

<p>Inleiding</p>		<p>Kwaliteitsjaarverslag Woonzorg Flevoland 2021</p> <p>2021 staat voor ons grotendeels in het teken van de impact van Corona. De gevolgen waren zowel voor onze bewoners als medewerkers zwaar. Alle locaties zijn getroffen en er is geen afdeling gespaard gebleven voor een besmetting. We hebben leren schakelen en meebewegen met het virus. Toch overheerst het gevoel dat we elkaar steeds kunnen helpen om kwalitatief goede en veilige zorg te kunnen blijven leveren. Steeds meer vonden we de weg naar een voor de bewoners zo prettig mogelijk leefklimaat met zo min mogelijk beperkingen. Dit is vaak maatwerk geweest. Naast alle invloed die Corona heeft gehad, zijn we blijven ontwikkelen en leren. Er is veel aandacht voor het mentale welbevinden en het coachen van de zorgmedewerkers tijdens de pandemie. Ook toen het aantal besmettingen afnam, bleef dit noodzakelijk. Corona en alles wat het met zich meebracht heeft een flinke impact op een iedere gehad.</p> <p>In dit kwaliteitsverslag vindt u een weergave van de wijze waarop wij hebben gewerkt aan het leveren van kwalitatief goede zorg binnen al onze verpleeghuislocaties. Dit kwaliteitsjaarverslag sluit aan bij de kaders van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. De opbouw van dit kwaliteitsjaarverslag is dan ook conform de opbouw en de thema's van dit kwaliteitskader.</p> <p>Woonzorg Zorg Flevoland kiest ervoor om het kwaliteitsplan een integraal onderdeel te laten zijn van het jaarplan. Wij verwijzen u dan ook graag voor een uitgebreidere beschouwing op 2021 naar ons jaarverslag.</p>
<p>Algemene Uitkomsten</p>	<p>1.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Belevingsgericht werken <p>Belevingsgericht werken blijft steeds het uitgangspunt van onze zorg en dienstverlening waarbij medewerkers worden uitgenodigd en uitgedaagd om vanuit het verhaal van de cliënt invulling te geven aan het zorgplan van de cliënt. Dit moet aansluiten bij zijn unieke levensverhaal : we willen de client zo goed mogelijk kennen om zo bij te dragen aan een mooie en voor de client zinvolle dag. Daarbij heeft de cliënt de regie over zijn eigen leven. De paraplubesprekingen kennen reeds een indrukwekkende staat van dienst: hier vindt een bewonersbespreking plaats en staat leren en verbeteren centraal. Op basis het van ontwikkelde competentieprofiel belevingsgericht werken, kijkt het team naar ieders ontwikkeling.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wachtlijstbegeleiding <p>Woonzorg Flevoland hecht veel belang aan de begeleiding van toekomstige bewoners naar een juiste plek bij inhuizing. Door te investeren in het kennis van de mensen op de wachtlijst, kan een goede match gemaakt worden tussen een nieuwe bewoner en een afdeling die passend is bij de behoefte van deze bewoner. De zorgadviseurs hebben hierin een belangrijke rol. De top 3 van de wachtlijst is bekend en er is op regelmatige basis afstemming met de contactverzorgenden van de</p>

		<p>afdelingen over mogelijke nieuwe plaatsingen. Door het nauwe contact met de mensen op de wachtlijst, weten de zorgadviseurs wat er speelt en kan er snel worden geschakeld bij veranderingen in de situatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Academische verpleeg(t)huiszorg <p>Woonzorg Flevoland werkt sinds 2020 als eerste zorgorganisatie in Nederland met de Academische Verpleeg(t)huiszorg (AV-zorg).</p> <p>Het doel: Ondersteunen bij Eigen Regie (OER) en werken en leren vanuit de wensen en behoeften van de cliënten. Bij AV-zorg en OER gaat het vooral om dagelijkse zorg, zoals hulp bij het wassen, aankleden, eten en naar bed gaan. Bij deze basiszorg zijn onder meer de manier en het tijdstip waarop de zorg gegeven wordt voor cliënten enorm van belang. Door AV-zorg kan de allerbeste (dagelijkse) zorg op maat gegeven worden. In de zogenaamde vIOER momentjes wordt voorafgaand aan het starten van de ‘zorgroutes’ afgestemd hoe de zorg zal worden ingevuld. Zo wordt zorg verlenen nog leuker en waardevoller, met als resultaat: zeer tevreden cliënten en gemotiveerde medewerkers. Zo draagt het bij aan het werkgeluk van onze medewerkers.</p>
<p>1.2 Wonen en welzijn</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Zingeving <p>De zorgplanvragenlijst (in 2020 ontwikkeld in samenspraak met zorgmedewerkers) vormt de start van het zorgplan. Nog nadrukkelijker dan voorheen komt daarmee de belevingsgerichte zorg bovenaan te staan in het zorgplan. Deze vragenlijst kent ook diverse onderwerpen op het gebied van zingeving. Deze vragenlijst ondersteunt de medewerkers om ook wensen ten aanzien van het levenseinde vast te leggen. Zingevingvragen komen steeds vaker voor. De populatie van de woonzorglocaties verandert. Er wonen ook jongere mensen, cliënten hebben vaker meerder grondslagen en ook de informele zorg rondom de cliënten heeft invloed. Dit alles maakt dat er vaker vragen op het gebied van zingeving ontstaan. Vragen over schuld, rouwverwerking het naderend levenseinde, morele vraagstukken, kwesties rondom euthanasie of de keuze voor wel of niet reanimeren. Middels een businesscase gaat WZF in 2022 uitzoeken of het aanstellen van een geestelijk verzorger wenselijk en/ of financieel mogelijk is.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zinvolle dag <p>De visie op een zinvolle dag zoals in 2020 geïmplementeerd maakt we vraaggericht vanuit de individuele behoeften en mogelijkheden van de cliënt werken. We helpen de client om invulling te geven aan een zinvolle dag. Het vraagt veel van de organisatie om vanuit het gesprek de wens van de cliënt in zicht te krijgen. Waar de invulling van een zinvolle dag eerder veel meer vanuit het aanbod van Woonzorg Flevoland werd gedaan is het in de gewijzigde visie juist de bedoeling bewoners te wijzen op aanbod van anderen. De dagbestedingscoaches doen steeds minder de begeleiding van de clubs zelf, dit is deels overgenomen door vrijwilligers waardoor zij hun ambassadeursrol meer vormen inhoud kunnen geven.</p> <p>We halen steeds meer ‘buiten naar binnen’: een voorbeeld is “muziek in de polder” een mooie samenwerking tussen de KUBUS (Centrum voor culturele vorming) en Woonzorg Flevoland waarbij samen met de bewoners in allerlei vormen muziek</p>

		<p>wordt gemaakt De welzijnsmakelaar heeft hier een actieve rol in gespeeld. Zij gaat aan de hand van de behoeften-inventarisatie van de dagbestedingscoaches op zoek naar deze activiteiten en betreft hierbij het netwerk. Tegelijk zien we dat door het anders stellen van de vragen er verbinding komt. Dit zorgt er voor dat er ook verbinding tussen bewoners onderling ontstaat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onvrijwillige zorg Lydianne <p>Ook in 2021 is er veel aandacht geweest voor scholing over de Wet Zorg en Dwang (WZD) aan medewerkers. De kennis was door alles rondom de coronacrisis wat naar de achtergrond verplaatst. Naast de verpleegkundigen zijn ook de contactverzorgenden en hun maatjes geschoold. Tijdens de training is ook aandacht gegeven aan het op de juiste vermelden van de onvrijwillige zorg (OVZ) in het zorgplan. Op verzoek zijn er opfrismomenten geweest in de diverse teams. We hebben gemerkt dat de trainingen het bewustwordingsproces bij zorgmedewerkers ondersteunt over vrijwillige versus onvrijwillige zorg. In de intervisiegroep waar ook zorgmedewerkers aan deelnemen worden voorbeelden uit de dagelijkse praktijk met elkaar gedeeld en wordt op een laagdrempelig wijze van elkaar geleerd. Het vastleggen van de onvrijwillige zorg op de juiste plek en juiste manier in het zorgplan vraagt nog wel de nodige zorg en aandacht. Het stappenplan wordt als onnodig lijvig ervaren. De rol van Zorgverantwoordelijke hebben we belegd bij de verpleegkundige die dienst heeft. De verpleegkundigen kennen niet alle cliënten, voor hen is het daardoor soms moeilijk om de vraag naar OVZ goed te kunnen beoordelen. Binnen de WZD commissie zijn we ons aan het beraden of deze rol wellicht toch meer bij de contactverzorgenden moet worden belegd. Het gesprek hierover zal in 2022 verder worden gevoerd. Voor de eerste keer is een verplicht overzicht met analyse aan de IGJ aangeleverd. Daaruit bleek dat er in 3 situaties OVZ zou zijn ingezet. Dit lijkt niet te kloppen met de werkelijke situatie en toont aan dat het vastleggen van de OVZ op de juiste manier nog niet optimaal verloopt. Tijdens de intervisie en in teamoverleggen is hier aandacht voor.</p>
1.3 Veiligheid		<ul style="list-style-type: none"> • Medicatieveiligheid <p>Het gebruik van Medimo is verder geoptimaliseerd, waardoor het ook te gebruiken is voor bijvoorbeeld voorraadbeheer. Er zijn opiaatkasten geplaatst met extra domsloten. Er is een audit gedaan door het instituut voor verantwoord medicijngebruik (IVM) . hier kwamen een aantal verbeterpunten uit naar voren die zijn opgepakt. Overall bleek dat we het proces rondom de medicatieveiligheid goed hebben geborgd waarbij oog is het voor steeds doorvoeren en oppakken van verbeterpunten . De geneesmiddelencommissie waarin ook de apotheker is vertegenwoordigd ondersteunt hierbij.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicatoren <p>De verplichte indicatoren basisveiligheid zijn aangeleverd.</p>
1.4 Leren en werken aan kwaliteit		<ul style="list-style-type: none"> • Clienttevredenheid <p>In 2021 is 3x middels de PPP enquête clienttevredenheid ‘opgehaald’ waarbij de uitkomsten de basis vormen voor het doorvoeren van verbeteringen. De mening over bijvoorbeeld de maaltijden is niet altijd positief. Hierop is een</p>

		<p>verbetermaatregel doorgevoerd: Er is ander warmhoud serviesgoed gebruikt voor de maaltijden die sommige bewoners in hun appartement geserveerd krijgen. De maaltijd blijft hierdoor warmer. Dit resulteerde erin dat de mening van bewoners over de maaltijden verbeterde. Dit servies zal ook in de andere locaties worden doorgevoerd. Doordat we drie keer per jaar de clienttevredenheid ophalen kunnen we de uitkomsten vergelijken met elkaar en kort cyclisch verbeteren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • MIC <p>De doelstelling om per team drie MIC-meldingen op te pakken en wijzigingen in de processtappen door te voeren om zo kwaliteit te verbeteren is kwantitatief niet gelukt door de impact van corona. We hebben waar dat mogelijk was toch verbeteringen gerealiseerd. Er zijn mooie voorbeelden van zulke gerealiseerde kwaliteitsverbeteringen. Zo is een procesverbetering doorgevoerd in de stappen die gezet moeten worden bij 'niet leveren van medicatie door apotheek' en na een 'val van een cliënt vanwege het ontbreken van een melding over een defect'. In 2021 is er met name aandacht geweest voor de kwaliteit van de analyse. Er is nagedacht over het verdere categoriseren van oorzaken. Het aantal MIC-meldingen is stabiel gebleven.</p>
<p>1.5 Leiderschap, governance en management</p>		<ul style="list-style-type: none"> • De Raad van Toezicht. <p>De Raad van Toezicht ziet toe op het naleven van de richtlijnen vanuit de Good Governance code voor goed en integer bestuur. Digitaal vergaderen was grotendeels de enige mogelijkheid. Dan is het juist heel fijn om toch een enkele keer wél bij elkaar te kunnen komen. Zo is de nieuwbouw van 't Landleven in de zomerperiode bezocht. Het was een geslaagd werkbezoek aan de nieuwe vleugel waardoor 14 nieuwe bewoners goede en passende zorg kunnen ontvangen. De overleggen met de Raad van Bestuur zijn wel digitaal doorgegaan. Naast vier reguliere overleggen, heeft de auditcommissie tweemaal vergaderd evenals de renumerationcommissie. De commissie Kwaliteit en Veiligheid is tweemaal bij elkaar gekomen. De Raad van Toezicht heeft daarnaast overleg gevoerd met zowel de Cliëntenraad als de Ondernemingsraad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medezeggenschap <p>De Ondernemingsraad (OR) kijkt terug op een jaar waarin er OR-verkiezingen zijn gehouden. De uitkomst was dat er drie nieuwe OR-leden aantraden. Het jaar 2021 was een jaar van ontwikkeling waarbij de OR met een sterker team gemotiveerd aan de slag is gegaan om de medezeggenschap binnen Woonzorg verder vorm te geven. Na de OR-verkiezing in april 2021 bestond de OR uit tien medewerkers. De Ondernemingsraad is in 2021 positief betrokken geweest bij verschillende thema's zoals de nieuwe werkwijze (uniform) roosteren, wijziging arbo-organisatie en het project intramurale zorgdomotica. De OR heeft in 2021 zeven keer een overleg gehad met de voorzitter van de Raad van Bestuur. Bij een tweedaagse training zijn zowel de bestuurder, HR manager en bestuurssecretaris aangeschoven voor een gezamenlijke focus om de medezeggenschap binnen Woonzorg Flevoland te versterken.</p>

		<p>De directeur wonen en zorg was bij alle maandelijkse vergaderingen een deel van de vergadering aanwezig om de cliëntenraden te informeren en de cliëntenraden de mogelijkheid te bieden vragen te stellen. De cliëntenraden hebben in 2021 desgevraagd adviezen gegeven met betrekking tot het beleidsplan en de begroting Woonzorg Flevoland 2022; er is positief geadviseerd. Ook is er positief advies gegeven op het jaardocument Woonzorg Flevoland 2020. De cliëntenraden hebben ingestemd met de ‘tarievenlijsten bewoners en bezoekers Woonzorg Flevoland 2022’ en het beleidsdocument ‘Intramurale zorgdomotica’.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klachten <p>Klachten worden binnen WZF op een laagdrempelige manier geuit. In 2021 zijn voor de intramurale locatie zes klachten geuit die zijn opgepakt en naar tevredenheid van de klager zijn afgehandeld. De klachtenfunctionaris wordt ingeschakeld als er klachten zijn waar men op een laagdrempelige manier niet uitkomt. Zij vangt ook signalen op van mogelijke vormen van ouderen mishandeling in de zin van financiële uitbuiting. Als de klager er met de klachtenfunctionaris niet uitkomt kan de geschillencommissie van Actiz worden ingeschakeld. Woonzorg Flevoland is hierbij aangesloten . Woonzorg Flevoland heeft ook een vertrouwenspersoon ; zij bezoekt mensen op verzoek en bespreekt vertrouwelijke kwesties met hen. Bewoners weten de weg naar haar goed te vinden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lerende netwerken <p>Vanuit het netwerk van de Raad van Bestuur bestaan diverse samenwerkingsverbanden waarmee wordt uitgewisseld en van elkaar wordt geleerd. Ook in 2021 heeft er binnen deze verbanden uitwisseling van kennis mee plaatsgevonden, waaronder het delen van vraagstukken rondom de coronacrisis en het bespreken van casuïstiek. Met onze samenwerkingspartner Coloriet werken we steeds meer samen op diverse onderwerpen en leren we van elkaar. Ook vanuit andere organisaties wordt geleerd van elkaar. Zo wordt het kwaliteitsverslag met diverse organisaties gedeeld en besproken. Dit geeft vernieuwende inzichten.</p>
<p>1.6 Personeelssamenstelling (voldoende en vakbekwaam personeel)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Vitaliteit en gezondheid <p>Vanuit het vitaliteitsbeleid van Woonzorg Flevoland willen we iedereen zo veel mogelijk ondersteunen bij het aanpakken of (liever) voorkomen van klachten. Want wie goed voor zichzelf zorgt, kan goed voor anderen zorgen. Samen zorgen we voor passende steun op basis van drie thema’s: Zorg goed voor jezelf, Zorg goed voor elkaar en Woonzorg Flevoland zorgt voor jou. Er is een platform ontwikkeld, waar medewerkers alle informatie over vitaliteit en gezondheid kunnen vinden op het gebied van bewegen, roken, alcohol, voeding en ontspanning. Daarnaast worden initiatieven gestart die gericht zijn op het zorgen voor elkaar, dus teamgericht. In 2021 is er daarnaast vooral aandacht geweest om in de Corona periode om te zien naar elkaar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitsgelden

		<p>De kwaliteitsgelden zijn in ook in 2021 ingezet om extra personeel te kunnen inzetten. Juist op die momenten gedurende de dag waarop er een piekbelasting is in de zorgverlening, worden meer zorgmedewerkers ingeroosterd. Daar waar mogelijk worden op deze momenten niveau 4 verpleegkundigen ingezet, waardoor niet alleen het team qua bezetting wordt versterkt, maar ook extra deskundigheid wordt toegevoegd aan de teams.</p> <p>Om te zorgen voor een zorgvuldige overdacht is er een overlap in tijd ingebouwd tussen de verschillende diensten. Op deze momenten is er de dagstart, die zorgt voor een duidelijke taakverdeling aan het begin van de dienst en afstemming van de benodigde zorg. Een deel van de gelden wordt ingezet op deskundigheidsbevordering van medewerkers, maar ook van vrijwilligers. Sinds 2018 zijn de paraplubesprekingen in alle teams geïmplementeerd. In de afgelopen jaren hebben we de positieve effecten van deze paraplubesprekingen bij de teams ervaren. De complexiteit van de problematiek van onze cliënten neemt toe. Dit vraagt ook om nieuwe behandelvormen die op een preventieve wijze bijdragen aan de bevordering van gezondheid van onze cliënten. De kwaliteitsgelden zijn daarom ook ingezet om het behandelteam te versterken. Zo is in 2021 een diëtist toegevoegd aan het behandelteam om een hogere kwaliteit van leven van onze cliënten realiseren doordat ze een gezonder gewicht en de juiste voedingsstoffen krijgen. Door de inzet van de extra kwaliteitsgelden kan Woonzorg Flevoland de kwaliteit van zorg waarborgen.</p>
<p>1.7 Gebruik van hulpbronnen</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Business Intelligence System <p>Binnen Woonzorg Flevoland werken wij sinds 2020 met de Power BI. In 2021 is er gestart met de ontwikkeling van een dashboard voor iedereen in de organisatie. Door de organisatiedoestellingen te vertalen naar de verschillende niveaus in de organisatie, is het voor iedereen mogelijk om over de benodigde informatie op het juiste detailniveau te beschikken. Door de BI-Tool is zo de relevante informatie beschikbaar, waardoor er kan worden bijgestuurd waar nodig.</p> <ul style="list-style-type: none"> • LEAN <p>Als onderdeel van de WZF Leer & Verbetercyclus zijn er in 2021 diverse LEAN verbetertrajecten gestart. Door de urgentie van de arbeidsmarktkrapte is er in 2021 veel aandacht geweest om de processen van indiensttreding te versnellen en te verbeteren. Door er voor te zorgen dat medewerkers een warm welkom hebben en op een soepele wijze kunnen starten is de indiensttredingsprocedure opnieuw ingericht. Er is daarnaast een Leer& Verbetertraject ingezet om de inkoopprocedure te vereenvoudigen. Diverse medewerkers zijn in 2021 geschoold in LEAN methodieken, zodat bij knelpunten in de zorg, medewerkers vanuit diverse achtergronden met elkaar tot goede procesverbeteringen kunnen komen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jouw Informatie Platform: Social intranet <p>Sinds 2020 wordt JIP (Jouw Informatie Platform) gebruikt als communicatie en informatie-uitwisselingsplatform. JIP zorgt voor verbinding en betrokkenheid. Steeds meer collega's plaatsen zelf berichten. Zo worden aankomende cursussen gedeeld, projecten voor bewoners of collega's nader toegelicht en verslagen van mooie momenten in de zorg met elkaar gedeeld. In 2021 zagen we een sterke toename in het gebruik van JIP. Zo werden er 6906 berichten geplaatst en waren er 30.125 likes op berichten.</p>

	<p>1.8 Gebruik van informatie</p>	<p>Op ZorgkaartNederland is te zien dat de locaties van Woonzorg Flevoland een gemiddelde waardering krijgen van een 7,9 van degenen die een waardering hebben achtergelaten. Er worden intramuraal echter weinig waarderingen achtergelaten op Zorgkaart. Omdat Woonzorg Flevoland wil leren van de waardering van cliënten gebruiken we ook de PPP app om waardering van cliënten op te halen. Drie keer per jaar wordt aan de cliënten gevraagd hoe zij de organisatie beoordelen op een aantal prestatie indicatoren zoals vermeld in het jaarplan van de locaties. Dit levert waardevolle informatie op over onder andere de maaltijden, de snelheid van reageren op alarmering. De uitkomsten worden gedeeld met alle betrokkenen en op afdelingsniveau zijn verbetercycli gestart met de uitkomsten van deze meting.</p> <p>Uitkomsten ZorgkaartNederland:</p> <p>Hanzeborg 2 waarderingen in 2021: gemiddeld cijfer 7,1 Uiterton 3 waarderingen in 2021: gemiddeld cijfer 8,7 Landleven: geen waarderingen</p>
<p>2. Clientoordelen</p>	<p>2.1 Inleiding</p>	<p>Doordat binnen Woonzorg Flevoland een aanspreekcultuur heerst, is het een transparante organisatie waar op een laagdrempelige manier zaken worden opgepakt en waarbij het belang van de cliënt altijd voorop staat.</p>
	<p>2.2 Uitkomsten eigen, interne metingen van cliëntwaardering en oordelen</p>	<p>Middels de PPP app halen we de waardering van onze cliënten op. In 2021 is dit 3x gedaan en levert waardevolle input voor kortcyclische verbeteringen. De uitkomsten zijn gedeeld met cliënten, vertegenwoordigers, medewerkers, management en cliëntenraden.</p> <p>Verbeterpunten betreffen mn de maaltijden, het rekening houden met wensen en verlangens en de snelheid van reageren op alarmering. Dit zijn ook KPI's opgenomen in het jaarplan van de woonzorglocaties. Verbeterpunten zijn direct opgepakt: bijvoorbeeld: de voedingscommissie gaat wekelijks in gesprek met bezoekers van het restaurant. Het servies is aangepast waardoor de maaltijd warmer bezorgd wordt bij de bewoners die niet komen eten in het restaurant. De uitkomsten voor de maaltijden verbeteren daardoor.</p> <p>Uitkomsten ophalen cliëntwaardering middels de PPP app: (met een tablet waar de vragen op staan wordt de enquête afgenomen bij bewoners. Voor de vertegenwoordigers van de bewoners van Kleinschalig wonen is de link naar de enquête gedeeld via Familienet.</p> <p>Uitkomsten Woonzorg Flevoland</p>

		<p>April 2021 Aantal respondenten: 122 Promotoren: 33 Passief tevredenen: 60 Criticasters: 29 NPS: +4</p> <p>Oktober 2021 Aantal respondenten: 131 Promotoren: 29 Passief tevredenen: 49 Criticasters: 53 NPS: -18</p> <p>December 2021 Aantal respondenten: 140 Promotoren: 28 Passief tevredenen: 69 Criticasters: 43 NPS: -11</p> <p>De woonzorglocaties hebben zich laten toetsen door Perspekt, een onafhankelijk bureau dat het PREZO keurmerk uitgeeft. WZF heeft in 2021 het PREZO Care keurmerk behaald wat een gezamenlijk gedragen gevoel van trots en tevredenheid geeft.</p>
--	--	--

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">3. Leren en verbeteren</p>	<p>Samen leren en verbeteren</p>	<p>Waar in 2020 de start van de Covidpandemie zorgde voor het versterken van de regionale samenwerking, heeft dit in 2021 doorwerking gevonden. Samen met collega VV&T instellingen en de GGD/GHOR is opgetrokken om gezamenlijke de vraagstukken waarmee we werden geconfronteerd op te lossen. De bestaande netwerken dementie en palliatieve zorg hebben ook in 2021 er voor gezorgd dat in de samenwerking de zorg en welzijn zoveel mogelijk aansloten bij de beleving en behoefte van de cliënten.</p> <p>Woonzorg Flevoland neemt deel aan diverse netwerken en overleggen in de regio. Daar ontmoeten we regionale partners en stakeholders op bestuurlijk en ambtelijk niveau. Samen werken we aan een toekomstbestendige ouderenzorg, contact in dagelijks werk, afstemming als het gaat om arbeidsmarkt en zorgtechnologie. Dat doen we aan de Zorgtafel in het Bestuurlijk Overleg Netwerk Flevoland en met de vijf VVT instellingen van Flevoland : Zorggroep Almere, Coloriet, Talma Urk en ZONL. Steeds meer en vaker sluiten ook de collega's van het Flevoziekenhuis aan.</p> <p>De vijf VVT-organisaties in de polder (naast Woonzorg Flevoland: Zorggroep Almere, Talma Urk, Zorggroep Oude en Nieuwe Land [ZONL] en Coloriet) hebben in 2021 opnieuw met elkaar samengewerkt aan drie projecten: Vitaliteit & gezondheid, Werkbegeleiding en Duurzame Medische Zorg. Elk van deze projecten heeft last gehad van een coronaeffect. Niet alle bijeenkomsten konden doorgaan, gezamenlijke aftrap of opleiding was nauwelijks haalbaar. Desalniettemin zijn er mooie resultaten geboekt. Er zijn meer werkbegeleiders beschikbaar dan eerder en ze zoeken elkaar op om ervaringen te delen. Er zijn mooie onderwerpen geagendeerd om de aandacht voor vitaliteit en gezondheid vast te houden. Er is door alle organisaties heen gepraat over de overgang en de effecten daarvan op je werk. Hoe praat je daarover met je leidinggevende of met collega's? En tot slot zijn we er in geslaagd regionaal opleider te mogen worden voor de specialisten ouderengeneeskunde en gezondheidspsycholoog. De laatste speelt een steeds belangrijkere rol binnen de Behandeldienst en daarbuiten als het gaat om beoordelen wat de draagkracht is van bewoner en zijn of haar netwerk.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Conclusie</p>	<p>Conclusie</p>	<p>Wij kijken op 2021 terug als een moeilijk jaar, waarin we er in zijn geslaagd om oog te blijven houden voor onze doelstelling om er aan bij te mogen dragen dat onze bewoners plezier hebben in hun leven en zich thuis voelen bij Woonzorg Flevoland. De effecten van Covid zullen lang en groot zijn, maar met elkaar hebben wij onze bewoners veilige en goede zorg geven.</p>



	Vooruitblik op jaarplan volgend jaar	Het beleidsplan 2022 barst van de ambitie. Woonzorg Flevoland staat voor een enorme uitdaging: kwalitatief goede zorg blijven leveren aan steeds meer cliënten en bewoners, terwijl we steeds minder menskracht tot onze beschikking hebben. Wat is ervoor nodig om die focus op onze kern vast te houden en ervoor te zorgen dat onze medewerkers die mooie bijdrage kunnen leveren aan de zinvolle dag van cliënten en bewoners. In het beleidsplan 2022 zijn er visies uitgewerkt op Wonen en Zorg, Gezondheid en Welzijn, Arbeid en Werkgeverschap, Innovatie en Digitalisering. Vanuit deze visies zijn de doelstellingen voor 2022 geformuleerd. Wij beginnen zelfbewust aan 2022. Door de coronaperiode misschien wel meer dan ooit: we weten waar we met elkaar toe in staat zijn!
--	--------------------------------------	--