen zijn om te kaderen. De technische hulpmiddelen zoals domotica worden liefdevol ingezet zodat de cliënten veilig zelfstandig in en rondom de locatie kunnen bewegen conform de visie 'Leven in verantwoorde vrijheid'. Indien nodig kan er elegant terug begeleidt worden naar de locatie. Er is veel ruimte voor plezier, humor en genieten.

Alle betrokkenen bij de locatie volgen een gezamenlijke zoektocht naar de grootste mogelijke kwaliteit van leven voor elke individuele cliënt.

Er is een nauwe samenwerking met de locatie Onze Stede (ook in Steenberg) en De Vossemeren (Nieuw-Vossemeer).

Hof van Nassau is ook een kenniscentrum waarbinnen (wetenschappelijk) onderzoek wordt gedaan naar innovaties. Het is de ambitie om op basis van eigen kennis en (wetenschappelijk) onderzoek, invloed te hebben op het beloop van een progressieve ziekte als dementie.



In 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- Deelname aan projecten in de Duurzame coalitie
- Samenwerking met De Vossemeren
- Inzet innovaties: Smart Glass, Slim inco., Momo Bedsense

Onze Stede

De locatie Onze Stede bevindt zich midden in een wat oudere woonwijk, pal tegen het centrum van Steenberg en vervult daarin ook een buurtfunctie. Door de verhuis van een groep cliënten naar Hof van Nassau ontstaat de mogelijkheid om een nieuwe visie op te stellen en de locatie daar op aan te passen. De locatie heeft nu plaats voor 55 cliënten met een indicatie ZZP VV4. Deze hebben een eigen appartement (er zijn 4 echtparenkamers).



Voor 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- Verbouwing locatie
- Start dag & doe-centrum (Duurzame Coalitie)
- Inzet innovaties: Momo Bedsense, slim inco., 3D-foodprinter

De Nieuwe Haven

Woonzorgcentrum De Nieuwe Haven ligt centraal in het dorp Dinteloord aan de rand van een mooi park waar cliënten regelmatig in wandelen. Het kleine gebouw, waar het gezellig en gastvrij wonen is, biedt ruimte aan 45 ouderen met een zorgindicatie (meestal ZZP VV4 c.q. ZZP VV6 met een somatische grondslag wat past binnen de mogelijkheden van de locatie). Er zijn één- en tweepersoons appartementen. Wij streven er naar om echtparen zo lang mogelijk samen te laten wonen in een tweepersoons appartement waardoor hun gezamenlijke leven zo lang mogelijk door kan gaan. We zien de complexiteit aan zorg stijgen en daarmee ook



dat cliënten meer verpleeghuisindicaties krijgen en daarmee ook behandeling door de Specialist Ouderengeneeskunde en overige behandelaren.

In 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- In samenwerking met gemeente vormgeven van een beweegroute rondom de locatie die leven in vrijheid verder stimuleert
- Proefkeuken met bewoners, diëtiste, locatiemanagement, LCR en kok ter bevordering van de beleving van de maaltijden
- Extra aandacht voor kennisoverdracht tussen zorg en facilitair alsmede gezamenlijke scholingen/klinische lessen
- Inzet innovaties: WOLK, Smart glass, Momo Bedsense, Dental robotics (zodra beschikbaar)

De Vossemeren

Het multifunctionele woonzorgcentrum De Vossemeren ligt in het gemeedelijke en rustige dorp Nieuw-Vossemeer. Samen met andere voorzieningen maakt De Vossemeren onderdeel uit van het nieuwe, centrale dorpsplein. Er is plaats voor 24 verpleeghuiscliënten (ZZP VV5 of 6) en 4 cliënten met een ZZP VV4 in de zorgwoningen rondom de locatie.



Er is ruimte voor zowel psychogeriatrische- als somatische bewoners.

In De Vossemeren is een huisartsenpost en bibliotheek servicepunt gevestigd.

De zorgvraag is in de afgelopen jaren sterk veranderd. Zo is er steeds minder vraag naar somatische plaatsen en steeds meer vraag naar psychogeriatrische plaatsen. Om die reden werkt de locaties steeds nauwer samen met Hof van Nassau zodat eenduidig in beide locaties wordt gewerkt waardoor de kwetsbaarheid van de locatie wordt verkleind (terug kunnen vallen op Hof van Nassau).

In 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- Inzet innovaties: Momo Bedsense, Smart Glass
- Multifunctionele ruimte 'Staminee' aantrekkelijk programma en (eet)mogelijkheden voor senioren uit het dorp

8.3 Gemeente Woensdrecht

In de regio zuid is geconstateerd dat de huidige locaties binnen enkele jaren niet meer passen bij de complexe zorgvraag die verwacht wordt. Om die reden is in deze gemeente gezocht naar mogelijkheden om de huisvesting aan te passen aan de wensen en eisen van de toekomst; locatie Raadhuisstraat. Dit is een centrale opdracht voor de locaties in de gemeente Woensdrecht en wordt daarom niet expliciet in de onderstaande jaarplannen per locatie verwoord. De hieronder beschreven jaarplannen lopen door tot aan de verhuizing.

Mariahove

Op de Brabantse Wal met zicht op Antwerpen ligt aan de grens van Ossendrecht woonzorgcentrum Mariahove. Hier verblijven 84 cliënten met een ZZP VV4 t/m 8.



Mariahove is een plek waar mensen wonen, leven, plezier en verdriet hebben. Een plek waar mensen zichzelf zijn, waar medewerkers gastvrij en professioneel zijn, en bezoekers met plezier naar toe komen. Waar vrijwilligers graag bijdragen aan het geluk van de cliënt als lid van het team van Mariahove. Ongeacht waar zij bezig zijn of wat hun achtergrond is. Een plek waar je als dorpsbewoner graag een bak koffie drinkt omdat Mariahove een goede buur is die haar deuren open heeft, maar ook helder is in haar mogelijkheden.

In 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- Inzet innovaties: Slim inco., Smart Glass, WOLK, Momo Bedsense
- Voorbereiding verhuis naar Raadhuisstraat
- Onderzoek naar inzet GPS-systeem voor uitvoeren visie 'Leven in verantwoorde vrijheid'
- Samenwerking met Heideduin en Beukenhof intensiveren door o.a. het delen van een decentrale flexpoule waarbij teamleiders operationele afspraken maken

Heideduin

Verpleeg- en woonzorgcentrum Heideduin ligt in het gemeentelijke Hoogerheide op de grens van de Brabantse Wal. Er wonen 58 ouderen, die ieder over een eigen appartement beschikken. Een gedeelte van het woonzorgcentrum is verpleeghuis. In dit gedeelte is een gezamenlijke woonkamer aanwezig. Hier wordt gekookt, gezamenlijk de maaltijden genuttigd en vinden activiteiten plaats.



Heideduin biedt ook ruimte voor cliënten die dagverzorging nodig hebben. Er is een PG-groep en een somatische groep. Heideduin is onderscheidend in het aanbod aan dagverzorging en werkt samen met ketenpartners om cliënten de weg naar dagverzorging te wijzen. De dagverzorging richt zich op het individu en is continu bezig met het afstemmen van vraag en aanbod.

In 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- Cliënten en medewerkers voorbereiden op de nieuwe situatie na realisatie van de Raadhuisstraat
- Samenwerking met Mariahove en Beukenhof intensiveren door onder andere het delen van een decentrale flexpoule waarbij teamleiders operationele afspraken maken
- Inzet innovaties: Slim inco., Smart Glass, WOLK, Momo Bedsense

Beukenhof

Dichtbij de Belgische grens, in het centrum van Putte, staat de Beukenhof. Dit van historie traditionele woonzorgcentrum kenmerkt zich door een sfeervolle mix tussen het gastvrije Brabant en het bourgondische België. Dat de Beukenhof meer is dan alleen een plek om te wonen blijkt uit de maximale integratie met de gemeente Putte. Het is ook de



“Huiskamer” van Putte waar door de Brede Welzijnsinstelling wekelijks zo’n 40 dorpsgenoten ontvangen worden met een beginnende zorgvraag, de wijkzuster op visite komt en er een actief, bruisend programma is. De cliënten van de Beukenhof treffen hun vroegere burens waardoor zij herinneringen kunnen ophalen.

In de Beukenhof wonen 31 cliënten met vooral een ZZP VV4. Binnen locatie Beukenhof wordt de zorgvraag steeds complexer en zwaarder en de doelgroep met een psychogeriatrische achtergrond neemt toe. De zorg en faciliteiten worden hier steeds meer op afgestemd, maar we zien ook grenzen die het huidige pand ons biedt.

In 2022 worden de volgende acties/resultaten verwacht:

- Bevorderen van de deskundigheid van medewerkers rondom complexere zorgvragen
- Voorbereiden op de nieuwe situatie na realisatie van de Raadhuisstraat
- Samenwerking met Mariahove en Heideduin intensiveren door o.a. het delen van een decentrale flexpoule waarbij teamleiders operationele afspraken maken
- Inzet innovaties: Smart Glass, WOLK, Dental robotics (zodra beschikbaar)

9. Reacties

In de zomer van 2021 is onder andere bij de Centrale Cliëntenraad (CCR) en de Ondernemingsraad (OR) input verzameld voor het vormgeven van het Kwaliteitsplan 2022. Nadat alle input is verwerkt is het Kwaliteitsplan 2022 ter instemming voorgelegd aan de CCR en OR. Daarnaast is het Kwaliteitsplan 2022 voor reactie aangeboden aan onze partners in het Lerend Netwerk.

Onderstaand treft u de reacties op ons Kwaliteitsplan 2022 aan.

9.1 Medezeggenschap

Centrale Cliëntenraad

Beste Raad van Bestuur,

Voor het jaar 2022 stond tanteLouise opnieuw voor een mooie uitdaging om haar plannen en doelen in het kwaliteitsplan te gaan verwerken. Tijdens de totstandkoming van het kwaliteitsplan is de centrale cliëntenraad (CCR) meerdere malen betrokken geweest. De CCR heeft aan het begin van het proces input kunnen aandragen over de onderwerpen die hij belangrijk acht. Vervolgens is het concept kwaliteitsplan tijdens een vergadering aan de CCR gepresenteerd.

Vanuit het oogpunt van de CCR wordt de vormgeving en uitvoering van inspraak zeer belangrijk bevonden. Na overleg is de paragraaf over inspraak verder uitgewerkt. In 2022 wil de CCR inspraak (op locatie) blijven volgen en monitoren.

De CCR toont haar waardering voor het ambitieuze kwaliteitsplan en wil in 2022 graag betrokken blijven bij de realisatie ervan. Op voorwaarde daarvan stemt de CCR met het kwaliteitsplan in.

Vriendelijke groet,

Saskia de Smet
Voorzitter CCR

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad stemt in met het kwaliteitsplan 2022. Het is een vooruitstrevend en omvangrijk plan. De ondernemingsraad kijkt uit naar de uitvoering en resultaten.

met vriendelijke groeten,

namens de Ondernemingsraad,

Jente Krijnen
Voorzitter Ondernemingsraad tanteLouise

9.2 Lerend netwerk

Sevagram

Het kwaliteitsplan is prettig om te lezen, er zijn weer een aantal interessante thema's voorbij gekomen. Wat erg positief is aan het plan is dat tanteLouise niet alleen de plannen voor 2022 beschrijft maar ook goed de (meerjaren) context schetst. Dit geeft een goed beeld waar tanteLouise staat en welke keuzes er gemaakt worden in het kwaliteitsplan. Daarnaast valt het op dat tanteLouise haar eigen koers kiest en van daaruit de vertaling maakt naar het kwaliteitsplan. Deze trend wil Sevagram ook volgen.

Wat extra opvalt is dat tanteLouise ieder jaar erin slaagt om de medewerkers te binden en boeien. Zeker als je kijkt dat de uitstroom minder is dan het landelijk gemiddelde. Wij zouden graag daarover willen sparren waarom jullie hier zo goed in zijn. Zeker gezien corona.

Afgelopen jaar hebben we bij Sevagram geprobeerd om doelstellingen in het kwaliteitsplan SMART te formuleren. We zijn daar nog niet helemaal in geslaagd. Hetzelfde zien we bij het kwaliteitsplan van tanteLouise. Er worden mooie plannen gemaakt maar het is soms nog onduidelijk welke specifieke resultaten bereikt worden en binnen welke termijn. Wellicht zou dit ook voor tanteLouise een mogelijkheid tot verbeteren kunnen zijn.

Al met al, was het een mooi document om te lezen en leuk om te zien hoe vooruitstrevend en innovatief tanteLouise is.

Collega's Sevagram

PZC Dordrecht

Beste collega's van tanteLouise,

Het document is echt verbeterd wat betreft leesbaarheid, veel concreter. Wij zijn erg benieuwd hoe jullie de voortgang van al deze plannen monitoren, hoe geven jullie de cyclus vorm en hoe doe je dit zodat alle medewerkers hierbij betrokken blijven?

We lezen over de ontwikkeling van een dashboard zodat dicht bij de zorgpraktijk de eigen resultaten zichtbaar worden; wij zijn benieuwd hoe dat dan weer in verbinding staat met de overkoepelende doelstellingen (organisatie breed)? Mooi om in jullie plan ook kort inzicht te krijgen in de speerpunten per locatie.

De inzet op innovatie en samenwerking is indrukwekkend. In de media (LinkedIn) volgen wij ook het dag en doe-centrum, prachtige naam en heel mooi initiatief om jullie kennis en vaardigheden over te brengen op thuiswonenden. Het gaat over nieuwe zorgvormen tussen thuis en verpleeghuis.

Wij zien dat jullie steeds meer met consultatieteams werken, een mooie vorm om kennis te bundelen, maar bereiken deze teams nu ook daadwerkelijk de praktijk, worden zij tijdig ingeroepen.

Jullie hebben het over vrijwilligersplanning, krijgt dit samenhang met het centraler roosteren?

Wij zijn hier ook bezig om roosterprocessen meer te standaardiseren en daar een passend medewerkersvriendelijk pakket bij uit te zoeken. Ik zie dat jullie het roosteren op locatieniveau willen gaan beleggen. We zouden graag eens uitwisselen op projectleidersniveau.

Herkenbaar dat jullie de visie op GRZ herijken.

Over het intern auditsysteem en het management control framework wisselen onze organisaties al uit.

Tot slot

Het is opnieuw dat jullie kwaliteitsplan een plezier is om te lezen en ons prikkelt tot nieuwe of andere mogelijkheden en tegelijkertijd veel herkenning oplevert, bedankt daarvoor.

Vriendelijke groet,

Collega's PZCDordrecht

SVRZ

Beste collega's van tanteLouise,

Met veel interesse en een groot gevoel van herkenning hebben wij jullie Kwaliteitsplan 2022 gelezen. Allereerst onze complimenten voor de duidelijke lijn die jullie plan laat zien met de afgelopen jaren en ook met een blik op de toekomst. De dilemma's en aandachtspunten die jullie beschrijven herkennen wij. Wat we leuk vinden is dat we naast vergelijkbare oplossingen, ook andere vernieuwende ideeën en oplossingen hebben gelezen. Erg inspirerend!

Op sommige van jullie actiepunten hebben wij de afgelopen jaren al ervaring opgedaan en andersom zijn jullie weer op andere onderwerpen verder in de ontwikkeling. Denk hierbij aan onderwerpen als mondzorgbeleid, visie en innovatie op eten en drinken, binden en boeien van leerlingen en duurzaamheid. Graag spreken we met jullie af om kennis en ervaringen te delen en van elkaar te leren!

Wij wensen jullie veel succes en plezier met de uitvoering van jullie ambities voor 2022!

Met vriendelijke groet,
Angela Bras
Bestuurder SVRZ