

- **Wonen**
- **met zorg**

*Kwaliteitsplan 2023*



# Voorwoord

## Omring kwaliteitsplan 2023

Het kwaliteitsplan 2023 dat in een nieuwe vormgeving een mooi overzicht geeft van de kwaliteitsontwikkeling bij Omring is het eerste kwaliteitsplan waar de voormalige Vrijwaardlocaties in zijn opgenomen. Per 1 januari 2023 is namelijk de juridische fusie tussen Vrijwaard en Omring een feit. Het kwaliteitsplan vloeit voort uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg dat nog steeds van kracht is. Het plan heeft dus specifiek betrekking op de woonzorglocaties en de langdurige zorg die thuis wordt verleend, bijvoorbeeld op basis van een Volledig Pakket Thuis. Landelijk is er beweging om te komen tot een meer integraal kwaliteitskader voor de ouderenzorg. Deze ontwikkeling ondersteunen we en daarom richten we ons op een breder kwaliteitsjaarplan voor 2024 waarin naast de langdurige zorg ook de wijkverpleging, geriatrische revalidatie/herstelzorg en verschillende vormen van dienstverlening zijn opgenomen.



## Herijkte koers

In deze versie is onze herijkte koers het vertrekpunt. Cliënten en hun naasten staan centraal en dus onze medewerkers en hun vak op één. Hierin vatten we de afhankelijkheid samen die er is tussen goede en beschikbare zorg en de aanwezigheid van gedreven en vakbekwame zorgprofessionals. Investeren in kwaliteit is daarmee meer dan investeren in

zorginhoudelijke onderwerpen en gaat dus ook heel erg over de zorg voor onze medewerkers en de opgave voldoende mensen naar de zorg te trekken en te behouden.

## Met zorg ontzorgen

Een tweede belangrijk vertrek punt is 'met zorg ontzorgen'. Uiteindelijk is het zo lang mogelijk gezond en zelfstandig blijven de grootste opgave. Als dat moeilijker wordt is zorg gericht op het kunnen blijven voeren van eigen regie en is samenwerking met familie en naasten steeds belangrijker. Wat dat laatste punt betreft, hierin schuilt misschien wel de grootste uitdaging. De toenemende vergrijzing vraagt om een gezamenlijke inspanning waarbij naast familie en naasten ook buurten en wijken een steeds belangrijker rol gaan krijgen bij zorg- en ondersteuningsvragen. De kwaliteit en vitaliteit van de directe leefomgeving heeft echt betekenis voor mensen die nog thuis wonen, maar ook voor de kwaliteit van leven in woonzorglocaties. Samen investeren we hierin als cliëntenraden, bestuur en organisatie.

We wensen iedereen veel leesplezier en inspiratie bij het lezen van dit kwaliteitsplan en wensen iedereen die hieraan gaat werken veel succes.

**Arie Epskamp**  
Voorzitter Centrale Cliëntenraad

**Jolanda Buwalda**  
**Frido Kraanen**  
Raad van Bestuur

# Inhoud

# Kwaliteitsplan

# 2023

Voorwoord	2
Omring kwaliteitsplan 2023	2
Wij zijn Omring	5
Samen de beste zorg dichtbij	5
De strategische koers 2022 tot 2026	5
Omring werkt samen met vgz aan de beste zorg dichtbij	6
De cliënt centraal	7
Een fijne dag voor alle bewoners	8
Multidisciplinair samenwerken aan goede zorg	9
Zorg voor bewoners in de laatste levensfase	9
Veiligheid in vrijheid	10
Medewerker op 1	11
Vindingrijker werken	11
Leren, ontwikkelen en opleiden	13
Samen vitaal voor minder verzuim	14
De juiste zorg op de juiste plek	16
De zorgconsulent als gids	16
Beschermd wonen	17

<b>Informele hulp</b>	<b>17</b>
<b>Succesvol organiseren</b>	<b>19</b>
<b>De cliëntenraden zijn de ogen en oren in de organisatie</b>	<b>19</b>
<b>Sturen op kwaliteit</b>	<b>19</b>
<b>Omring draagt bij aan maatschappelijk verantwoord ondernemen</b>	<b>21</b>
<b>Verbinding met onderwijs en wetenschap</b>	<b>22</b>
<b>Van digitaal doen naar digitaal zijn</b>	<b>24</b>
<b>Duurzame zorg met innovatieve technologie</b>	<b>25</b>
<b>Locaties</b>	<b>28</b>
<b>Colofon</b>	<b>32</b>

# Wij zijn Omring

## Samen de beste zorg dichtbij

Omring wortelt ruim honderd jaar in West-Friesland, de kop van Noord-Holland en op Texel. Wij zijn in de buurt wanneer goede zorg of ondersteuning nodig is. Van verzorging tot gespecialiseerde verpleging. Van behandeling tot revalidatie. Thuis of in één van onze 30 woonzorglocaties. Omring. Samen de beste zorg dichtbij.



## Met zorg ontzorgen: de kernopgave van onze strategie

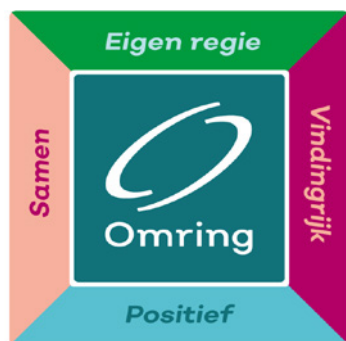
In een toekomst die zich kenmerkt door schaarste willen we meer dan alleen het hoofd bieden aan de toename van steeds complexere zorgvragen. We zetten alles op alles zodat mensen een waardevol en waardig leven kunnen leiden in alle levensfasen. We willen 'met zorg ontzorgen'. Dat doen we vanuit de kernkwaliteiten waarmee we ons onderscheiden en met een waardegedreven aanpak die leidt tot de beste zorgprestaties tegen lagere zorgkosten en positieve ervaringen voor cliënten en medewerkers. De cliënt staat centraal, dus de medewerker op één en de professional in positie! We willen 'er zijn' voor iedereen die ons nodig heeft. Waarbij we elk mens als uniek zien, als één geheel en een onlosmakelijk deel van zijn of haar omgeving. We willen de gids zijn die complexe zorg in een complex zorglandschap toegankelijk maakt en de schouders eronder zet om echt het verschil te maken.

We willen de duurzame verbinder van organisaties en samenleving zijn. Verbinder ook van mensen, generaties en ideeën. Dat doen we vanuit een succesvolle, maatschappelijk ondernemende organisatie, die in tijden van schaarste de waarde van haar inzet voor cliënten en de samenleving werkelijk verhoogt. Met warme zakelijkheid, een hoog aanpassingsvermogen en de innovatiekracht die samen nodig zijn om diensten steeds verder te verbeteren en nieuwe diensten en initiatieven in de regio te ontwikkelen. Dat doen we vooral ook met

## De strategische koers 2022 tot 2026

De komende 5 jaar stijgt het aantal ouderen fors. De vraag naar chronische of acute zorg neemt toe, wordt complexer en breidt uit naar andere leeftijdscategorieën. Tegelijkertijd komt de betaalbaarheid van de zorg in het gedrang en is er krapte op de arbeidsmarkt.

Ook in deze veranderende tijden willen we 'Samen de beste zorg' blijven leveren. Dit betekent niet dat we het over een compleet andere boeg gooien. Integendeel! Wel scherpen we de visie en strategische koers aan met nog altijd onze kernwaarden 'eigen regie, samen, positief en vindingsrijk' als vertrouwd kompas en met 'positieve gezondheid' als leidraad voor ons handelen.



onze ervaren zorgprofessionals en jonge talenten die we optimaal zullen toerusten om nieuwe rollen en taken op zich te nemen. Zij krijgen volop ruimte om te doen waar ze goed in kunnen en willen zijn. Om zich te ontwikkelen, te groeien en te bloeien. Dat is de basis van de zorg van de toekomst waar wij voor staan en gaan.



## **Omring werkt samen met vgz aan de beste zorg dichtbij**

Omring werkt samen met VGZ in een alliantie. Vanuit een waardegedreven aanpak ontwikkelen we verschillende interventies waarin we onze klanten en medewerkers ontzorgen. Initiatieven gericht op het versterken van de eigen regie, arbeidsbesparing of digitalisering staan centraal. Zo geven we duurzame toegankelijke en betaalbare zorg vorm. Een mooi voorbeeld is het inzetten van de zorgconsulent bij langer zelfstandig thuis wonen. De zorgconsulent van Omring is de spil van de klantbehoefte en wensen. Juist als de klant verder komt in de klantreis en vragen complexer worden, regelt de zorgconsulent dat de klant en zijn of haar omgeving tijdig juiste en passende zorg en ondersteuning ontvangt. De samenwerking in de alliantie met VGZ levert succesvolle interventies op als het gaat om klantwaarde, medewerkerswaarde, duurzaamheid en kwaliteit. Samen organiseren we de beste zorg dichtbij; toekomstbestendig, vanuit gezond met elkaar en door met zorg te ontzorgen.



# De cliënt centraal

Liefdevolle zorg met aandacht voor de cliënt als mens; dat is wat we bij Omring dag in dag uit bieden. Samen met onze medewerkers, vrijwilligers en ketenpartners en samen met mantelzorgers, familie en vrienden van onze cliënten werken we aan zo gezond en zelfstandig mogelijk ouder worden. Daarbij gaan we uit van wie de cliënt is, van wat hij of zij kan, wil en nastreeft. Passende en persoonlijke zorg, begeleiding, behandeling en dienstverlening; de cliënt staat centraal.



## Leren van cliëntervaringen

Uit persoonlijke gesprekken, cliëntplanbesprekingen, familiebijeenkomsten en huiskamergesprekken weten we hoe cliënten de kwaliteit van zorg en behandeling ervaren. Ook zijn de lokale cliëntenraden van groot belang. Zij praten met bewoners en delen hun kijk op wonen en welzijn tijdens ISO-audits en locatiebezoeken van de zorgverzekeraar.

### Wat zeggen cliënten over de zorg?

Omring gebruikt een aantal instrumenten om de cliëntenwaardering inzichtelijk te maken. Op

Zorgkaart Nederland krijgen de woonzorglocaties gemiddeld een prima waardering. Voor 2023 streven we – net als in 2022 – naar een 8,4.

Ons jaarlijkse cliënttevredenheidsonderzoek geeft inzicht in verbeterpunten. In het A3 jaarplan van de locaties concretiseren we deze punten.

De gesprekken tijdens familiebijeenkomsten over wat cliënten en mantelzorgers van Omring mogen verwachten en wat zij zelf kunnen betekenen, zijn vanwege corona minder gevoerd. Omdat we weten hoeveel deze gesprekken opleveren, gaan we de familiebijeenkomsten binnen heel Omring vaker organiseren.



### Familie en zorgmedewerkers: we moeten het samen doen!

Chantall Ooms, teamleider Dyckzicht in Den Helder (Vrijwaardlocatie tot 1 januari 2023), heeft ervaren wat het betrekken van familie/naasten oplevert. In de zomervakantie bleek het – vanwege verlof en langdurig zieken – moeilijk om de zorg goed te leveren. Familie en naasten werden uitgenodigd om mee te denken. Deze oproep lijkt zelfs nieuwe vrijwilligers op te leveren; bijvoorbeeld bij de lunch, het verschonen van bedden en bij activiteiten. Chantall geeft aan dat meer contact tussen de

verschillende familieleden leidt tot meer bereidheid om voor elkaar in te springen. Op Dyckzicht kan nu vaker een familiebijeenkomst gehouden worden waarop familie en zorgmedewerkers elkaar beter leren kennen. We moeten het samen doen!

#### **Waardering op zorgkaart nederland**

“Mijn vader en moeder zijn 3 jaar geleden samen naar De Watermolen gegaan, het was niet gemakkelijk voor ze om te wennen, en vooral de coronatijd was heel moeilijk omdat bezoek niet toegelaten werd. Mijn moeder is toen ook overleden. Voor mijn vader was het heel moeilijk om alleen achter te blijven. De verzorgenden van De Watermolen hebben steeds heel liefdevol voor ze gezorgd en geprobeerd om het ze naar de zin te maken, ook al waren ze vaak onderbezet. De laatste moeilijke 14 dagen van mijn vader hebben ze alles gedaan om het hem zo comfortabel mogelijk te maken en ons zoveel mogelijk bij te staan in het proces. We hebben veel waardering voor hoe ze dat hebben gedaan.”



### **Een fijne dag voor alle bewoners**

Voor iedereen is een zinvolle dagbeleving belangrijk, dus ook voor onze bewoners. Een zinvolle dagbeleving draagt bij aan de kwaliteit van leven en aan een fijne sfeer op de locatie. De persoon zelf en zijn of haar behoeften staan centraal. De uitgangspunten zijn eigen regie en wat mensen wél kunnen.

Op alle locaties werken onze medewerkers hard om dit met familie, naasten en vrijwilligers goed in te vullen. Ze vragen cliënten te helpen in de keuken, geven iPadlessen, maken een wandeling of voeren gesprekken. Groepsactiviteiten zoals zingen, handarbeid of tuinieren dragen ook bij aan een zinvolle dagbeleving. En wat te denken van een speciale buitenactiviteit of een optreden van een artiest.

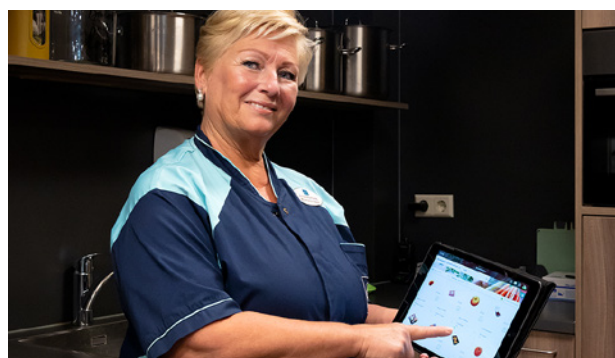
Gelukkig heeft Omring financiële middelen geoormd om bij te dragen aan een aantal van deze activiteiten. Bij de invulling van de besteding hiervan maken de lokale cliëntenraden samen met de medewerkers, cliënten en locatiemanagers een plan hoe deze middelen het best ingezet kunnen worden. Zo lang het maar aansluit bij de individuele wensen van de bewoners.

Uiteraard kunnen mantelzorgers zelf ook veel bijdragen aan een zinvolle dagbeleving door met hun naaste op pad gaan en hem of haar bijvoorbeeld mee te nemen naar een leuke voorstelling of een restaurant.

Samen zorgen we zo voor fijne, zinvolle dagen voor alle bewoners!

#### **Samen dansen met het danspaleis**

Ter afsluiting van een tour van Het Danspaleis langs locaties van Omring en Vrijwaard heeft Het Danspaleis samen met enthousiaste bewoners en medewerkers van locatie Overvest in Enkhuizen een prachtig feelgood-filmpje gemaakt. Ieder aangevraagd nummer gaat gepaard met een prachtig verhaal van een bewoner. Zo haalt muziek herinneringen op en verbindt mensen.



#### **Gezond en lekker eten en drinken**

Voor al onze bewoners is gezond en lekker eten en drinken bijzonder belangrijk. Voeding is een basisvoorwaarde om lichamelijk zo gezond mogelijk te blijven en draagt bij aan het voorkomen of verminderen van ziekte. Aandacht voor voeding en de momenten waarop de maaltijden genuttigd worden bevordert de kwaliteit van leven van onze bewoners. Ook onze diëtistes zijn hier nauw bij betrokken.

Veel locaties beschikken over een restaurant. Afdelingen waar mensen met een vorm van dementie wonen bereiden de maaltijden zelf. De app 'Eten & Zo', ontwikkeld door onze vaste voedingsleverancier, ondersteunt de restaurants en



afdelingen van het bestellen van de ingrediënten tot aan het bereiden van de maaltijd. De recepten bieden voldoende keuze, ook voor maaltijden zonder vlees en vis. Instructiefilmpjes maken het bereiden van de maaltijden nóg makkelijker.

### ***Hoe ervaren medewerkers op locatie de hoge hop in Hoorn de app 'eten & zo'?***

Woon-assistente Anita Buntsma is erg enthousiast over het werken met 'Eten & Zo'. "In de app staat echt alles wat we nodig hebben om vooruit te kijken én om terug te kijken. Superduidelijk en overzichtelijk. De app heeft belangrijke voordelen. Je hebt geen papieren agenda nodig, je kunt producten gemakkelijk vinden en bestellingen veel beter plannen."

Ook manager Suzanne Verheijden is positief over de app. "Omdat alles via één app en via één leverancier gaat, hebben we een veel betere grip op de kosten. Voor mijn collega's is het fijn dat er geen gehannes meer is met bonnetjes en administratie. Dat gaat allemaal automatisch in deze app. De cliënten gaan merken dat het eten verser en gevarieerder is, omdat we zelf op de groep koken volgens de menucyclus. Eten & Zo is een uitkomst voor iedereen!"

## **Multidisciplinair samenwerken aan goede zorg**

De cliënt centraal betekent goede zorg door iedereen die om de cliënt heen staat. Onze behandeldienst vormt daarin een essentiële schakel. Om de samenwerking tussen de behandeldienst en de zorgmedewerkers te optimaliseren, startten we in 2019 het programma 'optimale samenwerking zorg en behandeling'. Het programma omvat beschrijvingen van taken, verantwoordelijkheden en veelvoorkomende processen en belegt de gezamenlijke verantwoording voor de cliënten bij zorgmedewerkers en behandelaren. Kwaliteitsverpleegkundigen en behandelaren van de woonzorglocaties borgen het programma. Samen met de locatiemanager en arts stemmen zij af hoe Omring de kwaliteit van zorg en behandeling en de multidisciplinaire samenwerking verder gaat verbeteren.



## **Zorg voor bewoners in de laatste levensfase**

Voor Omring is het belangrijk dat mensen die bij ons komen wonen een waardige oude dag hebben. Iedere medewerker, of het nu gaat om een zorgmedewerker, een specialist ouderengeneeskunde, een medewerker huishoudelijke dienst of een medewerker van de ondersteunende dienst, is hier dagelijks mee bezig. Onvermijdelijk komt de laatste levensfase in zicht; een fase waarin persoonsgerichte zorg des te belangrijker is. Daarom besteden wij extra aandacht aan palliatieve zorg. In 2020 formuleerden we in multidisciplinair verband onze visie op palliatieve zorg en in 2021 troffen we alle voorbereiding om een volwaardig programma op te zetten, waarin we gebruik maken van de nieuwste inzichten rondom palliatieve zorg.

### ***Programma rondom palliatieve zorg***

Het programma richt zich op het vergroten van de kennis en kunde van medewerkers. Bewoners en naasten ervaren dat er tijdig wordt ingesprongen op veranderende situaties en er meer wordt geanticipeerd op wensen, behoeften en waarden in de laatste levensfase.

In het najaar van 2022 startten vijf locaties met het zorgpad en voerden meerdere locaties en de thuiszorg een zelfevaluatie uit. Deze zelfevaluaties gaven inzicht in de stand van zaken op het gebied van palliatieve zorg en de aandachtspunten. In 2023 starten tien locaties met de scholingen. In 2025 willen we op alle locaties en in de thuiszorg het zorgpad palliatieve zorg geborgd hebben in de dagelijkse zorg.

Sandra Schilder, projectleider programma palliatieve zorg: 'Rust bieden in de laatste levensfase; naar mijn mening draait het daarom in de palliatieve zorg. Dat doen we door het voeren van gesprekken met de cliënt en naasten en gezamenlijk te kijken naar de wensen en behoeften voor nu en in de toekomst. Door de interdisciplinaire

samenwerking waarbij ook cliënt en naasten betrokken zijn kunnen we kwaliteit van leven en sterven op een zo'n hoog mogelijk level krijgen.'

## **Veiligheid in vrijheid**

In de Wet zorg en dwang staat dat onvrijwillige zorg bij mensen met een psychogeriatrische aandoening, zoals dementie, zo veel mogelijk voorkomen moet worden. Omring onderschrijft dit en stelt de vrijheid en veiligheid van onze cliënten voorop.

De aandachtsfunctionarissen onbegrepen gedrag & vrijheid en veiligheid en onze behandelaars bieden waar nodig ondersteuning. Tijdens bewonersbesprekingen en gedragssprekken komen manieren aan bod om onvrijwillige zorg te voorkomen.

In 2023 zetten we met name in op domotica (zoals leefcirkels) om bewoners zoveel mogelijk vrijheid te bieden. Door op alle nieuwe locaties en renovatielocaties deze systemen standaard te installeren vergroten we de vrijheidsbeleving van onze bewoners en verlagen we de werkdruk van onze medewerkers.

# Medewerker op 1

**Cliënt centraal, dús de medewerker op 1. Omring wil de beste zorg bieden. Dat kan alleen als er voldoende medewerkers zijn die goed zijn in hun vak en die met plezier bij Omring werken omdat zij ervaren dat hun werk betekenisvol is. Ze denken mee en werken samen in hun team. Tevens zijn ze vitaal en voelen zich gewaardeerd.**

We vragen medewerkers zelf en in hun team actief aan de slag te zijn met hun vakmanschap, ontwikkeling, zeggenschap; en zo bij te dragen aan de cliënt centraal. Samen zijn we Omring.

Binnen het programma Dus Medewerker op 1! is er een aantal programma's en projecten benoemd. Deze programma's lopen tot en met 2026. Elke 4 maanden stellen we vast welke programma-onderdelen en projecten worden aangepakt. Belangrijke aandachtspunten voor aankomende periode zijn het opzetten van een transparant functiehuis, verdere professionalisering van het roosteren, continuering van bestaande verbeteringen zoals het leiderschapsprogramma en planvorming voor aantrekken en behouden van medewerkers. Het uiteindelijke doel: in 2026 de meest aantrekkelijke werkgever te zijn in de regio, met vitale, vakbekwame en trotse medewerkers.



**Professional in positie met krachtige mar**  
Cliënt centraal, dus de Medewerker op 1 en de Professional in Positie. Omring hecht veel

waarde aan het ontwikkelen van professioneel leiderschap. Daarom hebben professionals een formele adviespositie in de MAR (multidisciplinaire adviesraad); een adviesraad die multidisciplinair is samengesteld zodat alle perspectieven in beeld zijn. Na de voorbereiding in 2022 door een groep enthousiaste zorgprofessionals, kan de MAR in het voorjaar van 2023 een vliegende start maken. De MAR adviseert de Raad van Bestuur gevraagd en ongevraagd vanuit een multidisciplinair en beroepsinhoudelijk perspectief over beleidsontwikkeling die het vak van de zorgprofessional raakt. Het doel van de adviezen is het verbeteren, ontwikkelen en waarborgen van de kwaliteit en veiligheid van zorg binnen Omring én bijdragen aan de ontwikkeling van beroepsinhoudelijke professionalisering, zeggenschap en werkplezier van de zorgprofessionals.

De MAR maakt een jaarplan voor 2023 dat verbinding legt met de strategische programma's en stelt een communicatieplan op om alle andere zorgprofessionals bij de MAR te betrekken. Zo komen zorgprofessionals niet alleen in positie in de MAR maar ook in de dagelijkse uitoefening van hun vak.

## Vindingrijker werken

Vergrijzing, krapte op de arbeidsmarkt; we moeten meer doen met minder mensen. Dat kan alleen door anders te werken. Bij Omring gaan we samen, positief en vindingrijk aan de slag. Bijvoorbeeld met technologie, door processen efficiënter te maken en mensen uit andere sectoren in te zetten.

## Voorraadbeheer anders inrichten

Hoe krijgen we beter zicht op de magazijnvoorraden en hoe maken we de voorraadbeheerprocessen minder arbeidsintensief? Met behulp van de SENS-methodiek (Samen Effectief Naar Succes) ging een aantal locaties met deze vragen aan de slag.

Inmiddels hebben twee locaties nieuwe voorraadkasten in hun magazijn. Elke lade is voorzien van inhoudsetiket. Dankzij de geïntroduceerde signaalkaartjes weten medewerkers wanneer artikelen besteld zijn of besteld moeten worden.

We werken aan het opstellen van standaardbestellijsten, zodat medewerkers weten hoeveel artikelen we minimaal en maximaal op voorraad houden. Zo voorkomen we te grote voorraden en verspilling.

Deze pilot heeft mooie resultaten opgeleverd:

- De cliënt ontvangt de beste zorg op het juiste moment
- De medewerker heeft probleemloos en vlot de juiste artikelen
- De 2 pilotlocaties beschikken over een voorraadbeheersysteem
- Omring reduceert verspilling

Het is de bedoeling deze werkwijze op alle locaties te introduceren.

Reactie van de zorgmedewerker op teams na het plaatsen van de modulekasten op Martinus in Medemblik: “WoW echt een uitkomst die modulekasten, ik heb nu zelfs bakken over”

Reactie van een medewerker op Sweelinckhof in Wognum: “De hygiëne is verbeterd doordat de steriele materialen van de niet-steriele materialen zijn gescheiden, heel fijn!”

### *Samen effectief naar succes*

SENS draait om verbeteren van het werk in kleine stapjes door het team zelf. Het doel: betere cliëntbeleving, hogere kwaliteit van zorg en betere onderlinge samenwerking. Inmiddels werkt 80% van Omring met SENS. Teams gebruiken dagstarts en maandstarts om het werk goed af te stemmen en om verbeterpunten te benoemen en op te lossen. Ook de medische vakgroepen zijn inmiddels SENS-geschoold. 2023 staat in het teken van SENS-trainingen voor de overige 20%, scholing voor nieuwkomers, borging en procesoptimalisatie. Leidinggevendens spelen hierin een cruciale rol.



### *Zo werkt SENS in de praktijk*

Frank Groot is kwaliteitsverpleegkundige op locatie Sweelinckhof in Wognum. Hij vertelt dat de teams sinds enige tijd werken met de SENS methodiek. De zorg start elke ochtend met een dagstart. Op het dagstartbord staan afspraken over wie wat doet. De ochtend eindigt met een evaluatie. Maandelijks is er een overleg waarin het team alle bewoners bespreekt aan de hand van het digitale ‘maandstartbord’. De teams ervaren deze werkwijze als positief. Het werkt gestructureerd en het is helder wie wat doet. Frank geeft aan dat ze in Sweelinckhof zeker doorgaan met SENS, zodat de teams blijven verbeteren.

### *Roosteren is een vak!*

Uit het medewerkersonderzoek en gesprekken met zorgmedewerkers blijkt dat ‘roosteren’, ‘werkdruk’ en ‘werktijden’ verbeterpunten zijn. Omdat het nieuwe roosterprogramma gewenning vraagt, vormt dit een belangrijk onderdeel van het programma ‘dus de medewerker op 1! We willen tot een roosterwerkwijze die zorgt voor een goede balans tussen de privé en werkbehoefte van de medewerker. Om te meten hoe medewerkers het ‘roosteren’ ervaren, nemen we dit onderwerp mee in het medewerkersonderzoek van volgend jaar en doen we onderzoek vanuit het project. De enquête van september 2022 leverde verbeterpunten op die we direct hebben opgepakt. Nog niet iedereen was bekend met de mogelijkheden van het roosterprogramma en sommige modules werkten nog niet transparant. In 2023 werken we verder aan het verbeteren van de roosterwerkwijze.

### *Tijdens drukte moeten we het werk echt samen doen*

Op de oproepen om bij te springen in de zorg – die we deden tijdens de coronapandemie en nu nog doen tijdens vakantieperiodes – geven medewerkers gelukkig goed gehoor. Medewerkers van hoofdkantoor ‘het Bakken’ hielpen mee als woonassistent en ontlasten zo de zorgmedewerkers. We doen het echt samen en

horen hierover van beide kanten positieve geluiden. De inzet van stafmedewerkers tijdens drukte is al bijna een gewoonte. Sommige collega's hebben een locatie 'geadopteerd', waar ze snel en gemakkelijk ingezet kunnen worden.



### **Hans helpt een handje mee**

Hans van Eeuwen is adviseur bedrijfsvoering en werkt in het Baken in Hoorn.

Hans liep afgelopen zomer met José mee op Het Gezinspaviljoen: "We hebben samen een hele leuke dag gehad met mooie gesprekken en maakten ook een wandeling met 6 bewoners om bij de Molen een ijsje te halen. Heel waardevol en dankbaar om extra dingen te doen met de bewoners. Dat smaakte naar meer en ik vroeg aan Sylvia of er in het rooster nog gaten waren." Die waren er zeker, dus werd Hans ingeroosterd voor een dienst bij het Haventje. "Dat was niet extra meelopen, maar echt werken!", lacht Hans. "Het hielp natuurlijk dat ik al wist wat er moest gebeuren en waar alles ongeveer ligt. Zo kon ik voor de groep zorgen en kon Carla zich volledig richten op haar eigen afdeling. Als je alleen op de groep staat en ook moet koken voor alle bewoners, is het lastig om iets extra's te doen. In de verloren momentjes kon ik met twee bewoners een blokje om doen. Met twee andere bewoners wilde ik een ijsje halen, maar jammer genoeg was de molen dicht.

Een paar weken daarna ben ik met collega's Michel en Erwin alsnog langsgedaan om met een groep bewoners het beloofde ijsje te halen. We waren met zijn drieën, dus kon de hele groep mee. Dan merk je weer hoe dankbaar het werk in de zorg is. Ik ben trots op Omring en de collega's dat we die zorg op een liefdevolle manier kunnen geven!"

## **Leren, ontwikkelen en opleiden**

Bij Omring stimuleren en faciliteren we medewerkers actief bij hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. Dat doen we met trainingen, specifieke leertrajecten en door stevig in te zetten op het opleiden van nieuwe zorgprofessionals. We richten ons op verschillende groepen instromers en op doorstroommogelijkheden.



### **Werken en leren bij omring**

Ook bij Omring merken we dat het moeilijk is om nieuwe zorgcollega's te vinden. Opleiden is essentieel. Op Texel werken we samen met het ROC (Regionaal Opleidingscentrum) waar leerlingen een interne opleiding volgen. De studenten krijgen een leerarbeidsovereenkomst en komen in dienst van Omring. Tot nu toe zitten de opleidingen elke keer vol.

Locatie Lindendael in Hoorn startte dit najaar met 'het Leerhuis' en biedt samen met het ROC mbo-opleidingen aan tot verzorgende IG en verpleegkundige. Praktijkopleiders en studentcoaches – zorgmedewerkers van Lindendael – begeleiden de leerlingen. Zij lopen met de studenten mee en onderhouden de contacten met de werkvloerbegeleiders. Het onderwijs is zoveel mogelijk maatwerk. Naast de 35 leerlingen die in Lindendael opgeleid worden, biedt het Leerhuis plek aan 20 extra leerlingen.

De ervaringen zijn tot nu toe erg goed. We bekijken of we deze manier van werken elders binnen Omring toe gaan passen.

### **Studentenreis**

Het zorgen voor voldoende zorgprofessionals is een grote uitdaging. Naast kwantiteit is ook gerichte aandacht voor de kwaliteit. Vanuit dat oogpunt is de Studentenreis geïntroduceerd waarin het leerwerkklimaat op alle locaties wordt onderzocht en geoptimaliseerd, zodat studenten in een goede omgeving kunnen leren en werken.



### Opleiden van anderstaligen

Omring, het Horizon College, Werksaam en Fiolet Taaltrainingen ontwikkelden een opleiding voor anderstaligen. Op deze manier willen we ook deze doelgroep stimuleren om te gaan werken in de zorg. Omring zorgt voor voldoende leerwerkplekken binnen dit traject. In het eerste jaar gaan de leerlingen drie tot vier dagen naar school en lopen daarnaast stage, vanaf het tweede jaar werken de studenten vier dagen op locatie en gaan ze één dag naar school.

Een win-win situatie voor alle partijen. De leerlingen maken een grote ontwikkeling door en dragen hun steentje bij aan het tekort in de zorg. Zo is Omring een aantal enthousiaste en gemotiveerde medewerkers rijker!

### Omggaan met onbegrepen gedrag

'Onbegrepen gedrag' komen we tegen op al onze locaties. Hoe medewerkers daar goed mee om kunnen gaan, is al sinds 2019 een belangrijk thema voor Omring. In dat jaar implementeerden we het zorgpad onbegrepen gedrag. Alle woonzorglocaties met behandeling zijn inmiddels geschoold en bijna alle locaties hebben hun certificaat behaald.

In 2023 borgen we het zorgpad verder. We houden tussentijdse audits op gecertificeerde locaties en houden actief de deskundigheid van de medewerkers op peil met weerbaarheids-, herhalings- en verdiepingstrainingen. Daarnaast zijn er casuïstiekbesprekingen en bieden aandachtfunctionarissen en het MET-team ondersteuning op de werkvloer.

In 2023 willen we op alle locaties van Omring en voor de thuiszorgteams een basisscholing onbegrepen gedrag aanbieden. Het accent ligt hierbij niet op het Zorgpad maar op kennis van (vormen van) onbegrepen gedrag en benaderingsadviezen.

Psycholoog Kaylee van de Meent werkt op de locaties De Schakel en Snijdersveld al anderhalf jaar met het zorgpad. "Voorheen werd ik er als psycholoog vaak bijgehaald als er problemen waren, zoals agressie. Het is lastig om zulk gedrag om te buigen, helemaal als je de oorzaak niet meer kunt achterhalen. Bij het zorgpad gaat het om vroeger signalering. De kern is dat het geen onbegrepen gedrag meer is als je er op tijd bij bent. Als je vroegtijdig signaleert en de oorzaak achterhaalt, kun je er meteen wat aan doen. Zo kun je voorkomen dat gedrag escaleert."



### Samen vitaal voor minder verzuim

Omring wil een vitale organisatie zijn. De basis daarvoor vormen een duidelijke missie, heldere taken en verantwoordelijkheden, een open cultuur, faciliterend en coachend leiderschap, vakontwikkeling en goede arbeidsvoorwaarden. We stimuleren werkplezier, voeren een preventief verzuimbeleid en zien Positieve gezondheid als richtinggevend.



### Samen vitaal

Omring wil dat haar medewerkers vitaal zijn en met plezier naar hun werk gaan. Vitale medewerkers voelen zich energiek, nemen verantwoordelijkheid, zijn veerkrachtig en hebben inlevings- en doorzettingsvermogen. Een vitale medewerker heeft bovendien plezier in het werk.

Het programma Samen Vitaal speelt hierop in. Er zijn (preventieve) trainingen en workshops om medewerkers gezonder en sterker te maken én allerlei activiteiten om het werkplezier te vergroten. Omring biedt bijvoorbeeld de persoonlijke gezondheidscheck, loopbaan- en budgetcoaching aan en ondersteunt zorgmedewerkers die naast hun werk ook mantelzorger zijn.

### *Verzuimbeleid*

Vitale en gezonde medewerkers verzuimen minder en dat is goed voor iedereen. We streven naar een maximaal verzuimpercentage van 6% en willen in 2023 medewerkers die ondersteuning zoeken een compleet programma bieden met kwalitatief hoogwaardige interventies en leveranciers. We breiden het aantal verzuimbegeleiders uit om leidinggevenden, HR-adviseurs en P&O-medewerkers te ondersteunen. Alles met als doel medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden.

### *Collega's vertellen*

**Wendy Walrecht** (De Hoge Hop in Hoorn) vertelt: "Ik heb meegedaan aan de workshop Gezonde voeding en Dikke Dames Schilderen. Daarna hebben we samen gezellig een hapje gegeten. Leuk dat Omring zulke dingen organiseert. Ze doen echt hun best voor ons."

**Kirsha de Vries** (Beleidsadviseur Vitaliteit & Positieve Gezondheid, Hoorn):

"Wij willen een vitale organisatie zijn waarin de cliënt centraal staat, dus de medewerker op één. Met Samen Vitaal dragen we bij aan de lichamelijke en mentale gezondheid van Omringers, maar ook aan zingeving en kwaliteit van werken."

**Natasja Beijert** (Gollards, Schuttehoek en Schuttehof. Op Texel):

"Ik werk als dagbestedingscoach en vrijwilligersambassadeur. In de coronatijd kwamen er ineens nieuwe werkzaamheden op mijn pad. Ik zette gang-gym op en moest woonassistenten inroosteren, omdat de vrijwilligers niet meer konden komen. Toen mijn werkzaamheden weer normaliseerden miste ik het organiseren en coachen enorm. Dat heb ik bij mijn manager aangegeven en prompt kon ik aan de slag met een loopbaancoach. Die gesprekken hebben me veel inzicht gegeven. Wat wil ik? Wat is belangrijk voor mij, zowel in mijn werk als privé? Op welke vlakken zoek ik verdieping? We zijn uitgekomen bij een opleiding die bij me past: HBO Leiderschap en Verandering in de Zorg, volledig vergoed door Omring!"

# De juiste zorg op de juiste plek

De Omringstrategie sluit aan op het landelijke programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen. Zo lang mogelijk zelfstandig thuis wonen, eventueel ondersteund door zorgprofessionals, vrijwilligers en mantelzorgers in een passende woonomgeving.

Als het echt niet meer gaat, moet er plek zijn in een verpleeghuis. Daarom zijn we trots op onze intramurale mogelijkheden.



## De zorgconsulent als gids

Zorgconsulenten begeleiden cliënten tijdens de hele klantreis. Cliënten en mantelzorgers gebruiken verschillende faciliteiten zoals de Omringwinkel, de klantenservice, de website en de Omringpas. Zorgconsulenten informeren cliënten over (financiële) mogelijkheden, het best passende aanbod en ondersteunen cliënten en hun naasten. Uitgangspunten zijn het versterken van de eigen

regie en positieve gezondheid. Door een passend aanbod van diensten en producten kan de cliënt vaak langer thuis wonen.

Zorgconsulenten ontzorgen de zorgprofessional, door administratieve en coördinerende taken over te nemen. Ze sluiten aan bij multidisciplinair overleg, helpen bij indicatiestellingen en ondersteunen bij het inzetten van informele hulp. Hierdoor kunnen zorgmedewerkers zich meer richten op het verlenen van directe zorg.

Kortom: de zorgconsulent is een onmisbare schakel voor zowel cliënten als zorgmedewerkers en behandelaren.



## Langer thuis wonen

Omring wil ouderen zo lang mogelijk thuis laten wonen, bijvoorbeeld door het verzilveren van de indicatie met een Modulair of Volledig Pakket Thuis (MPT/VPT). We verwachten een toename van het aantal VPT-cliënten.

In de thuiszorg werken we aan passende ondersteuning, begeleiding en zorg voor deze cliënten. In het programma 'Spil in de Wijk' zijn vijf rollen uitgewerkt voor de zorgprofessional in de wijk. Door veel aandacht te besteden aan preventieve zorg, hulpmiddelen, technologieën en informele hulp



blijft de cliënt zo zelfstandig mogelijk. Willen mantelzorgers er een paar dagen tussenuit, dan kan de cliënt bij Omring logeren. We faciliteren dit met 8 logeerkamers op meerdere woonzorglocaties. De zorgconsulent brengt de cliënt op de hoogte van deze dienst. Om deze dienst meer bekendheid te geven ontwikkelen we een marketingcampagne gericht op verwijzers en cliënten.

Om langer thuis te kunnen wonen zijn passende woningen nodig. Omring werkt samen met gemeentes, woningbouwcoöperaties en andere ketenpartners aan een toekomstbestendige vastgoedstrategie met meer geschikte en geclusterde woonvormen.

### *Samen met mantelzorgers de beste zorg thuis*

Langer thuis wonen vraagt om een sterk netwerk en integrale samenwerking rondom de cliënt. Het is van belang dat de mantelzorger onderdeel wordt van ondersteuningsstructuur van de cliënt. En dat dit proces goed geborgd wordt. In 2023 streven we naar een verhoogde inzet van mantelzorgers. We willen mantelzorgers direct actief bij de zorg betrekken door vanaf het begin de ondersteuningsvraag van de mantelzorger in kaart te brengen.

We gaan zorgmedewerkers trainen en faciliteren om het gesprek met de mantelzorger aan te gaan en om de samenwerking in het netwerk te registreren. We willen weten welke ondersteuning de mantelzorger kan bieden zonder overbelast te raken. Door mantelzorgers thuis al goed te ondersteunen en te begeleiden werken we toe naar een duurzame en verhoogde inzet van mantelzorgers. Mantelzorgers kunnen bijvoorbeeld ontlast worden door het aanbieden van logeerszorg of het meer inzetten van vrijwilligers.

## **Beschermd wonen**

Ouderen die niet meer thuis kunnen blijven wonen, moeten in een beschermde omgeving verzorgd kunnen worden. Om dit te faciliteren behoudt Omring de bestaande intramurale plekken. Daarnaast willen we de benodigde zorg op een veilig en kwalitatief goed niveau houden. Dit betekent dat we binnen het primaire proces 'anders' gaan werken.

Dit 'anders' werken is één van de speerpunten in het programma 'Transitie Wonen en Zorg'. We beginnen met het bekijken van de locatieprofielen:

welke doelgroep kunnen we op welke locatie verzorgen en behandelen en welke diensten en faciliteiten passen daarbij. Op basis van deze profielen passen we de samenstelling van de teams van zorgprofessionals en behandelaren aan. Medewerkers verbeteren - net als bij programma Spil in de Wijk - het methodisch proces vanuit de vijf professionele rollen die iedere zorgprofessional heeft.



In het programma 'Transitie Wonen en Zorg' is bovendien expliciete aandacht voor de betrokkenheid van cliënten en mantelzorgers tijdens het hele zorgproces.

Naast professionele zorg is de inzet van hulpmiddelen, technologieën en informele hulp standaard onderdeel van de zorgverlening. Daarom zoeken we binnen dit programma aansluiting bij andere strategieprogramma's zoals digitalisering en dus medewerker op 1!

## **Informele hulp**

De inzet van de samenleving is hard nodig om de zorg toekomstbestendig te houden. Daarom ontwikkelt Omring een breed programma, met als uitgangspunt dat het informele netwerk meer 'coproducent' wordt van de zorg. Door effectief en efficiënt gebruik te maken van mensen en systemen om de cliënt heen blijft de cliënt langer in de eigen woonomgeving zonder 'formele' zorg nodig te hebben.

### *Vrijwilligers*

Gelukkig beschikt Omring over een heel grote groep vrijwilligers. Het is een diverse groep - jong, oud, man, vrouw, gestopt met werken of een drukke baan. Zij kijken kritisch naar wat wij van ze vragen en ook wat ze er zelf voor terugkrijgen. De vrijwilligersambassadeurs van Omring slagen er steeds beter in om een goede match te vinden tussen de vrijwilliger en de cliënt. Zo ontstaat een win-win situatie waarin de vrijwilliger doet wat hij leuk vindt en de cliënt blij is met de ondersteuning.



### **Vrijwilligers – Een Fijne Club!**

Stilzitten? Daar doet de 80-jarige Jopie Oud niet aan. Nooit gedaan ook. “Ik heb in de huishouding en in de tuinbouw gewerkt. In de tulpen en lelies, appels plukken. Ook maak ik al veertig jaar de kantine schoon bij een leliebedrijf.” Daarnaast is Jopie vrijwilliger bij De Schakel in Spanbroek. “Nadat mijn man was overleden, zat ik allenig thuis. Als vrijwilliger ben ik gezellig onder de mensen. Op dinsdag tap ik koffie bij de zang, op donderdag bij het klaverjassen en op vrijdag bij het schilderen. En eens in de maand help ik als hier dertig mensen komen eten. Dat is flink aanpoten, maar leuk werk hoor! Ik steek graag mijn handen uit de mouwen.” Dat bleek ook toen na de coronaversoepelingen routestickers van de vloer verwijderd moesten worden. “Een medewerker kreeg het niet voor elkaar en zei: ‘Ik ga maandag wel verder.’ Toen ik hier op vrijdagmiddag zat, dacht ik: laat ik het eens proberen. De hele middag ben ik op mijn knieën bezig geweest. En het is gelukt!” Lachend: “Zo blijf ik wel fit.” Naast Jopies werklust zijn ook haar MonChoutaarten beroemd. “Laatst heb ik er weer een paar gebakken voor de lappenmarkt. Met de verkoop verdienen we wat geld voor activiteiten in De Schakel.” Het leukste aan haar vrijwilligerswerk? “Dat is om de mensen een plezier te doen. Ik ga altijd even naast ze zitten, een praatje maken. Laatst was er een mevrouw die zei: ‘Ik ken je niet, maar ik vind je wel lief.’ Ik zei: ‘Ik vind jou ook lief.’ Toen gaf ze me een handkus. Dat is toch mooi?”



## **Leefwerkgemeenschappen**

Met het verhuizen naar een woonzorglocatie van Omring wordt traditioneel de verantwoordelijkheid over de zorg overgedragen aan zorgprofessionals. De kracht van het sociale netwerk neemt vaak af. In een leefwerkgemeenschap draaien we dit proces om. Wanneer locaties mét de wijk een gemeenschap vormen, bouwen we samen aan sociaal kapitaal. De basis van een zorgzame leefwerkgemeenschap is een goed samenspel tussen (buurt)bewoners, verwanten, medewerkers en andere betrokkenen. Er ontstaat een verschuiving van formele zorg naar meer informele oplossingen, omdat een verpleeghuis meer onderdeel wordt van de lokale samenleving. Mensen die elkaar kennen en vertrouwen, helpen elkaar.



### **De Buurtverbinder**

In Grootebroek, onder de vlag van locatie Rigershof, gaat binnenkort een ‘buurtverbinder’ aan de slag. De buurtverbinder werkt aan een sterke gemeenschap, waar iedereen (bewoners, burens, familie, naasten) zich welkom voelt en op eigen wijze meedoet. Zo zorgen we voor een andere wooncultuur, waar alle betrokkenen op basis van hun eigen interesses, hobby’s en talenten samen met elkaar leven en werken. De locatie en de samenleving gaan meer hand in hand. Alle betrokkenen dragen en voelen het eigenaarschap. Het resultaat: een andere manier van werken met een nieuw samenspel tussen zorgprofessionals en de lokale gemeenschap.

# Succesvol organiseren

Medezeggenschap, aansturing, kwaliteitsmanagement; een organisatie functioneert alleen als de randvoorwaarden op orde zijn. Daarnaast speelt de relatie met de maatschappij een grote rol. Omring wil maatschappelijk verantwoord ondernemen. We houden verbinding met onze ketenpartners (zoals gemeenten, woningbouwcoöperaties, collega zorgaanbieders, onderwijs en wetenschap) om als organisatie alle toekomstige uitdagingen aan te kunnen.



## De cliëntenraden zijn de ogen en oren in de organisatie

De locaties binnen Omring hebben een eigen of geclusterde cliëntenraad die bestaat uit bewoners en/of vertegenwoordigers van bewoners. Daarnaast is er een cliëntenraad voor de thuiszorg. Deze raad is samengesteld op basis van werving en selectie vanuit verschillende (potentiële) cliëntengroepen in de maatschappij.

Op Omringniveau is er de Centrale Cliëntenraad (CCR). Deze is tot stand gekomen op basis van

een samenwerkingsdocument tussen de Raad van Bestuur en de cliëntenraden van Omring. Leden van de CCR zijn in veel gevallen de voorzitters van de cliëntenraden: op die manier is er sprake van een natuurlijke verbinding tussen de cliëntenraden en de CCR.

De CCR heeft zich ook ontwikkeld als strategische partner. Bij innovatie en beleid is zij vertegenwoordigd in projectgroepen. Op landelijk niveau benut zij haar invloed via de vaste Kamercommissie en andere relevante netwerken. Daarnaast fungeert zij als cliëntenpanel voor zorgkantoor en zorgverzekeraars. De CCR heeft een kwaliteitscommissie die zich specifiek richt op kwaliteitsthema's binnen Omring, zij zijn gesprekspartner bij onder meer de totstandkoming van het kwaliteitsjaarplan en jaarverslag.

### Wat doet de kwaliteitscommissie van de CCR?

Aad Hoornsman en Dick Klaij maken beiden deel uit van de kwaliteitscommissie van de CCR. Zij vertellen dat zij een belangrijke rol hebben in het vertegenwoordigen van de cliënten van Omring waar het gaat om kwaliteit en veiligheid en samen met hen de kwaliteit te verbeteren. Zorgen maken zij zich wel over het hebben en behouden van voldoende gekwalificeerd personeel, dit is één van de grootste uitdagingen. In 2023 zal de kwaliteitscommissie zich onder andere bezighouden met het onderwerp informele hulp, vrijwilligers, het waarborgen van de basisveiligheid en het wonen en welzijn van de cliënten.

## Sturen op kwaliteit

Om te kunnen sturen op kwaliteit moet deze zichtbaar zijn voor degenen die het kwaliteitsroer in handen hebben. Het Omringkwaliteitsmodel beschrijft meetbare kwaliteit en merkbare

kwaliteit. Het model verdeelt kwaliteit van zorg daarnaast in drie aspecten: de relationele,

professionele en organisatorische kwaliteit.



### Kwaliteit zichtbaar maken

grotere populaties (ook internationaal).

#### Kwaliteitsdashbord

Een belangrijk instrument bij het monitoren van de kwaliteit is het kwaliteitsdashbord in Power BI. Dit maakt meetbare en merkbare gegevens op de drie kwaliteitsaspecten inzichtelijk.

Medewerkers- en cliëntentevredenheidsmetingen weerspiegelen de relationele kwaliteit. Klachten, cliënt-incidenten en prisma-onderzoeken dienen als input voor de professionele kwaliteit. RAI, incidenten medewerkers en bevoegd/bekwaamheid zijn indicatoren voor de organisatorische kwaliteit.

Het dashboard is ontsloten op directie-, regio- en locatieniveau. Sommige rapportages – zoals de meldingen incidenten cliënten (MIC) – zijn ook beschikbaar op teamniveau om snel tot verbeteracties over te kunnen gaan.

Bij wonen met zorg stellen we in 2023 een quadruple aim rapportage op, waar medicatieveiligheid, hygiëne en Wet zorg en dwang deel van uitmaken.

Deze rapportage combineren we met de resultaten van de kwaliteitsscan en teamevaluaties. Het assessmentinstrument RAI levert informatie voor de individuele zorg én genereert data over de tijd en

### **Leren door kwaliteitsscan en teamevaluatie**

Andere belangrijke meetinstrumenten zijn de kwaliteitsscan en teamevaluatie. Hierin zijn de toetsingskaders van de IGJ en de kwaliteitskaders verpleeghuiszorg en wijkverpleging verweven. De teamevaluatie is een jaarlijkse toets die alle teams uitvoeren en de kwaliteitsscan is een instrument dat (op dezelfde indicatoren) gebruikt wordt door kwaliteitsverpleegkundigen. Beide instrumenten geven concrete input voor verbetertrajecten per team/locatie.

### **Leren door audits**

Externe en interne audits zorgen voor veel inzicht, bijvoorbeeld op het gebied van hygiëne en infectiepreventie, medicatieveiligheid, kwaliteit van dossiers, HACCP en onbegrepen gedrag. Ook IGJ-bezoeken, ISO-certificering en locatiebezoeken door het VGZ-zorgkantoor zijn belangrijke graadmeters en gebruiken we voor het maken van verbeterplannen.

### **Methodisch werken met RAI**

Omring werkt vanuit positieve gezondheid. Het werken met RAI past hier goed in. De RAI is een wetenschappelijk en internationaal gevalideerde vragenlijst waarmee we het medisch, sociaal functioneren en de voorkeuren van de cliënt in kaart brengen. Dit resulteert in een persoonsgericht zorgleefplan en een persoonsgerichte benadering. Intramuraal is de RAI volledig geïmplementeerd. In de thuiszorg testen we het werken met RAI. Samen met de behandeldienst onderzoeken we hoe RAI het multidisciplinair werken beter kan ondersteunen. Het werken met RAI objectiviseert de benodigde inzet van zorg en behandeling. Door vroegsignalering en voorspellende data ontvangen cliënten steeds meer zorg en behandeling vanuit preventie.



Dankzij de koppeling tussen RAI en ONS (Nedap) vervallen veel administratieve handelingen. De uitkomsten van de RAI staan direct in het zorgdossier en de medewerker krijgt de vraag of

ze opgenomen moeten worden in het zorgplan. Dit bevordert methodisch werken op een efficiënte manier.

RAI maakt het ook mogelijk om data te analyseren. We gebruiken deze analyses voor ons kwaliteitsdashboard en delen ze wereldwijd voor onderzoek. Door de gegevens op een goede manier te gebruiken helpt het dashboard preventief risico's te signaleren.

Het in RAI aangeven van de juiste zorgzwaarte kan leiden tot het advies een herindicatie aan te vragen. Zo helpt RAI bij een kloppende indicering.

## **Omring draagt bij aan maatschappelijk verantwoord ondernemen**

Omring vindt dat zorgorganisaties actief aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid (MVO) moeten werken. Daarom brengen wij het onder in een programma, waarbij we kiezen voor zichtbare en impactvolle thema's die passen bij onze kernwaarden. Het programma kent drie programmalijnen: vitaal en inclusief, gezonde omgeving en duurzaam zorgstelsel. Daarnaast hebben we een icoonproject waar alle lijnen samenkomen: het Groene Verpleeghuis op Texel.

**Ailin Haijer programmamanager MVO: "Onze samenleving verandert. Wij willen niet afwachten, maar zelf aan zet blijven. De zorgprofessionals van nu vragen steeds vaker naar duurzaamheid. Maar ook partners waarmee we samenwerken. Met een groen verpleeghuis maken we concreet dat het kan, voor onszelf én de sector."**

### **Green teams en ambassadeurs**

Green teams en MVO-ambassadeurs bestaan uit Omringmedewerkers die zich willen verbinden en inzetten op één van de MVO-thema's. De teams werken zelfstandig aan een zelfgekozen project dat past binnen de Omringstrategie op de eigen afdeling of locatie. En zij maken met elkaar deel uit van een kennisnetwerk. Tijdens viermaandelijks inspiratie- en netwerkbijeenkomsten wordt kennis uitgewisseld.

### **Klimaatpositief, circulair ondernemen en groen&gezond**

Als maatschappelijk verantwoorde organisatie wil Omring een bijdrage leveren aan een gezonde

leefomgeving voor bewoners, medewerkers en de samenleving. Door de uitstoot van broeikasgassen en het gebruik van grondstoffen zoveel mogelijk te verlagen, dragen we bij aan een gezond klimaat voor huidige en toekomstige generaties. We maken daarom bijvoorbeeld onze footprint inzichtelijk en kopen groene energie in. Om bewustwording op dit thema te vergroten, organiseerden we de Omring Energiestrijd waarbij locaties onderling de strijd aangingen om zo min mogelijk energie te gebruiken. In 2022 zorgde dit binnen een maand al voor een reductie van 9% van het totale energieverbruik.



### **Circulair ondernemen**

In de regio Noord-Holland-Noord onderzoekt Omring samen met andere zorgorganisaties, leveranciers en afvalverwerkers hoe we de transitie naar een circulaire economie kunnen versnellen. We willen gebruikte grondstoffen niet zomaar afvoeren, maar bijvoorbeeld weer (laten) hergebruiken in andere producten. Het doel is dat in 2026 ons gebruik van primaire grondstoffen met minimaal 30% is gedaald. Om dit te bereiken beginnen we bij de inkoop en werken we samen met ketenpartners in een pilot 'met zorg verpakt'. Met hen kijken we naar manieren om verpakkingsmateriaal – en daarmee afval – te reduceren.



### **Het 'groene' verpleeghuis op texel**

Een duurzaam verpleeghuis bouwen, hoe doe je dat? Omring weet er alles van, want er komt een 'groen' verpleeghuis op Texel. De voorbereidingen

zijn in volle gang. Het is een spannend traject. In aanloop naar de bouw gaat alles namelijk totaal anders dan bij de bouw van een 'gewoon' verpleeghuis.

Voor de verhuizing van verpleeghuis Hollewal in Den Burg realiseren we 53 nieuwbouwapartementen op de locatie van de Vrije School aan de Gasthuisstraat. Omring heeft de ambitie om hier het groenste (duurzaamste) verpleeghuis van Nederland van te maken. Wij willen een showcase op het gebied van duurzaamheid en gezondheid neerzetten, actief werken aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en andere organisaties inspireren om met de transitie naar een nieuwe economie aan de slag te gaan.

De bouw van de locatie wordt geheel vanuit Omring begeleid. We werken samen met lokale netwerken zoals de Coöperatie Kern Gezond Texel en het platform I love Texel. Dit platform faciliteert het aangaan van samenwerkingen met boeren op Texel voor gezonde en lokale voeding.

Niels Visser, projectleider Omring: "Onze bestuurders zijn heel duidelijk over duurzaamheid. Als zorgorganisatie moeten we niet alleen zorgen voor onze cliënten en onze medewerkers, maar ook voor onze planeet. Alleen dan kunnen we ook zorgen voor het beperken van gezondheidsschade."

## **Verbinding met onderwijs en wetenschap**



### **Marije Holstege**

Bijzonder lector geriatrische revalidatie bij Hogeschool InHolland & hoofdonderzoeker en wetenschappelijk strategisch adviseur bij Omring

Omring wil onderzoek en leren integraal onderdeel laten zijn van het dagelijkse werk van de professionals. Daarom zoeken we met interne onderzoeksprogramma's, innovatie en intensivering van het opleidingspotentieel de verbinding met onderwijs en wetenschap.

Het koppelen van onderzoek in de praktijk aan universiteiten, hogescholen en kennisinstituten, draagt bij aan aantoonbare verbetering van kwaliteit van zorg en behandeling, evidence

based werken en continu leren en ontwikkelen. Zo verbeteren we de zorg voor de cliënt.

Omring is lid van het Universitair Netwerk Ouderenzorg-AmsterdamUMC (UNO) en de themagroepen goede zorg bij hersenaandoeningen, goede organisatie van zorg en goede zorg voor revalidanten. Ook zijn we actief in de herstelzorg met GRZPlus, een samenwerkingsverband met De Zorgcirkel met het TOPCARE-predicaat. Daarnaast nemen we deel aan een bijzonder lectoraat in samenwerking met Hogeschool Inholland. Marije Holstege gaat zich toeleggen op dit vraagstuk; zij is sinds september 2022 bijzonder lector Geriatrische revalidatie bij Hogeschool InHolland.

Naast haar lectorschap is zij bij Omring werkzaam als hoofdonderzoeker en wetenschappelijk strategisch adviseur. Hierbij is ook het practoraat gericht op zorgtechnologie aangesloten dat we in samenwerking met VONK (ROC-kopnh) hebben opgezet. Het practoraat is een werkvorm waarbij docent-onderzoekers en specialisten samen praktijkonderzoek doen. De inzet van zorgtechnologie draagt bij aan toekomstbestendige ouderenzorg én innovatie in het onderwijs en de beroepspraktijk.

Een voorbeeld van een langlopend onderzoek is onze deelname aan het GOEDZO-consortium. Oftewel: goede voeding, goede zorg. We ambiëren door middel van onderzoek bij te dragen aan de innovatie en verbetering van voedingszorg in de verpleeghuiszorg. Daarnaast loopt er een drietal onderzoeken met RAI-data. Deze zijn gericht op mondzorg, positieve gezondheid en de impact van de implementatie van RAI op het functioneren en de veiligheid van bewoners. In deze onderzoeken werken we samen met prof. dr. Hein van Hout, hoogleraar ouderenzorg en interRAI-fellow Amsterdam UMC.

# Van digitaal doen naar digitaal zijn

Met minder mensen meer werk verzetten; daarbij speelt digitalisering een grote rol. Het belang hiervan is door Omring verwoord in de [meerjarenvisie op digitalisering](#).



Digitalisering, zoals spraakgestuurd rapporteren of het snel meten van vitale waarden met Promeso Vitalsign, levert tijd op en verbetert preventie. Zorgoproepsystemen en zorgdomotica voorspellen de ontwikkeling van gezondheid en welzijn van onze cliënten en helpen ons preventieve maatregelen te nemen. Bovendien gaat “Mijn Omring” – ons toekomstige digitale cliëntenportaal – onze cliënten meer regie geven over de invulling van zorgbehoeften.

## Medewerkers helpen bij digivaardigheid

Omdat digitaliseren niet voor iedereen even gemakkelijk is, zet Omring actief in op het digivaardiger maken van medewerkers. Hiervoor stellen we verschillende activiteiten en leermiddelen in. We hebben digicoaches,

een digitest en een basisscholing voor nieuwe medewerkers en we ontwikkelen een digivaardigheidscheck voor alle medewerkers. Daarnaast maken we gebruik van leuke leermiddelen zoals een online escaperoom over zorgtechnologie (Hendrik’s Escape room), een e-Skillslab en een workshop over zorgtechnologie. Voor verpleegkundigen die zich willen ontwikkelen op het gebied van zorgtechnologie riepen we samen met Inholland de post-hbo-opleiding ‘[innoveren in zorg en welzijn met technologie](#)’ in het leven. De eerste groep heeft de [opleiding inmiddels afgerond](#). In september 2023 start een nieuwe groep.

## Digicoaches

In 2020 introduceerden we de eerste digicoaches binnen Omring. In 2022 zijn 36 nieuwe digicoaches geworven en getraind, zodat er momenteel ongeveer 50 digicoaches zijn en 2 coördinatoren.

Vanuit de visie dat leren op de werkplek plaatsvindt en to-the-point moet zijn, coachen de digicoaches binnen het team of de afdeling de andere collega’s bij digitale uitdagingen. De digicoach neemt elk vraag serieus. Hoe fijnmaziger het net van digicoaches, hoe beter we medewerkers ondersteunen in digivaardigheid. Digicoach zijn is een rol in ontwikkeling: van ondersteunen bij knoppenkennis naar leren gebruiken van nieuwe applicaties of technische middelen. Vandaar dat we ook in 2023 volop bouwen aan het digicoachnetwerk.

De coördinerende digicoaches zorgen ervoor dat digicoaches betrokken blijven en op de hoogte zijn van wat er speelt binnen de organisatie op ICT- en zorgtechnologiegebied. Hiertoe werken ze nauw



samen met de adviseur Leren en Ontwikkelen en met de i-Nurse.

### *Samenwerken met cliënt en mantelzorgers in het zorgdossier*

Ook de cliënt en de mantelzorgers die gebruik maken van zorg krijgen steeds meer te maken met 'digitalisering'. Omring biedt bijvoorbeeld de mogelijkheid tot inzage en rapporteren in het eigen zorgdossier. Hiertoe nam Omring in 2021 een nieuw ECD (ONS) in gebruik. Het platform voor de cliënt en mantelzorgers dat hieraan is gekoppeld voor inzage in het zorgdossier heet Caren of Carenzorgt. Dit nieuwe systeem biedt meer mogelijkheden, is logischer in het gebruik en stimuleert samenwerking.



Caren wordt goed gebruikt en cliënten en hun mantelzorgers zijn tevreden over de gebruiksvriendelijkheid. In 2023 gaan we het systeem evalueren en onderzoeken hoe we de communicatie en samenwerking tussen de mantelzorgers en zorg verder kunnen verbeteren. Daarbij kijken we vooral naar het verschil in gebruik tussen de locaties en hoe locaties van elkaar kunnen leren.

In oktober 2022 maakte 66% van de intramurale cliënten of diens mantelzorgers gebruik van Caren om het zorgplan in te zien en rapportages te lezen en waar gewenst te communiceren met de zorgmedewerkers. Bij sommige locaties is het gebruik zelfs 100%. Voor 2023 willen we toegroeien naar een gemiddeld gebruik van minimaal 75%.

Omring werkt ook samen met andere zorginstellingen aan een PGO (persoonlijke gezondheidsomgeving) voor iedereen die gebruik maakt van zorg. Dit geeft mensen de regie om zelf gegevens toe te voegen en te bepalen met wie zij hun dossier willen delen.

## **Duurzame zorg met innovatieve technologie**

We beseffen bij Omring als geen ander dat mensen en maatschappij voortdurend veranderen. En dus kijken we óók vooruit. Naar nieuwe trends en nieuwe zorgvragen. Naar technologische ontwikkelingen en innovatieve preventie -zorg en behandelmethodes. Het werken met nieuwe technologieën vergt een omslag. Niet alleen bij cliënten maar ook bij zorgmedewerkers. En gelukkig zijn we binnen Omring hard aan het werk om deze omslag te maken. Voorbeelden hiervan zijn het werken met slim incontinentiemateriaal, het opleiden van medewerkers met behulp van een slimme bril op afstand of het gebruik van leefcirkels. Maar ook doen we tests met nieuwe, innovatieve systemen. Zo werkt onze onderzoeksafdeling met Vilans samen aan een test met een geautomatiseerd systeem dat mensen die daar niet toe in staat zijn zelfstandig uit bed kan tillen en zittend onder een automatische douche kan zetten.

### *Werken met slim incontinentiemateriaal*

Om maatwerk te kunnen leveren bij de inzet van incontinentiemateriaal hebben we op twee locaties een pilot gehouden. Het doel is om van standaard verschonon over te gaan naar verschonon op basis van patroonherkenning. Dit draagt bij aan een betere kwaliteit van zorg en gezondheid, verlaagt de werkdruk en verhoogt het werkplezier.

Het hiervoor gebruikte incontinentiemateriaal is voorzien van een sensor die continu meet hoe verzadigd het incontinentiemateriaal is. Het analyseren van deze gegevens leidt tot een betere materiaalindicatie en kan daarmee kostenreducerend werken.

Door patroonherkenning zullen bewoners niet meer onnodig worden gestoord (bijvoorbeeld tijdens de nacht) wanneer een zorgmedewerker wil checken of een verschonon plaats moet vinden. Dit leidt tot meer rust en minder belasting voor de bewoner, minder onnodige verschonongen en controlemomenten, minder natte kleding en minder natte bedden.

### *Medicatieveiligheid verbeteren door digitaal aftekenen*

Om medewerkers efficiënter in te zetten en de medicatieveiligheid te verhogen introduceerden we binnen alle woonzorglocaties digitaal aftekenen. Medimo maakt het medicatieproces efficiënter, veiliger en sneller. Het levert tijds winst op en verhoogt de kwaliteit van zorg.

Medimo vermindert medicatiefouten en bespaart tijd, omdat er geen papieren lijsten afgedrukt, verwisseld of opgeslagen hoeven te worden. Het geeft altijd en overal een actueel medicatieoverzicht en toont per geneesmiddel met één druk op de knop extra informatie. Omdat apotheken hetzelfde systeem gebruiken, ontstaat een gesloten systeem. Tot slot is het makkelijk in gebruik en op elk device, zowel on- als offline te gebruiken. In 2023 optimaliseren we het systeem en borgen we deze processen op alle locaties.

### **Wat zijn de ervaringen van de zorg met het digitaal aftekenen?**

Sandy Schutte - werkzaam op woning Olijf, locatie Lindendael in Hoorn - vertelt dat Medimo sinds januari 2022 gebruikt wordt. "In het begin was het wel even wennen, maar over het algemeen is het een positieve ontwikkeling. Ik vind het heel mooi dat de je een foto van de bewoner kunt uploaden bij de medicijnlijst. Dit is een goede extra check." Omdat het een onlinesysteem is, ziet de zorg direct dat de arts de medicatie heeft bijgewerkt. Sandy merkt dat het heel veel printwerk, medicatiefouten en tijd scheelt, maar heeft ook nog wel wat punten van aandacht. "Nu zie je de hele afdeling op één scherm, terwijl het handiger is om te kunnen selecteren op woning. Daarnaast merk ik dat de artsen ook nog wel aan het systeem moeten wennen. Soms zetten zij de 'zo nodig'-medicatie op specifieke tijden, waardoor je steeds meldingen blijft zien."

Buiten deze verbeterpunten om zijn Sandy en haar collega's tevreden over het online aftekenen in Medimo. Zij zien minder medicatiefouten voorbijkomen, dus ook voor de cliënten levert het meer medicatieveiligheid op.



### **De slimme bril ziet alles**

Sinds enig tijd maakt Omring gebruik van de 'Smart Glass'. De slimme bril met ingebouwde microfoon en camera wordt gebruikt om op afstand met leerlingen mee te kijken. Niet alleen fijn voor de

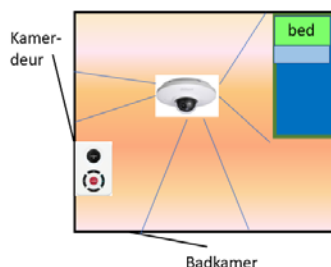
medewerker, ook voor de bewoner. In plaats van twee personen, staat er nu maar 1 aan het bed. Dat werkt een stuk rustiger.

Omring onderzoekt nog waar op welke andere manieren deze bril kan worden ingezet. De eerste resultaten zijn positief.

### **Hoe werkt de slimme bril?**

Bij De Hoge Hop verzorgt stagiair Mecx een bewoonster. Op afstand kijkt werkbegeleider Erik mee. "Het voelt alsof ik naast Mecx sta." Op haar neus staat een bril. Een slimme bril, welteverstaan. "Dit is een soort bril met een ingebouwde microfoon en camera. Zo kan Erik met mij meekijken", vertelt Mecx Koolhaas, eerstejaars MBO Verpleegkunde. Vanochtend helpt ze een bewoonster met wassen en aankleden, met live tips van werkbegeleider Erik van der Neut. "Om deze bewoonster te kunnen wassen is het belangrijk om haar op een bepaalde manier te benaderen", vertelt Erik achteraf. "Ik kon aan het gezicht van mevrouw zien: nu moet je even een kort pauze inlassen. En nu kun je weer door." Mecx: "Ik ben op advies van Erik een liedje voor haar gaan zingen. Dat hielp goed. Ik ben wel trots dat ik deze bewoonster alleen heb geholpen. Erik zei ook dat hij trots op me was. Leuk om te horen."

De Beeldsensor aan het plafond kan alles in de kamer in de gaten houden



### **Inzet van zorgdomotica geeft vrijheid**

In 2019 nam Omring op 5 locaties een digitaal oproepsysteem in gebruik. Dit slimme systeem biedt verschillende mogelijkheden. Dankzij een zender die een positiebepaling geeft wanneer er gealarmeerd wordt, kan de medewerker op zijn telefoon zien waar de drager zich bevindt. Daarnaast zijn de appartementen van de bewoners de slaapkamers uitgerust met een beeldsensor. Door een specifiek cliëntprofiel in te stellen op de sensor gaat er bijvoorbeeld een alarm af als de cliënt het bed verlaat. De medewerker schakelt vervolgens de camera in en handelt op basis van wat er te zien is. Tot slot is het mogelijk om persoonsgerichte leefcirkels in te richten. Verlaat een bewoner met een polsalarm de hem of haar

toegewezen cirkel, dan verstuurt het systeem een melding. Afhankelijk van de bewoner wordt een deur gesloten of geopend. Ook binnen de locatie zelf kunnen leefcirkels worden ingesteld.

Tot nu toe worden deze systemen alleen op de nieuwe en de gerenoveerde locaties gebruikt.

Onderzocht wordt op welke manier deze ook op andere locaties ingezet kunnen worden.

# Locaties

## De watermolen (Abbekerk)

### 3 speerpunten uit het jaarplan

- Medewerkers volgen de weerbaarheidstrainingen en behalen audit van het zorgpad onbegrepen gedrag.
- Het project 'roosteren is een vak!' leidt tot een hogere medewerkerstevredenheid.
- Organiseren van minimaal 1 bijeenkomst voor mantelzorgers en vrijwilligers, waardoor ze beter op de hoogte zijn van de ontwikkelingen.

## Sorghvliet (Andijk)

### 3 speerpunten uit het jaarplan

- Informele hulp inzetten, waardoor medewerkers ontzorgd worden.
- Methodisch werken met RAI wordt verder verbeterd. Door volgens de SENS methodiek te gaan werken worden werkprocessen effectiever en efficiënter ingezet.
- Aandacht voor duurzaamheid door het inzetten van innovatieve zorgoplossingen.

## De Berkenhof (Berkhout)

### 3 speerpunten uit het jaarplan

- Data vanuit RAI analyseren en gebruiken voor verbetering van kwaliteit van zorg
- Medewerkers zijn aantoonbaar vakbekwaam, vitaal en zelfstandig
- Sturen op duurzame inzet van vrijwilligers

## Het Gezinspaviljoen (Bovenkarspel)

### 3 speerpunten uit het jaarplan

- Hoge respons op cliënttevredenheidonderzoek. De uitkomsten worden voor iedereen inzichtelijk gemaakt en gebruikt ter verbetering van de kwaliteit van zorg.
- Bevoegd en bekwaamheid medewerkers verbeteren door inzet van mobiele Skills-lab.
- Organiseren van familie-avonden.

## Gollards, Den Burg

### 3 speerpunten uit het jaarplan

- In 2023 gaan we intensiever het gesprek aan met familie en andere mantelzorgers over hoe we beter samen kunnen werken in de zorg rondom de cliënt. We trekken hierin samen op met de Cliëntenraad op Texel.
- Methodisch werken is een belangrijk middel om persoonsgericht werken verder vorm te geven, grip te houden op de afwegingen die we hierin maken en daarmee te zorgen voor een goede zorgverlening voor de cliënten.
- Invulling geven aan nieuwe woonvormen zoals geclusterde VPT, het groene verpleeghuis en planvorming voor vrijkomende locatie Hollewal. Aansluiten bij de vraagstukken die specifiek op Texel spelen.

## Hollewal (Den Burg)

### 3 speerpunten uit het jaarplan

- In 2023 gaan we intensiever het gesprek aan met familie en andere mantelzorgers over hoe we beter samen kunnen werken in de zorg rondom de cliënt. We trekken hierin samen op met de Cliëntenraad op Texel.
- Methodisch werken is een belangrijk middel om persoonsgericht werken verder vorm te geven, grip te houden op de afwegingen die we hierin maken en daarmee te zorgen voor een goede zorgverlening voor de cliënten.
- Invulling geven aan nieuwe woonvormen zoals geclusterde VPT, het groene verpleeghuis en planvorming voor vrijkomende locatie Hollewal. Aansluiten bij de vraagstukken die specifiek op Texel spelen.

## Schuttehof (Den Burg)

### 3 speerpunten uit het jaarplan

- In 2023 gaan we intensiever het gesprek aan met familie en andere mantelzorgers over hoe we beter samen kunnen werken in de zorg rondom de cliënt. We trekken hierin samen op met de Cliëntenraad op Texel.

- Methodisch werken is een belangrijk middel om persoonsgericht werken verder vorm te geven, grip te houden op de afwegingen die we hierin maken en daarmee te zorgen voor een goede zorgverlening voor de cliënten.
- Invulling geven aan nieuwe woonvormen zoals geclusterde VPT, het groene verpleeghuis en planvorming voor vrijkomende locatie Hollewal. Aansluiten bij de vraagstukken die specifiek op Texel spelen.

### *De Golfstroom (Den Helder)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Cliënt is op de juiste plek met de passende zorg. Open dagen organiseren.
- Cultuur van samenwerking stimuleren (één missie, één visie). Een zichtbare leidinggevende
- Stimuleren van wijkfunctie, restaurant openstellen voor de wijk.

### *Den Koogh (Den Helder)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Huiskamergesprekken met bewoners voortzetten.
- Het reeds ingezette verbetertraject in Den Koogh voortzetten, met als doel meer arbeidsvreugde voor de medewerkers en hogere kwaliteit van zorg voor de cliënten.
- Buurtfunctie stimuleren door promoten van gebruik van de tuin en het restaurant. Daarnaast intensiveren gesprekken met gemeente Den Helder en ketenpartners.

### *Dyckzicht (Den Helder)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Twee keer per jaar een familieavond organiseren
- Creëren van een open teamsfeer door het organiseren van teambuildingsactiviteiten.
- Kamer voor logeerszorg wordt ingericht.

### *'t Landhuis (Den Helder)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Twee keer per jaar een familieavond organiseren
- Medewerkers kunnen breed ingezet worden op alle etages. SENS methodiek wordt ingevoerd.
- Mantelzorgers betrekken bij activiteiten.

### *Westhoek (Den Helder)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Implementeren zorgpad onbegrepen gedrag.
- Ergocoach inzetten en medewerkers werken in veilig arboklimaat.
- Buurtfunctie vergroten onder andere door

openen restaurant voor buurtbewoners.

### *Zeester (Den Helder)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- In samenwerking met thuiszorg organiseren van thema-avonden
- Optimaal roosteren, waardoor plus-minuren worden voorkomen
- Vrienden, familie en partners zijn partners in het dagelijks leven van de bewoners

### *Overvest (Enkhuizen)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- De pilot met de functie van woonbegeleider wordt gecontinueerd.
- Minimaal 1 zorgtechnologie inzetten
- Familiebijeenkomsten houden in het kader van 'de zorg van morgen'

### *Rigtershof (Grootebroek)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Het vormgeven van wonen op een locatie met intra- en extramurale zorgprocessen
- Vervolg en borging van de SENS methodiek. Met name inzet op samenwerking binnen en tussen teams en disciplines
- Regionale samenwerking en informele hulp verder vorm geven. Start van de functie 'buurtverbinder'

### *De Hoge Hop (Hoorn)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Verbeteren van kwaliteit van de dossiers. Medewerkers worden geschoold in rapporteren in het ECD.
- Medewerkers ondersteuning bieden en faciliteren om om te gaan met verandering en vernieuwing. Het bieden van een veilige werkomgeving voor onze medewerkers.
- Werken aan duurzaamheid.

### *De Kade (Hoorn)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- De rol van de specialist ouderengeneeskunde op de locatie is duidelijk.
- De kwaliteit van zorg wordt verhoogd door de inzet van innovaties
- Werken aan duurzaamheid.

### *Lindendael (Hoorn)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Familie is op de hoogte op welke wijze ze de zorg

kunnen ondersteunen en medewerkers zijn in staat om op de juiste wijze hierover in gesprek te gaan met familie/naasten. We gaan dit doen door minimaal 2x per jaar een mantelzorg markt te organiseren.

- Leerhuis Lindendael biedt leerlingen een leerwerkplaats waarbij theorie en praktijk dicht bij elkaar worden gebracht en de dagelijkse begeleiding door studentcoaches gewaardeerd wordt door de leerlingen.
- Verminderen van voedselverspilling. Door het dagelijks meten van hoeveel voedsel er overblijft kunnen we beter en efficiënter gaan inkopen.

### *Buitenveld (Julianadorp)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Organiseren van mantelzorgbijeenkomsten, minimaal 2 maal per jaar.
- Cultuur van samenwerking verbeteren en een bredere inzetbaarheid creëren door onder andere inzet van SENS dagstart.
- Verhogen van aantal en inzet van vrijwilligers. Vrijwilligers worden meer betrokken bij de activiteiten in afstemming met de activiteitenbegeleider.

### *De Brink (Julianadorp)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Organiseren van mantelzorgbijeenkomsten, minimaal 2 maal per jaar.
- Cultuur van samenwerking verbeteren en een bredere inzetbaarheid creëren door onder andere inzet van SENS dagstart.
- Verhogen van aantal en inzet van vrijwilligers. Vrijwilligers worden meer betrokken bij de activiteiten in afstemming met de activiteitenbegeleider.

### *Nicolaas (Lutjebroek)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Versterken van informele hulp door het organiseren van familiebijeenkomsten, het afnemen van RAI samen met familie en vrijwilligers te betrekken bij de afdelingsoverleggen.
- De onderlinge samenwerking tussen medewerkers versterken door het goed gebruiken van de SENS methodiek.
- Inzetten van zorgtechnologie om medewerkers te ontzorgen. Er wordt gestart met inzet van slim inco en de schrobzuigrobot.

### *Koggenlandhuis (Midwoud)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Innovatieve en technologische oplossingen inzetten in de dagelijkse zorgverlening.
- Methodisch werken met RAI wordt verder verbeterd. Door volgens de SENS methodiek te gaan werken worden werkprocessen effectiever en efficiënter ingezet.
- Informele hulp inzetten, waardoor medewerkers ontzorgd worden.

### *Martinus (Medemblik)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Zorgpad palliatieve zorg wordt geïmplementeerd. Ook woonassistenten nemen deel aan het programma.
- De Raizer (hulpmiddel bij valincidenten) zal worden ingezet om medewerkers te ontzorgen.
- Organiseren van familiebijeenkomsten. Daarnaast krijgen medewerkers handvatten om in gesprek te gaan met informele zorgverleners.

### *Waterpark (Medemblik)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Zorgpad palliatieve zorg wordt geïmplementeerd. Ook woonassistenten nemen deel aan het programma.
- De Raizer (hulpmiddel bij valincidenten) zal worden ingezet om medewerkers te ontzorgen.
- Stimuleren van duurzame inzet van vrijwilligers door het organiseren van bijeenkomsten. Daarnaast krijgen medewerkers handvatten om in gesprek te gaan met informele zorgverleners.

### *Snijdersveld (Obdam)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Organiseren van familie-avonden en bij evaluatiemomenten actief vragen wat zij voor hun naaste kunnen betekenen
- Gespecialiseerd Verpleegkundigen verzorgen scholingen onbegrepen gedrag en medewerkers weten de GVP goed te vinden.
- Studentcoach is geworven en werkwijze is geïmplementeerd

### *De Schakel (Spanbroek)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Organiseren van familie-avonden en bij evaluatiemomenten actief vragen wat zij voor hun naaste kunnen betekenen
- Gespecialiseerd Verpleegkundigen verzorgen scholingen onbegrepen gedrag en medewerkers weten de GVP goed te vinden.
- Studentcoach is geworven en werkwijze is geïmplementeerd

### *De Oever (Spierdijk)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Data vanuit RAI analyseren en gebruiken voor verbetering van kwaliteit van zorg
- Medewerkers zijn aantoonbaar vakbekwaam, vitaal en zelfstandig
- Sturen op duurzame inzet van vrijwilligers

### *Sint Jozef (Wervershoof)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- Versterken informele hulp, betrekken van mantelzorg vanaf het moment dat de cliënt komt wonen.
- Effectief en efficiënt werken verbeteren.

Kwaliteitsverbetering door methodisch werken, starten met SENS methodiek en vergroten van de digitale vaardigheden.

- Inzetten innovatieve zorgtechnologie.

### *Sweelinckhof (Wognum)*

#### **3 speerpunten uit het jaarplan**

- De audit onbegrepen gedrag wordt in Sweelinckhof behaald.
- Verhoging van onderlinge expertises tussen pg en somatiek teams. Daardoor verbetering werkplezier en effectiviteit.
- Vrijwilligers actief betrekken en geïnformeerd over belangrijke zaken op de locatie en binnen Omring.

# Colofon

Kwaliteitsplan 2023 is een uitgave van Omring.

## *Redactie & organisatie*

Omring, Devani

## *Tekst*

Omring, Betekst

## *Fotografie*

Omring

Omring Magazine  
Nieuwe Steen 36  
1625 HV Hoorn  
omring.nl

Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen  
zonder voorafgaand toestemming van de redactie.

