

Kwaliteitsplan

- 2022 -

akcare

Inhoudsopgave

Deel 1 – Profiel Alkcare	4
Zorgvisie & Kernwaarden	4
Ambities / doelen 2022-2025	5
Doelgroepen	6
Deel 2 – Personeelssamenstelling	9
Samenstelling	9
In-, door-, en uitstroom	9
Ratio personeelskosten/opbrengsten	9
Ziekteverzuim tot en met 31.10.2021	9
Deel 3 – Plannen en voornemens	10
Persoonsgerichte zorg & ondersteuning	10
Wonen & Welzijn	11
Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning	12
Leren en ontwikkelen	13
Leiderschap, Governance en management	13
Personeelssamenstelling	14
Hulpbronnen, omgeving en context	14
Gebruik van informatie	15
Deel 4 – Totaaloverzicht verbeterplannen	16
Overzicht acties	16

Inleiding

De algemene trend in de gezondheidszorg is dat ouderen zolang mogelijk thuis willen blijven wonen en daar de zorg en ondersteuning willen ontvangen die nodig is. Inmiddels is ook merkbaar dat ouderen daadwerkelijk langer thuis wonen en pas gebruik maken van Modulair Pakket Thuis (MPT) en Volledig Pakket Thuis (VPT) als het thuis echt niet meer gaat. De zorgvraag van onze nieuwe bewoners wordt daardoor zwaarder, complexer en meer gespecialiseerd.

Vanuit deze achtergrond was ons kwaliteitsjaarplan 2021 langdurige zorg van Alkcare voor 2021 beschreven. Gericht op eigen regie en welbevinden van onze bewoners. Met persoonsgerichte zorg en ondersteuning als uitgangspunt. Al onze plannen voor 2021 waren erop gericht om het onze bewoners zo aangenaam mogelijk te maken. De plannen waren afgestemd met een brede vertegenwoordiging uit de organisatie en de medezeggenschap. Naast zorginhoudelijke plannen zouden er ook initiatieven ingezet worden voor kwaliteitsverbetering, professionalisering van onze medewerkers, visie ontwikkeling, verbetering van ondersteunende processen en leiderschap.

Echter, onze plannen bleven anders lopen dan gepland. Tot de zomer van 2021 zaten we in een lockdown en had Alkcare nog steeds de taak om naast het leveren van goede zorg, corona buiten de deur te houden. Dit heeft ook in 2021 zijn effect gehad op het uitvoeren van de plannen. Dat neemt niet weg dat er in 2021 toch het een en ander opgepakt is.

Participatie

Voor het kwaliteitsjaarplan 2022 is er afstemming geweest met een brede vertegenwoordiging vanuit de organisatie en de medezeggenschap. Zodra de omstandigheden het weer toelieten zijn we bijeen gekomen met de beleidsgroep en vanaf september 2021 weer met de brede afvaardiging vanuit de organisatie en medezeggenschap.

Op 19 mei jl. is er een bijeenkomst geweest met het MT-plus en de teamleiders van Alkcare. Tijdens deze Beleidsdag hebben we met elkaar geëvalueerd hoe een ieder het afgelopen Corona-jaar ervaren had en wat er voor verbetering vatbaar is.

Op 7 september 2021 is er een tweede Beleidsdag geweest met de Club van 20, de medezeggenschap en een afvaardiging van de RvT. De dag is gestart met een terugblik op de behaalde resultaten van de werkgroepen die in maart 2019 geïnstalleerd waren. In de middag zijn er vijf werktafels aan de hand van de thema's complexe PG zorg, goed werkgeverschap, innovatie, welzijn en duurzaamheid aan de slag gegaan om voor hun thema een prioriteitenlijst te maken. Per thema zijn de belangrijkste drie prioriteiten vastgesteld die als uitgangspunt gebruikt zouden worden voor het kwaliteitsplan.

Op de Beleidsmiddag van 28 oktober jl. zijn de prioriteiten per werktafel geconcretiseerd en de bijbehorende acties benoemd. De thema's, de prioriteiten en de acties zijn de onderlegger voor dit jaarplan 2022. Naast deze ambities, doelen en acties voor 2022 tot 2024 lopen een aantal ambities van het afgelopen jaar door naar het komende jaar.

De resultaten die in 2021 behaald zijn:

1. Alkcare zal zich verder ontwikkelen en professionaliseren met het behoud van de kracht van Alkcare (kleinschaligheid, korte lijnen, financieel gezond).
2. Missie, visie en kernwaarden zijn opnieuw besproken en aangescherpt;
3. Strategie is geëvalueerd;
4. Ambities zijn vastgesteld;

De besluiten die in september 2020 genomen waren, zijn geëvalueerd en waar nodig aangescherpt:

1. Het MT van Alkcare hecht aan de kleinschaligheid en huidige omvang van de organisatie;
2. Het MT heeft de missie, visie en kernwaarden opnieuw aangepast en geaccordeerd op de Beleids- (mid)dag van respectievelijk 7 september 2021 en 28 oktober 2021;

Het MT heeft zich voorgenomen om de ambities binnen de organisatie uit te dragen en de bijbehorende acties te realiseren.

Leeswijzer

In het kwaliteitsjaarplan Alkcare 2022, 'Prettig wonen, professioneel werken', zijn een achttal ambities opgenomen. Voor 2021 hadden we er zes die nog steeds actueel zijn. Voor 2022 zijn er twee bijgekomen, te weten; Innovatie en Welzijn/ Welbevinden'.

In het hiernavolgend deel wordt het profiel van de organisatie geschetst, de ambities en de doelgroepen toegelicht, gevolgd door een apart deel met een weergave van de personele samenstelling van Alkcare. In deel 3 komen de plannen en voornemens van Alkcare aan de orde, gevolgd door het laatste deel met het totaaloverzicht van alle verbeterplannen en acties. Het Kwaliteitsplan 2022 en de afzonderlijk beschreven initiatieven zijn van toepassing op beide locaties van Alkcare inclusief de thuiszorg. Om die reden zijn er geen afzonderlijke locatie paragrafen beschreven. Uitwerking van de plannen en de daarbij behorende benodigdheden gaan vastgelegd worden in het interne borgingssysteem.

Hans van Petten, bestuurder van Alkcare

Deel 1 – Profiel Alkcare

Zorgvisie & Kernwaarden
(Prettig wonen, Professioneel werken)

Alkcare

Alkcare is een organisatie binnen de sector Verzorging, Verpleging en Thuiszorg (VVT) en levert haar zorg in twee locaties, locatie de Oldeburgh en locatie 't Rekerheem, in Alkmaar Noord.

Alkcare beschikt over toelatingen voor WLZ-, WMO- en ZVW functies. De huidige doelgroepen in beide locaties beperken zich hoofdzakelijk tot (WLZ) zorg zonder behandeling. Deels somatisch, en deels psychogeriatrisch. In een deel van de locatie 't Rekerheem wordt psychogeriatrische zorg met behandeling geboden in samenwerking met Magenta.

Alkcare anticipeert op de verwachte marktvraag en zal haar WLZ locaties verder ontwikkelen richting Psychogeriatrische zorg met behandeling. Dit vraagt aanpassingen en ontwikkeling van de gebouwen, deskundigheid en verdere professionalisering van het personeel. In dat kader zal Alkcare ook de regie nemen over de behandelfunctie in beide locaties.

Missie:

Alkcare biedt op onze locaties en in de thuissituatie, kleinschalige persoonsgerichte ouderenzorg en ondersteuning, waarbij de client de regie zolang mogelijk behoudt. Onze leidende vraag daarbij is altijd: wat kan ik voor u betekenen?

Zorgvisie:

Door de vergrijzing zal de vraag naar zware zorg toenemen. De huidige capaciteit binen Alkcare is voor deze vraag onvoldoende. De behoefte van de ouderen is om zolang mogelijk thuis te blijven wonen.

Daarom:

- Zal Alkcare zijn huidige intramurale capaciteit behouden en waar mogelijk uitbreiden. Daarbij zal Alkcare zich gaan richten op complexe, intramurale zorg, met name PG in de laatste fase.
- Alkcare zal zich in de thuissituatie van cliënten richten op de toenemende zorgvraag en op de meer complexere zorg en ondersteuning.
- Alkcare zal dit doen met samenwerkingspartners met behoud van de regierol.
- Alkcare zal hierbij gebruik maken van beschikbare innovaties en technologieën.

Om dit te bereiken

- Behouden we onze intramurale capaciteit en groeien waar mogelijk.
- Wordt de organisatie toegerust op de meer complexe zorg en ondersteuning.
- Blijven we een eigen, veilige en prettige woonomgeving bieden.
- Bieden we een goed aansluitend zorgaanbod en ondersteuning bij de cliënten thuis.

Onze Kernwaarden

De kernwaarden van Alkcare geven aan waar we voor staan, wat ons verbindt, waar we in geloven en wat essentieel is in onze houding en ons gedrag. De kernwaarden van Alkcare zijn:

Gastvrij	Wij geven oprechte aandacht aan onze bewoners/cliënten, gasten, medewerkers en vrijwilligers. Hierbij staan eerlijkheid, positiviteit en het bieden van een luisterend oor voorop. Een gastvrije sfeer in huis draagt direct bij aan het gevoel van welbevinden en veiligheid. Iedereen is welkom én voelt zich welkom.
Realistisch	Wat ons drijft is een combinatie van compassie en realisme. Vaak kunnen wij het gezondheidsprobleem of de kwetsbaarheid niet meer oplossen. De realiteit van “het eerlijke verhaal” is leidend om het onze cliënten mét respect zo aangenaam mogelijk te maken.
Liefdevol	Wij houden van mensen en handelen daarnaar. Dat is ook het belangrijkste dat we verwachten als basishouding van onze medewerkers en vrijwilligers. We houden rekening met het heden en het verleden van onze cliënt om hun welbevinden/welzijn te optimaliseren.
Professioneel	Wij zijn ons bewust van onze verantwoordelijkheid en onze eigen professionele ontwikkeling. We stellen alles in het werk om te beschikken over alle actuele kennis en bevoegdheden die nodig zijn om onze zorg en diensten te kunnen verlenen. We leren van onze fouten en spreken elkaar aan en staan open

voor vernieuwing. We doen dit met respect voor onze cliënten en elkaar. Goede samenwerking is vanzelfsprekend en is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid. Zowel intern, multidisciplinair als met onze samenwerkingspartners. Als we iets afspreken doen we het ook!

Visie van Alkcare

- Wij worden de beste en meest gastvrije ouderenzorgaanbieder van Noord Holland
- Wij worden de beste werkgever van Noord Holland
- Wij zijn financieel gezond.

Ambities

1. Behoud van capaciteit en groei van ons aanbod.
2. Toerusten op meer complexe PG- zorg.
3. Goed werkgeverschap.
4. De organisatie is gastvrij.
5. Optimaliseren van de bedrijfsvoering.
6. We zijn duurzaam.
7. Innovatie en technologie is geborgd als proces in de organisatie.
8. Welzijn en welbevinden vormen de basis van onze organisatie.

Ambities / doelen 2022-2025

Nederland staat voor een grote opgave op het gebied van ouderenzorg en ouderenhuisvesting. De toename van het aantal kwetsbare ouderen, het tekort aan verpleeghuiscapaciteit, het tekort aan geschikte woningen en het tekort aan zorgpersoneel vraagt om aandacht. Ouderen blijven langer thuis wonen, ondanks een toenemende zorgvraag en kwetsbaarheid. Daarnaast neemt, door de toenemende vergrijzing, de behoefte aan intramurale zorgcapaciteit substantieel toe.

Onze Ambities

Behoud van capaciteit en groei van ons aanbod

Naast het op orde houden van en beperkt groeien in intramurale capaciteit ziet Alkcare ook een grote behoefte aan een aanvullend extramuraal WLZ zorgaanbod. Wij willen extra zorg- en ondersteuning aanbieden in de wijk en in bestaande senioren complexen. In de nabijheid van de locaties van Alkcare bevinden zich een aantal senioren complexen die met wat aanpassingen en een aanvullend zorg- en ondersteuningsaanbod geschikt te maken zijn voor ouderen om op een goede en verantwoorde manier langer thuis te kunnen blijven wonen, ondanks toenemende zorgvraag en kwetsbaarheid. Met het project G'OUDE in de Hofstaete sluit Alkcare samen met de Pieter de Raat stichting en Woonwaard aan bij de gezamenlijke ambitie van: "Gezonder oud in Noord Kennemerland". Het doel is om ouderen langer gezond en veilig thuis te laten wonen, waar nodig ondersteund met formele en informele hulp en welzijnswerk om vanuit eigen kracht en regie in de lokale gemeenschap te kunnen participeren. Alkcare zal dit plan uitvoeren op basis van een gedegen inventarisatie van de wensen en behoeften van de bewoners/cliënten. De financiering van de zorg kan plaatsvinden met ondersteuning van de verkregen subsidie van het VWS en binnen varianten van "scheiden van wonen en zorg", en het aanbieden van zorgconcepten in de vorm van Volledig Pakket Thuis (VPT's) en/of Modulair Pakket Thuis (MPT's).

Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap betekent voor ons dat we de medewerker het gevoel geven dat die zich gezien, gehoord, gewaardeerd en gefaciliteerd voelt. Waarbij we wel een wederkerigheid verwachten; de medewerker toont initiatief en wij tonen leiderschap waarbij we de medewerker motiveren tot het nemen van initiatief. Belangrijk is dat Alkcare blijde, tevreden en bevlogen medewerkers heeft. ervan uitgaande dat iemand die tevreden of bevlogen is hart voor de zaak heeft en zich hier voor in wil zetten. Onderwerpen die hieraan kunnen bijdragen zijn: de medewerker staat centraal, een goede interne communicatie en tijd en ruimte voor ontspanning.

Toerusten op meer complexe PG- zorg

Wij willen ons richten op het oplossen van (toekomstige) wachtlijst problematiek en een aanbod van voldoende en passende huisvesting op basis van een professionele vastgoedsturing. Er is in 2021 een vastgoedplan gemaakt voor de langere termijn, anticiperend op de toegenomen verzwaarde zorgvraag. Naast het toekomstbestendig maken en renoveren van locatie 't Rekerheem en locatie de Oldeburgh zetten we in op extra verpleeghuiscapaciteit (nieuwbouw) op een aanvullende locatie in Alkmaar.

Vanwege de toegenomen zorgzwaarte zal Alkcare zich, naast nieuwbouw en verbouw, in 2022 inzetten op het ontwikkelen van een zorgvisie op PG- zorg. Daarnaast willen we onze medewerkers, vrijwilligers en familieleden toerusten op de meer complexe PG-zorg middels het aanbieden van scholing, coaching en training on the job met behulp van een trainer/coach en onze aandachtvelden, verder ontwikkelen in psychogeriatrische zorg met behandeling.

De organisatie is gastvrij

Voor ons is gastvrijheid belangrijk om onze bewoners/cliënten, hun familieleden en mantelzorgers, de medewerkers en vrijwilligers en overige bezoekers oprechte aandacht te geven. Hierbij staan eerlijkheid, duidelijkheid, positiviteit en het bieden van een luisterend oor voorop. Een gastvrije sfeer in huis draagt direct bij aan het gevoel van welbevinden en veiligheid. Iedereen is welkom en voelt zich welkom. Daarom willen wij Alkcare brede Gastvrijheidszorg implementeren.

Optimaliseren van de bedrijfsvoering

In het kader van het optimaliseren van de bedrijfsvoering zet Alkcare in op een aantal onderwerpen. Eén daarvan is het professionaliseren van de administratieve processen en het terugdringen van de administratieve lastendruk zoals o.a. het inkoopproces/budgettering.. Daarnaast zal in 2022 het nieuwe Elektronisch Cliënten Dossier (ECD) ONS van Nedap geïmplementeerd worden en zijn we voornemens om in de tweede helft van 2022 capaciteitsmanagement in te gaan voeren. Tevens zal in de tweede helft van 2022 het Leer Management systeem (LMS) ingevoerd worden om de administratieve lasten van de zorgmedewerkers te verlichten.

We zijn duurzaam

Alkcare is inmiddels aangesloten bij Green deal duurzame zorg om ervoor te zorgen dat duurzaamheid verankerd wordt in het strategisch beleid van Alkcare. Dit doet zij samen met haar partners in het lerend netwerk en daar waar nodig met externe ondersteuning.

Voor 2022 zet Alkcare in op het zoveel mogelijk scheiden van afval, Plastic Metaal Drinkkartons (PMD) en incontinentiemateriaal binnen de locaties. Daarnaast gaat er tweezijdig uitgeprint worden en worden er meer vegetarische menu componenten ontwikkeld. Alles met als doel om onze CO2 footprint te reduceren.

Innovatie en technologie is geborgd als proces in de organisatie

De maatschappij verandert continu en de zorg verandert mee. Zoals vorenstaand al aangegeven blijven kwetsbare mensen langer thuis wonen en gaat er in de zorginstellingen complexere zorg geleverd worden. De technologische mogelijkheden om ons hierbij te ondersteunen groeien dagelijks, maar roepen ook vragen over de toekomst op. Dit betekent voor Alkcare dat het belangrijk is om innovatieve mogelijkheden en digitale transformatie in te gaan zetten om het tegemoet komen aan de zorgvraag en het bevorderen van het welzijn van de cliënten en bewoners efficiënter en doelmatiger te laten plaatsvinden. Alles met het doel de veiligheid en bewegingsruimte te vergroten om de eigen regie en zelfredzaamheid van onze cliënten en bewoners te bevorderen. Er wordt begonnen met een werkgroep binnen Alkcare die beoordeelt, nieuwe) ingebrachte innovatieve middelen op hun effectiviteit en doelmatigheid en zorgt er voor, wanneer besloten wordt tot innovatie dat deze goed geïmplementeerd wordt. Bij de renovatie/nieuwbouw wordt extern deskundig advies ingewonnen.

Welzijn en Welbevinden zijn de uitgangspunten van onze organisatie

Welzijn is het persoonlijk leefplezier ofwel de tevredenheid van elk individu. Doordat iedere medewerker, vrijwilliger en mantelzorger zich dagelijks afvraagt; hoe gaat het echt met deze persoon? Wat is er voor u belangrijk? Wat is er nodig om het leefplezier of de tevredenheid te realiseren, met behoud van eigen regie ervan uitgaande dat ieder mens ertoe doet en graag gekend wil worden?

Om dit te bereiken zet Alkcare komend jaar in op het ontwikkelen van een visie op Welzijn die aansluit op de visie op zorg met als doel dat iedereen binnen Alkcare gaat werken vanuit het welzijn en welbevinden van onze bewoner/cliënt.

Doelgroepen

Locaties, zorgomgeving en besturingsfilosofie

Alkcare levert thuiszorg, beschikt daarnaast over twee intramurale kleinschalige locaties en verleent dagbesteding. Deze bevinden zich in een stedelijke omgeving.

De besturingsfilosofie gaat uit van de professionaliteit van de medewerkers. Binnen de daartoe wettelijk vastgestelde kaders wordt hen ruimte geboden om zelfstandig initiatieven te ontplooiën en te opereren. Hoewel de organisatiestructuur en bijgevolg het organogram een hiërarchische opbouw kent, is de organisatiecultuur als ongelaaagd en open(hartig) te karakteriseren.

Doelgroepen en verdeling

Alkcare is een organisatie voor ouderenzorg. Binnen de sector wordt onderscheid gemaakt tussen organisaties 'met behandeling' en 'organisaties zonder behandeling'. Alkcare is een organisatie zonder behandeling. Een uitzondering daarop is de Verpleegunit (VPU) in 't Rekerheem. Dit is een gesloten afdeling die voor wat de financiering en het behandeldeel betreft valt onder MagentaZorg. Het personeel op de afdeling is in dienst van Alkcare.

Alkcare heeft cliënten met als grondslag een somatische aandoening, maar meer en meer evolueert de organisatie naar een instelling met voornamelijk cliënten met psychogeriatrische problematiek.

De hierna volgende schema's zijn de prognoses voor 2022 die ook in de begroting zijn meegenomen.

Wlz	Oldeburgh				Rekerheem					Extramuraal				Algemeen			
	TA	TB	DB	Tot.	BM EM	DM	TM	VPU	Tot.	DB	PV	VP	HH	Tot.	cliënten	dagen	omzet
1VV-BH				0					0					0	0	0,0	€ -
2VV-BH				0					0					0	0	0,0	€ -
3VV-BH	1			1	1				1					0	2	722,7	€ 119.423,57
4VV-BH	10	14		24	16		1		17					0	41	14.815,4	€ 2.346.433,50
5VV-BH	13	17		30	8	23	23		54					0	84	30.353,4	€ 8.373.452,23
6VV-BH	3	8		11	8	1	1		10					0	21	7.588,4	€ 1.929.773,86
7VV-BH				0					0					0	0	0,0	€ -
8VV-BH				0					0					0	0	0,0	€ -
10VV-BH				0					0					0	0	0,0	€ -
ZZP 3ZG-visueel		1		1					0					0	1	361,4	€ 84.985,67
Zonder behandeling	27	40	0	67	33	24	25	0	82	0	0	0	0	149	53.841	€ 12.854.068,83	
4VV+BH				0					0					0	0	0,0	€ -
5VV+BH				0				23	23					0	23	8.311,1	€ 2.239.375,85
6VV+BH				0					0					0	0	0,0	€ -
7VV+BH				0				1	1					0	1	361,4	€ 117.792,55
8VV+BH				0				0	0					0	0	0,0	€ -
Met behandeling	0	0	0	0	0	0	0	24	24	0	0	0	0	24	8.672	€ 2.357.168,41	
3VPT				0					0					0	0	0,0	€ -
4VPT				0					0					0	0	0,0	€ -
5VPT				0					0			2	2	2	722,7	€ 170.854,55	
6VPT				0					0			1	1	1	361,4	€ 75.616,21	
Zonder behandeling	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	1.084	€ 246.470,76	
Partner-BH				0					0					0	0	0,0	€ -
Mutatie-BH	0,5	0,5		1	0,3	0,3	0,4		1,03					0	2,03	734,7	€ 74.223,48
Mutatie+BH				0					0					0	0	0,0	€ -
Totaal verblijfs- component	0,5	0,5	0	1	0,3	0,3	0,4	0	1,03	0	0	0	0	2,03	734,7	€ 74.223,48	
Totaal intramuraal	27,5	40,5	0	68	33,3	24,3	25,4	24	107,03	0	0	3	3	178,03	64.332	€ 15.531.931,49	

MPT

	Oldeburgh				Rekerheem					Extramuraal				Algemeen		
	TA	TB	DB	Tot.	BM EM	DM	TM	VPU	Tot.	DB	PV VP	HH	Tot.	cliënten	dagen	omzet
Verpleging				0					0		266		266		266	€ 19.384,77
Huishoudelijke hulp				0					0			1627	1627		1627	€ 53.711,63
Persoonlijke verzorging				0					0		2320		2320		2320	€ 129.975,31
Begeleiding				0					0		567		567		567	€ 35.589,55
Behandeling som, pg, vg, lg, zg (SO)				0					0		0		0		0	€ -
Totaal MPT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3153	1627	4780			€ 238.661,25
Dagbesteding basis				0					0	157			157		157	€ 9.086,03
Dagbesteding psychogeriatrisch				0					0	1572			1572		1572	€ 90.976,01
Vervoer dagbesteding/ dagbehandeling V&V				0					0	864,5			864,5		864,5	€ 6.501,30
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2593,5	0	0	2593,5			€ 106.563,34
Totaal Wlz														0	7373,5	€ 15.877.156,08

Wmo

	Oldeburgh				Rekerheem					Extramuraal				Algemeen		
	TA	TB	DB	Tot.	BM EM	DM	TM	VPU	Tot.	DB	PV en VP	HH	Tot.	cliënten	dagen	omzet
HH 1: outputgericht				0					0			17762	17762		17762	€ 525.755,20
Begeleiding L1				0					0		248		248		248	€ 13.540,80
Begeleiding M1				0					0		166		166		166	€ 10.358,40
Begeleiding Z1				0					0		95		95		95	€ 6.441,00
Daginvulling L1				0					0	1015			1015		1015	€ 32.886,00
Daginvulling M1				0					0	1368			1368		1368	€ 61.395,84
Daginvulling Z1				0					0	190			190		190	€ 12.517,20
Dagvervoer 1				0					0	1150			1150		1150	€ 9.913,00
Dagvervoer 2				0					0	100			100		100	€ 1.724,00
Totaal Wmo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3823	509	17762	22094	0	22094	€ 674.531,44

Zvw

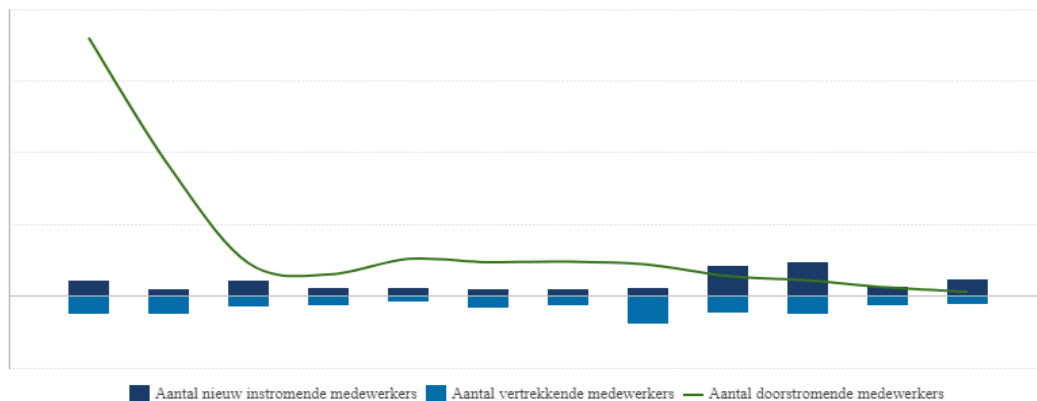
	Oldeburgh				Rekerheem					Extramuraal				Algemeen		
	TA	TB	DB	Tot.	BM EM	DM	TM	VPU	Tot.	DB	PV VP	HH	Tot.	cliënten	dagen	omzet
Wijkverpleging				0					0		12400		12400		12400	€ 684.480,00
ELV -laag complex				0					0		183		183	0,5	183	€ 28.408,92
ELV -hoog complex				0					0		183		183	0,5	183	€ 46.031,82
Totaal Zvw				0					0	0	12766	0	12766			€ 758.920,74
Totaal Alkcare	0	0	0	0	0	0	0	0	0					1	12766	€ 17.310.608,26

Deel 2 – Personeelssamenstelling

Samenstelling

	Totaal Alkcare	Algemeen	Facitair	Oldeburgh		Rekerheem		Extram. Zorg		Extram. H.H	Extram. Dagbest.	
				gedipl.	leerl.	gedipl.	leerl.	gedipl.	leerl.		gedipl.	leerl.
Totaal medew.	449	50	86	76		150		33		39	7	
Totaal Fte	231.48	13.96	43.55	49.61		92.77		16,47		11,79	3.33	
Paramedisch												
Psychosociaal												
Verpleegkundig 4/5/6		3		6		20	1	9				
Niveau 1				8	2	25	1	1		39		
Niveau 2				16	8	35	8	8	2			
Niveau 3				46	1	70	2	13			7	0
Facilitair			86									
Administratief		3										
Management		5										
Staf		8										
Vrijwilligers	150											
RvT/RvB		5										
Stagiaires		38										

In-, door-, en uitstroom (dit is inclusief de stagiaires)



Instroom 111 medewerkers
 Uitstroom 113 medewerkers
 Doorstroom 244 medewerkers

Ratio personeelskosten/opbrengsten

Definitie: Personeelskosten als een percentage van de omzet
 Formule: $\text{Personeelskosten} / \text{Omzet} * 100 = 0.79$

Prognose opbrengsten 2021 € 16.454.268
 Prognose personeelskosten 2021 12.936.032
 Personele kosten zijn 79% van de totale opbrengsten

Ziekteverzuim tot en met 31.10.2021

Algemeen 3,41
 Facilitair 13,21
 Oldeburgh 8,33
 Rekerheem 5,89
 Extramuraal 11,38
Totaal verzuim 8,40

Deel 3 – Plannen en voornemens

Persoonsgerichte zorg & ondersteuning

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning begint met goed weten wie iemand is en wat er voor hem of haar toe doet. Gehoord en gezien worden is voor iedereen belangrijk. Compassie, uniek zijn, autonomie en samen beslissen zijn hierin richtinggevend en verweven in het Zorgleefplan (ZLP). In 2022 ligt onze focus bij de onderstaande onderwerpen.

Elektronisch Client Dossier (ECD)

Het ECD is een digitaal systeem waarin diverse gegevens rondom de zorgverlening worden bijgehouden van al onze cliënten. Het heeft als doel de zorgverlening te ondersteunen en dossier te vormen. In 2021 is er een keuze gemaakt om te gaan werken met het ECD ONS van Nedap. Er is inmiddels een plan van aanpak gemaakt dat er in voorziet dat het ECD het tweede kwartaal 2022 de basis is geïmplementeerd binnen Alkcare. In de tweede fase wordt het cliëntenportaal en de digitale medicatie aftekenen geïmplementeerd.

Actie *Implementeren ECD*

Aanbod thuis

Zoals beschreven bij de ambities/doelen willen wij meer aanvullende extramurale WLZ zorg- en ondersteuning aanbieden. Wij willen ons richten op een groei in het aanbod van extramurale WLZ zorg en hebben ons als doel gesteld om dit voor 20 plaatsen (VPT/MPT) komend jaar te realiseren, in de wijk, bij voorkeur in bestaande senioren complexen.

Actie *Creëren van een groter aanbod in thuissituatie*

Gezonder Oud in Noord Kennemerland

Met het project G'OUDE sluit Alkcare in de Hofstaete aan bij de gezamenlijke ambitie van: "Gezonder oud in Noord Kennemerland", een samenwerkingsproject met de Pieter de Raat stichting en Woonwaard. Het doel is om ouderen langer gezond en veilig thuis te laten wonen, waar nodig ondersteund met formele en informele hulp en welzijnswerk om vanuit eigen kracht en regie in de lokale gemeenschap te kunnen participeren. Alkcare zal dit plan uitvoeren op basis van een gedegen inventarisatie van de wensen en behoeften van de bewoners/cliënten.

Actie *Uitvoeren van het project in de Hofstaete*

Kennis complexe PG zorg

Vanwege de toegenomen zorgwaarde zal Alkcare zich, naast nieuwbouw en verbouw, in 2022 inzetten op het ontwikkelen van een zorgvisie op PG-zorg. Daarnaast willen we onze medewerkers, vrijwilligers en familieleden toerusten op de meer complexe PG-zorg middels het aanbieden van scholing, coaching en training on the job met behulp van een trainer/coach en onze aandachtsvelders.

Actie *Het ontwikkelen van een zorgvisie op PG- zorg*
Verhogen kennis personeel van complexe PG- zorg
Het ontwikkelen van de behandeldienst

Wonen & Welzijn

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning en wonen & welzijn hangen nauw met elkaar samen. Het gaat er immers om dat de cliënt niet alleen de zorg en ondersteuning krijgt die hij of zij nodig heeft, maar ook dat het leven zo aangenaam mogelijk is, met zingeving en betekenisvolle activiteiten, waar mogelijk samen met familie en naasten. Zingeving, zinvolle dagbesteding, een schoon en verzorgd lichaam plus verzorgde kleding, familieparticipatie & inzet vrijwilligers en wooncomfort zijn thema's die hieronder vallen.

Daarom vragen we ons dagelijks af hoe het echt met onze bewoners en cliënten gaat, wat belangrijk voor ze is om leefplezier en tevredenheid te realiseren. Wij vinden dit zelfs zo belangrijk om hier vanuit te werken, dat we in 2022 een visie op welzijn gaan ontwikkelen. Daarnaast ligt in 2022 onze focus bij de onderstaande onderwerpen.

Gastvrijheid

In 2021 is er weer een start gemaakt met het project gastvrijheid. Elke medewerker van Alkcare krijgt dezelfde gastvrijheidstraining. Dit project heeft tot halverwege 2021 stil gelegen vanwege Corona. In september 2021 is het project weer opgestart in samenwerking met AAG met als doel de trainingen in 2022 te vervolgen en het project te implementeren binnen Alkcare.

Actie *Doorzetten project gastvrijheid*

Nieuw- en verbouw

Er is een strategisch vastgoedplan geschreven voor Alkcare wat de komende jaren uitgerold wordt.

Actie *Realiseren van het strategisch vastgoedplan*

Duurzaamheid

Bij renovatie, nieuwbouw of andere projecten zal altijd gekeken worden naar de meest duurzame aanpak. Om deze duurzame stap te maken is Alkcare inmiddels aangesloten bij Green Deal.

Naast een duurzame aanpak bij nieuwbouw en verbouw zet Alkcare in 2022 in op het praktisch uitvoeren van duurzaamheid binnen de organisatie.

Actie *Alkcare blijft de komende jaren aangesloten bij Green Deal*

Actie *Afval, Plastic Metaal Drinkkartons (PMD) en incontinentiemateriaal wordt waar mogelijk gescheiden
Er komen meer mogelijkheden voor vegetarische menu componenten
Er wordt tweezijdig- of niet meer geprint.*

Welzijn

Er is een visie op Welzijn ontwikkeld die aansluit op visie op zorg met als doel dat iedereen binnen de organisatie gaat werken vanuit het welzijn en welbevinden van onze bewoner/cliënt.

Actie *In het eerste kwartaal 2022 wordt er een visie op Welzijn ontwikkeld door de werkgroep Welzijn*

Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning

Iedereen die in een verpleeghuis woont, krijgt goede en passende persoonsgerichte zorg en ondersteuning. Kwaliteit en veiligheid maken hier vanzelfsprekend onderdeel van uit. Bij het werken aan de kwaliteit van zorg werken we met professionele standaarden en richtlijnen die gelden in de zorgsector.

De cyclus van leren en verbeteren laten we in processen terugkomen om kwalitatief veilige zorg en ondersteuning te bieden. Van bijvoorbeeld de dagelijkse zorg, tot cliëntevaluaties, audits en incidenten aan toe. Meer en meer zijn we bezig deze bewustwording en cultuur te stimuleren, van MT tot aan de teams. Ondersteunend hierin zijn kwaliteitsverpleegkundigen, waar we in 2021 mee zijn gestart. In 2022 gaan we dit verder uitbreiden door het consistent werken met aandachtsvelden en aandachtsvelders. Om zo als gehele organisatie, tot teamniveau aan toe, continu te leren en verbeteren en daarmee de kwaliteit en veiligheid te verhogen. In 2022 ligt onze focus bij de onderstaande onderwerpen.

Jaaroverzicht Kwaliteit & Veiligheid

Het jaaroverzicht Kwaliteit & Veiligheid is opgesteld en wordt uitgerold conform plan.

Actie *Uitrollen van het jaaroverzicht Kwaliteit & Veiligheid*

Verhogen hygiëne

Binnen het jaaroverzicht Kwaliteit & Veiligheid zijn onderwerpen gedefinieerd op basis van prioriteit zoals geconstateerd vanuit eerdere evaluaties. Onderwerpen die aan bod komen betreffende hygiëne zijn hand- en persoonlijke hygiëne, reiniging en desinfectie, opslag SMH en gebruik van de juiste middelen.

Actie *Focussen op hygiëne onderwerpen zoals weergegeven in het jaaroverzicht Kwaliteit & Veiligheid*

Verhogen medicatieveiligheid

Binnen het jaaroverzicht Kwaliteit & Veiligheid zijn onderwerpen gedefinieerd op basis van prioriteit zoals geconstateerd vanuit eerdere evaluaties. Onderwerpen die aan bod komen betreffende medicatieveiligheid zijn onder andere werkwijze/proces, convenant medicatieveiligheid, omgang toedienlijst, medicijnkar- en koelkast, houdbaarheid.

Actie *Focussen op medicatieveiligheid onderwerpen zoals weergegeven in het jaaroverzicht Kwaliteit & Veiligheid*

Werken met aandachtsvelden en aandachtsvelders

Binnen Alkcare wordt gewerkt met zogeheten aandachtsvelden.

In 2022 wordt een kapstok neergezet om gestructureerd invulling te geven aan deze aandachtsvelden door aandachtsvelders (in nauwe samenwerkingen met de kwaliteitsverpleegkundigen).

Actie *Belangrijkste aandachtsvelden zijn vastgesteld
Aan de aandachtsvelden worden, voor zover noodzakelijk, aandachtsvelders gekoppeld
Kwaliteitsverpleegkundigen implementeren het document 'rol aandachtsvelder'*

Leren en ontwikkelen

Om de best mogelijke zorg en ondersteuning voor bewoners van verpleeghuizen te realiseren is het nodig om permanent te blijven leren en ontwikkelen. Dat geldt voor alle betrokkenen: medewerkers, vrijwilligers, de organisatie en haar samenwerkingspartners. Zo leren we van elkaar in de praktijk, maken we deel uit van een lerend netwerk, laten we de PDCA cyclus aanwezig zijn in processen en beschikken we over een kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) dat HKZ is gecertificeerd.

Plan Do Check Act (PDCA)

PDCA: de cyclus van continu verbeteren door plannen op te stellen, uit te voeren, te evalueren en daar waar nodig te verbeteren. Deze cyclus willen we geborgd hebben in alle processen. Processen gerelateerd aan cliënten zijn geborgd in het ECD. De cyclus in overige processen is al dan niet deels aanwezig en moet worden geoptimaliseerd. De grootste PDCA (beleidscyclus) wordt tevens opnieuw bepaald en ingericht.

Actie *PDCA inbedden in organisatie*

Kwaliteitsmanagementsysteem (KMS)

Om de organisatie op het gebied van kwaliteit op een nog adequatere, efficiëntere en betere manier te ondersteunen is het belangrijk dat er KMS software wordt geïmplementeerd.

Actie *In 2022 is een keuze gemaakt voor een KMS, is het aangeschaft en geïmplementeerd*

Lerend Netwerk

We maken deel uit van het Lerend Netwerk met als belangrijkste doel leren en verbeteren en kennis uitwisseling.

Actie *Ondersteunen en uitwisselen van kennis rondom Duurzaamheid
Ondersteunen en uitwisselen van kennis rondom Fieldlab
Elkaar vertegenwoordigen in netwerken en projectgroepen
Kennisuitwisseling in een gezamenlijk verpleegkundig netwerk
Kennisuitwisseling op het vlak van bedrijfsvoering
Kennisuitwisseling op facilitair gebied
Samenwerking over het opleiden van Verpleegkundig Specialisten*

Leiderschap, Governance en management

Een gedragen visie op kwaliteit vormt de basis voor het constant werken aan kwaliteit in de hele organisatie. Bij de totstandkoming van dit Kwaliteitsplan zijn dan ook vele disciplines betrokken geweest zoals benoemd bij participatie. In 2022 ligt onze focus bij de onderstaande onderwerpen.

Communicatie en implementatie van de missie/visie/kernwaarden/ambities

31 augustus 2021 zijn de missie, visie, kernwaarden en ambities opnieuw vastgesteld door het MT. De tweede stap is deze duidelijk te communiceren naar de rest van de organisatie. Hoe dit zal plaatsvinden en in welke vorm wordt nader bepaald door de huidige werkgroep.

Actie *Implementeren van de missie, visie, kernwaarden en ambities binnen Alkcare*

Professionaliseren en leiderschap

Om te professionaliseren is regievoering belangrijk. Daarom willen we leiderschap versterken in de organisatie.

Actie *Versterken leiderschap in organisatie middels een leiderschapsprogramma*

Personeelssamenstelling

Het échte contact en de relatie tussen zorgprofessional en cliënt zijn sleutelfactoren voor goede zorg. Gezien, gehoord en geholpen worden op de terreinen waar je als cliënt behoefte aan hebt, daar draait het om in persoonsgerichte zorg. De zorgprofessional maakt het verschil, met zijn of haar kennis, deskundigheid, ervaring en bejegening. Eerder zijn de cijfers van de personeelssamenstelling weergegeven. Het profileren van de naam Alkcare in de arbeidsmarkt. Hieronder volgen de focuspunten voor 2022.

Behoud van personeel

Door een moeilijke arbeidsmarkt is het belangrijk dat Alkcare blijde, tevreden en bevlogen medewerkers heeft, ervan uitgaande dat iemand die tevreden en bevlogen is hart voor de zaak heeft en zich hier voor in wil zetten. We willen actief beleid gaan voeren op het behouden van personeel (binden, boeien) en op het verhogen van de medewerkerstevredenheid.

Actie	<i>De medewerker staat centraal Er is een goede interne communicatie Er is ruimte voor ontspanning</i>
--------------	--

Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap is dat we de medewerker het gevoel geven dat ze zich gezien, gehoord, gewaardeerd en gefaciliteerd voelt. Waarbij we wel een wederkerigheid verwachten; de medewerker toont initiatief en wij tonen leiderschap waarbij we de medewerker motiveren tot het nemen van initiatief.

Actie	<i>Het uitvoeren van een MTO Het verzuim terugdringen Het verloop onder personeel terugdringen</i>
--------------	--

Hulpbronnen, omgeving en context

Er zijn veel ontwikkelingen, factoren en innovaties die invloed hebben op het functioneren van de organisatie. Door deze tijdig te identificeren en te doorgronden kunnen de organisatie en de medewerkers er zodanig op inspelen dat zij bijdragen aan kwaliteit van leven van de bewoners en kwaliteit van het werk van de medewerkers.

Daarnaast wordt in een groeiende, complexere organisatie overzicht en structuur steeds belangrijker. Weten waar je staat en waar je naartoe wilt. Periodiek terug kijken en eventueel bijsturen. Om gemakkelijk inzicht te krijgen in de juiste resultaten zijn de juiste systemen nodig. Daarom is het noodzakelijk de bedrijfsprocessen en systemen te professionaliseren. In 2022 ligt onze focus bij de onderstaande onderwerpen.

Capaciteitsmanagement

Na het implementeren van het ECD van ONS Nedap is het goed om ons te richten op het invoeren van capaciteitsmanagement met als doel de logistiek binnen onze zorg en planning te optimaliseren en bij te sturen.

Actie	<i>Implementeren capaciteitsmanagement</i>
--------------	--

FMIS

De facilitaire tak binnen Alkcare omvat vele verschillende processen die allemaal om een andere vastlegging en bewaking vragen. Veel van deze processen kunnen ondergebracht worden in één totaal systeem, namelijk een Facilitair Management Informatie Systeem (FMIS). Op deze manier ondersteunt en optimaliseert een FMIS het gebruik van middelen, faciliteiten en gebouwen. Zo wordt meer inzicht verkregen in de gang van zaken, kan beter worden (bij)gestuurd en uiteindelijk klanttevredenheid worden verhoogd.

Actie	<i>Implementatie en optimaliseren FMIS</i>
--------------	--

Het werken met intranet

Alkcare heeft nog geen intranet. Het aanschaffen van intranet zou de organisatie kunnen ondersteunen om alle werknemers toegang te geven tot informatie en diensten van de interne informaticasystemen.

Actie *Keuze maken voor een intranetsysteem*

Inzetten van innovatie

Met de inzet van innovatie is Alkcare voornemens de doelmatigheid binnen de organisatie te verhogen en de eigen regie en zelfredzaamheid van onze cliënten en bewoners te bevorderen. Om innovatie een vaste plek te geven binnen Alkcare zijn een aantal acties nodig die structuur geven aan dit focusgebied.

Actie *Een werkgroep/commissie innovatie is opgestart
Een innovatiemedewerker is aangewezen
In alle functiebeschrijvingen is aandacht voor innovatie opgenomen.
Implementeren LMS*

Gebruik van informatie

Er zijn twee zaken van essentieel belang bij kwaliteitsverbetering en kwaliteitsbeoordeling:

- Het samen leren en ontwikkelen in lokaal verband op basis van verzamelde informatie;*
- Transparantie en het afleggen van verantwoording intern en extern op basis van verzamelde informatie.*

In 2022 ligt onze focus in het uitrollen van een communicatieplan.

Communicatie

Om alle voorafgaande acties te kunnen implementeren is communicatie van essentieel belang; binnen en tussen alle lagen van de organisatie. Daarom is er een intern communicatiebeleid opgesteld met de lijnen waarlangs welke de communicatie verloopt. Belangrijk is dat het intern communicatiebeleid bekend is bij de medewerkers en er ook naar gehandeld wordt.

Actie *Uitrollen intern communicatieplan*

Overzicht acties

Onderstaand overzicht geeft nogmaals kort de plannen weer volgens de thema's van het kwaliteitskader

Inhoud

Persoonsgerichte zorg & ondersteuning	Wonen & Welzijn	Kwalitatief veilige zorg & ondersteuning	Leren en ontwikkelen
Implementeren ECD Creëren groter aanbod in thuissituatie Ontwikkelen zorgvisie op PG- zorg Verhogen kennis complexe PG zorg Implementeren project G'OUDE binnen de Hofstaete	Doorzetten project gastvrijheid Realiseren strategisch vastgoedplan Deelname aan Green deal Uitvoeren acties duurzaamheid Visie op Welzijn en welbevinden ontwikkelen	Uitrollen jaaroverzicht Kwaliteit & Veiligheid Verhogen hygiëne Verhogen medicatieveiligheid Werken met aandachtsvelden en aandachtsvelders	PDCA inbedden in organisatie KMS aanschaffen en implementeren Uitbreiden lerend netwerk

Randvoorwaarden

Leiderschap, Governance en management	Personeelssamenstelling	Hulpbronnen, omgeving en context	Gebruik van informatie
Communiceren uitgangspunten t.a.v. missie, visie en kernwaarden van Alkcare Versterken leiderschap in organisatie	Opstellen beleid personeelsbehoud Goed werkgeverschap	Implementatie FMIS Implementatie LMS Implementeren capaciteitsmanagement Keuze maken voor Intranet Inzetten van innovatie	Implementeren intern communicatieplan