

## ONZE DOELEN VOOR 2023:

### Persoonsgerichte zorg

In de periode van januari 2023 t/m december 2023 is er bij 50% van de inhuizingen een huisbezoek geweest, waarbij aan de hand van format WWIB een anamnese is afgenomen.

### Leiderschap, Governance en management

In de periode van januari 2023 t/m december 2023 is het teamfasemodel van Hertenhofje uitgewerkt en is er een plan opgesteld ter bevordering van de teamontwikkeling.

### PR

De omgeving/verwijzers weten Altingerhof te vinden en we hebben een wachtlijst voor de verschillende doelgroepen

## **Zo hebben wij gewerkt aan onze kwaliteitsdoelen 2023 in Altingerhof .**

### Hoe in Altingerhof is gewerkt aan de locatiedoelen van het kwaliteitsplan 2023:

De locatiedoelen zijn benoemd in team overleggen, weekstarts en in het woonzorgbegeleiders overleg. De doelen zijn 6-wekelijks geëvalueerd in de kernteam-overleggen. Doel Persoonsgerichte zorg: We hebben 8 huisbezoeken gehad. Medewerkers zijn geïnformeerd en weten hoe ze de Weet Wie ik ben (WWIB) in moeten vullen en overhandigen bij een huisbezoek de WWIB al aan de familie, en geven uitleg over het belang van het invullen. Twee HBO-Vgg'ers zitten in de commissie Persoonsgerichte zorg, waarin doorvoering WWIB intramuraal is ontwikkeld. Bij de bewoners die al wonende zijn in de Altingerhof is de WWIB ingevuld met als doel beter kunnen anticiperen.

Doel leiderschap, governance en management: In sommige teams zijn de teamfasemodellen al ingevuld, verwerkt in de teamplannen.

Doel PR: Familie van nieuwe opnames zijn in de Altingerhof komen kijken en raken daarbij erg enthousiast. Er is een folder ELV-palliatief gemaakt, tevens voor de dagbesteding. Er is een samenwerking opgezet met de buurtvereniging, WMO van de gemeente om informatie te geven over het aanbod binnen Altingerhof, 6-wekelijks overleg is opgezet met de wijkverpleegkundige, casemanager dementie en klantadviescentrum over inhoudelijke casussen en inhuizen. Hier is ook het belang van de WWIB besproken om bij betrokkenheid van de casemanagers dementie deze al in te vullen (vooral bij crisis) Er is een wekelijkse samenwerking opgezet met scholengemeenschap Volta (werven van toekomstige medewerkers).

### Wat is er nu anders. Wat is ontwikkeld, geleerd, kortom; wat is onze 'bewijslast':

Doel persoonsgerichte zorg: We hebben het doel rondom huisbezoeken (50%) niet gehaald.

Door meerdere crisis opnames in 2023 hebben we veel huisbezoeken niet kunnen doen. Bij een crisis opname moeten aanmelding en inhuizen binnen enkele dagen plaats vinden wat een huisbezoek erg lastig maakt. Daarnaast is er een aanpassing geweest binnen de bezetting wat maakt dat zorgmedewerkers met 2 medewerkers op de woning werkzaam zijn en de huisbezoeken niet in eigen tijd maar in een werkdienst gepland worden. Dankzij deze aanpassing vindt het huisbezoek vaker plaats. Hierdoor verloopt de opname dag voor de nieuwe bewoner maar ook voor het personeel

meer ontspannen, doordat je al veel persoonlijke informatie hebt verkregen. Er is meer aandacht voor de bewoner die opgenomen wordt in plaats van het proces van inhuizen en papierwerk.

In het structureel overleg (maandelijks) met Klantadviescentrum is afgesproken dat eerder doorgegeven wordt wie er aangemeld is voor de wachtlijst, zodat ruimer van tevoren een huisbezoek gepland kan worden. En dat aanmeldingen voor de wachtlijst eerder aangedragen kunnen worden voor een beoordeling voor het plaatsen op de wachtlijst.

Elk half jaar vindt overleg plaats met woonzorgbegeleiders binnen de locatie. Hier is afgestemd hoe de woonzorgbegeleiders het beste vorm kunnen geven aan het huisbezoek en hier prioriteit aan moeten geven binnen een dienst.

Doel leiderschap, governance en management: Wat betreft het doel om binnen elk team een teamfasemodel in te vullen is deze niet volledig behaald. De teamfase modellen zijn op alle woningen uitgezet in 2023 maar er is een minimale respons terug gekomen vanuit de woningen. In een nader onderzoek binnen de teams waarom er een minimale respons is werd duidelijk dat snel wisselende formatie in de teams en een hoog ziekteverzuim maakt dat er vaak geen stabiel team aanwezig is om het fasemodel mee uit te oefenen. De teamfase modellen zijn begin 2024 besproken in het teamoverleg en worden opnieuw als doel gesteld in 2024.

Doel PR: Ons doel is binnen Altingerhof grotendeels behaald. Er zijn verschillende samenwerkingen opgezet: buurtvereniging, WMO van de gemeente, extramurale zorg, scholengemeenschap Volta en de basisscholen in Beilen. Tijdens deze samenwerking hebben we gezien dat de wachtlijst binnen Altingerhof toegenomen is en dat de aanwezigheid van externen een bevordering is voor de participatie in de buurt en wordt het welzijn vergroot van bewoners door activiteiten welke gedaan worden door bijvoorbeeld leerlingen en buurtverenigingen.

#### Welke obstakels we tegenkwamen en hoe we die hebben overwonnen:

Doel persoonsgerichte zorg: Een obstakel welke we tegen zijn gekomen bij het niet behalen van het doel zijn de meerdere (val)incidenten op enkele woningen waardoor er andere prioriteiten lagen. De 'herinrichting' van de Altingerhof in het laatste tertaal van 2023 zorgde bij het personeel voor onrust en verminderde motivatie, waardoor de kwaliteitsdoelen ook op de achtergrond raakten. De herinrichting maakte dat er op een andere manier met de teams in gesprek gegaan moest worden. Hier hebben de HBO-Vgg een prioriteit aan gesteld zodat zorgmedewerkers hun werk opnieuw konden inrichten en er weer rust en ruimte ontstond voor de gestelde doelen. Ook het vooruitzicht naar een nieuwe vaste manager en de uitgezette sollicitatieprocedure waarbij zorgmedewerkers en HBO-Vgg werden betrokken heeft rust gecreëerd.

Doel leiderschap, governance en management: Een obstakel wat betreft het uitwerken van het teamfasemodel was met name gedurende de tweede helft van 2023 minder stabiele teams door veel wisselingen qua personeel en een hoog ziekteverzuim. Het vertrek van de vorige manager eind oktober en de tijdelijke vervanging door 2 managers gaf voor teams onrust en onzekerheid waardoor er geen ruimte en motivatie aanwezig was binnen de teams met betrekking tot extra taken. Door eerst te sturen op rust en een stabielere bezetting maakt dat we het doel meenemen naar 2024.

Doel PR: bovenstaande obstakels zijn bij het behalen van dit doel van minder belang geweest. Ze waren wel aanwezig maar doordat er veel pr-doelen al eerder uit waren gezet zijn de obstakels minder van invloed geweest op het behalen van het doel

Of alle doelen zijn behaald en zo niet welke vervolgstappen zijn afgesproken:

Doel persoonsgerichte zorg: Doel is niet volledig behaald: Bij de meeste bewoners is een onderdeel van het huisbezoek doel wel behaald (invullen van de WWIB). Doel is meegenomen in de plannen voor 2024

Doel leiderschap, governance en management: Doel is niet behaald en is meegenomen in de plannen voor 2024. Verder gaan we in het kader van dit doel in 2024 een overleg houden (is al gepland) met verschillende disciplines binnen Altingerhof om onze samenwerking te versterken. Dit doen we door middel van een OMDO (organisatorisch multidisciplinair overleg) .

Doel PR: Doel is behaald. Doordat familie van (aanstaande) opnames op Altingerhof is komen kijken en erg enthousiast zijn is er een wachtlijst op de Altingerhof. De sfeer op de woningen en het grote park om de woningen heen zorgt ervoor dat mensen erg enthousiast zijn over Altingerhof. Altingerhof staat positiever bekend in de omgeving