

SZR

Kwaliteitsplan 2019

SZR

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Samenvatting huidige situatie	5
Inhoud	6
Thema 1: Persoonsgerichte zorg en ondersteuning.....	6
Thema 2: Wonen en welzijn.....	7
Thema 3: Veiligheid	8
Thema 4: Leren en verbeteren van kwaliteit	9
Randvoorwaarden.....	10
Thema 5: Leiderschap, governance en management.....	10
Thema 6: Personeelssamenstelling.....	11
Thema 7: Gebruik van hulpbronnen	13
Thema 8: Gebruik van informatie.....	14
Leren en verbeteren op locatie (kwaliteitsbudget).....	15
Walstede/Westerhof.....	15
Ravestein	17
Lingehof, Beesd	19
Vrijthof	21
Bijlage 1 Profiel SZR.....	23
Bijlage 2 Profiel personeelssamenstelling	26
Bijlage 3 Kaders tijdelijke normen personeelssamenstelling	27

Inleiding

Voor u ligt het kwaliteitsplan 2019. Dit plan is gebaseerd op het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg (2017). In dit kader staan 8 thema's en 22 vereisten om de kwaliteit van zorg continu te verbeteren.

In 2016 is SZR gestart met het werkprogramma SZR 2020 om in te kunnen spelen op de financiële en inhoudelijke uitdagingen van tegenwoordig. In het programma stellen wij de cliënt en zijn sociale netwerk centraal. Op deze wijze creëren wij meerwaarde voor de cliënt, zonder overbodige regelgeving. De medewerkers krijgen hierbij maximale ondersteuning van het management en de ondersteunende diensten. De doelstellingen zijn:

- Bij SZR voelt iedere cliënt zich als uniek persoon gezien, gehoord en ondersteund.
- Medewerkers van SZR leren permanent en verbeteren continu: de kwaliteit van zorg en welbevinden, zichzelf als professional en het functioneren van de organisatie.
- De ondersteunende diensten ontzorgen de zorg.
- SZR is een financieel gezond met efficiënte werkprocessen en korte lijnen, zodat zoveel mogelijk geld en aandacht ten goede komt aan de cliënt.
- De werkcultuur van SZR kenmerkt zich door gelijkwaardigheid, vertrouwen, samenwerking, resultaatgerichtheid, eigenaarschap en verantwoordelijkheid.

In 2018 lag onze focus op de volgende speerpunten: eigenaarschap in teams, werving en behoud van medewerkers, en basisset managementinformatie. Het implementatieplan voor eigenaarschap in teams is afgerond, er zijn verschillende acties ingezet voor werving en behoud, en de BI Tool is ingericht voor kengetallen rondom productie en formatie.

Een groot deel van de acties uit het kwaliteitsplan 2018 lopen door in 2019. Dit is inherent aan het meerjarige verandertraject waarin SZR zich bevindt. Voor 2019 brengen wij opnieuw focus aan. In de managementreview (september 2018) is de huidige situatie per thema beoordeeld. Dit is vertaald naar een samenvattend overzicht met een waardering van de vereisten uit het kwaliteitskader. Op basis van de managementreview hebben de directie en managers de volgende speerpunten geformuleerd:

- Cliënt en sociaal netwerk
- Methodisch en cyclisch werken (op cliënt-, team-, en organisatieniveau)
- Werven en behoud van medewerkers
- Managementinformatie
- Cliënttevredenheid

Deze speerpunten zijn omgezet naar plannen/voornemens in dit kwaliteitsplan. Bronnen hiervoor zijn: managementreview, voortgang kwaliteitsplan 2018, strategisch opleidingsplan 2019 -2021, jaarplannen van managers, en teamplannen.

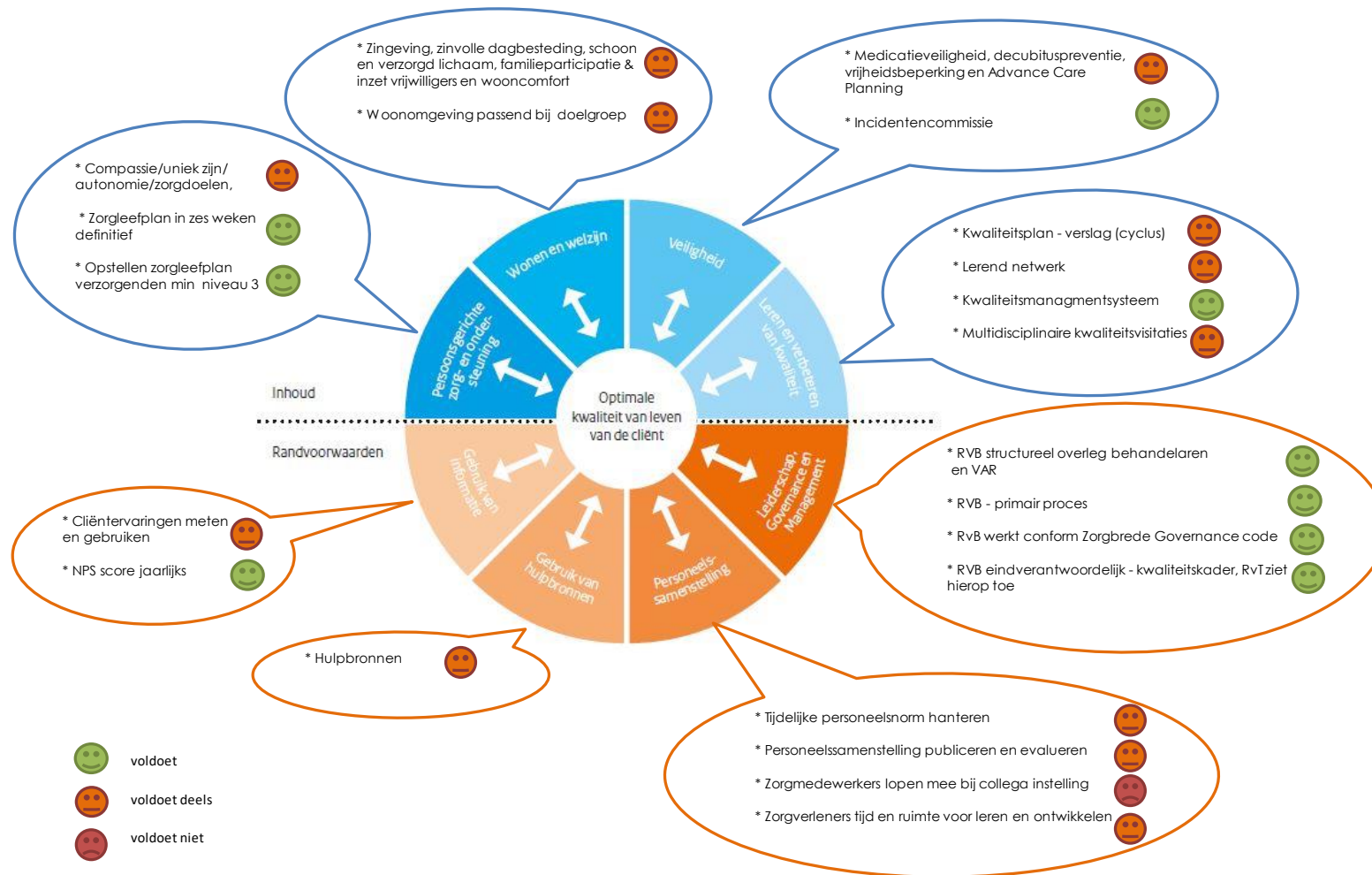
Een aantal plannen/voornemens is uitgewerkt uitgewerkt in het jaarplan(nen) van één of meerdere (zorg)managers.

De sector heeft extra middelen gekregen voor de invoering van het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Deze middelen komen beschikbaar via een kwaliteitsbudget (85% voor extra personeel; 15% voor overhead). Hiervoor moet een verbeterplan met meerjarenbegroting opgesteld worden, als onderdeel van het kwaliteitsplan. Ter voorbereiding hierop heeft SZR

ideeën geïnventariseerd met cliëntenraden en medewerkers. In een gezamenlijke bijeenkomst zijn keuzes gemaakt op locatieniveau. Het verbeterplan is opgenomen in dit kwaliteitsplan.

Dit kwaliteitsplan barst van de ambitie en goede ideeën. We vervolgen hiermee ons pad richting 2020. SZR: een organisatie waar cliënten graag komen en waar medewerkers met plezier werken!

Samenvatting huidige situatie



Inhoud

Thema 1: Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Huidige situatie

- SZR wil dat iedere cliënt zich als uniek persoon gezien, gehoord en ondersteund voelt (eigen regie voorop). Dit houdt in dat wij de cliënt, zijn achtergrond en behoeften ten aanzien van bejegening, zorg en ondersteuning kennen. SZR heeft hiervoor een aantal tools beschikbaar gesteld.
- SZR heeft een doelgroepenbeleid voor revalidatie en palliatieve zorg. Revalidatie Tiel heeft volgens plan gewerkt aan het ontwikkelen van het revalidatieklimaat. In 2019 komt er nieuwe huisvesting voor Revalidatie Tiel. Uitgangspunten hiervoor zijn: de visie, organisatie en het revalidatieklimaat. Binnen palliatieve zorg is aandacht voor het kwaliteitskader Palliatieve zorg (IKNL/Palliactief 2017). Omdat cliënten korter bij ons blijven en complexere zorg nodig hebben, is een belangrijk verbeterpunt voor SZR: signaleren van veranderingen in de conditie van de cliënt, zodat wij passende zorg blijven geven.

Plannen/voornemens 2019

- De achtergrond van elke cliënt (zoals levensloop en talenten) is in beeld bij medewerkers en uitgangspunt voor de bejegening, zorg en ondersteuning (kwaliteitsbudget).
- Ter voorbereiding op de nieuwbouw Revalidatie Tiel zijn de visie, organisatie en het revalidatieklimaat uitgewerkt.
- Het verbeterpunt van palliatieve zorg over het signaleren van veranderingen in de conditie van de cliënt is uitgewerkt, vertaald naar verbeteracties en geïmplementeerd in SZR.



Huidige situatie

- Om kwaliteit toe te voegen aan het leven van de cliënt, heeft SZR aandacht voor het welbevinden. Speerpunten zijn: ondersteuning van levensvragen en van activiteiten die betekenisvol zijn voor de cliënt.
- De inzet van mantelzorgers is belangrijk; de druk op het sociale netwerk neemt toe. In SZR waarderen mantelzorgers de samenwerking met medewerkers positief (mantelzorgonderzoek rapportcijfer 2018: intramuraal 7,4 en extramuraal 7,9). Verbeterpunten zijn: ondersteunen van mantelzorgers (zoals waarderen, herkennen overbelasting, tips geven voor ondersteuning) en bespreken wat een mantelzorger wel/niet wil (blijven) doen.
- Cliënten scoren de schoonmaak van kamers en gemeenschappelijke ruimtes opnieuw met een voldoende, terwijl SZR streeft naar een goed.
- Wij merken dat de woonomgeving van invloed is op over/onderprikkeling van cliënten, en als gevolg daarvan bijvoorbeeld onbegrepen gedrag. SZR beschikt over weinig ruimtes die aansluiten op de beleving/leefwereld van cliënten (denk aan verlichting, geur en geluid).

Plannen/voornemens 2019

- Wij hebben verder geïnvesteerd in welbevinden. In gemeenschappelijke ruimtes zijn meer medewerkers aanwezig die aandacht hebben voor de cliënt (kwaliteitsbudget).
- Er zijn meer uren beschikbaar voor medewerkers met deskundigheid op het terrein van zingeving en levensvragen (kwaliteitsbudget).
- Er zijn verbeteracties ingezet voor de ondersteuning van en samenwerking met mantelzorgers. Dit vormt een belangrijke voorwaarde voor persoonsgerichte zorg en ondersteuning.
- Het oordeel van cliënten over de schoonmaak is verbeterd.
- SZR heeft materialen aangeschaft voor het inrichten van belevingsgerichte ruimtes (kwaliteitsbudget).



Huidige situatie

- Het aantal cliënten met onbegrepen gedrag neemt toe. Een andere ontwikkeling is de Wet zorg en dwang die in 2020 van kracht gaat. Beide ontwikkelingen vragen om specifieke vaardigheden en werkwijzen van medewerkers (op gedragsniveau methodisch, cyclisch, multidisciplinair en analytisch werken). SZR is gestart met de implementatie van de ABC-methodiek bij onbegrepen gedrag. In het strategisch opleidingsplan 2019-2021 is één van de strategische thema's: meer deskundigheid ten aanzien van methodisch begeleiden van onbegrepen gedrag.
- Uit interne metingen blijkt dat de maandelijkse evaluatie van vrijheidsbeperkende middelen en maatregelen onvoldoende plaatsvindt.
- SZR heeft een expertteam decubitus, die een aantal plannen voor verdere verbetering van decubituspreventie heeft uitgewerkt.
- Landelijk neemt de zorgvraag toe in omvang en complexiteit. Dit heeft gevolgen voor de zorgverlening en deskundigheid.
- SZR heeft de IGJ uitvraag ingevuld. De landelijke veiligheidsindicatoren 2018 zijn vastgesteld; wij bereiden ons voor op deze meting eind 2018. De huidige registraties rondom veiligheid zijn nog onvoldoende afgestemd op externe eisen en interne behoeften.

Plannen/voornemens 2019

- De ABC-methodiek is volgens plan stapsgewijs geïmplementeerd in SZR. Onderdeel hiervan is een training voor medewerkers (deels kwaliteitsbudget). De overlegstructuur rondom de cliënt is integraal aangepast op de nieuwe werkwijzen (o.a. gedragsvisite, artsensite en cliëntbespreking).
- SZR heeft zich voorbereid op de Wet zorg en dwang.
- Vrijheidsbeperkende middelen en maatregelen worden maandelijks geëvalueerd.
- De plannen van het expertteam decubitus, zijn geïmplementeerd.
- De gevolgen van de toegenomen complexe zorgvraag voor SZR zijn onderzocht.
- Er zijn meer uren beschikbaar voor medewerkers met deskundigheid ten aanzien van complexe zorgvragen, die op teamniveau leren en verbeteren. Dit gebeurt planmatig, onder begeleiding van een projectleider (kwaliteitsbudget).
- SZR heeft in beeld wat wij moeten/willen weten over veiligheid in 2019. De registraties zijn hierop ingericht (indien mogelijk in de BI Tool) en er zijn afspraken gemaakt over het gebruik van deze informatie op organisatie- en teamniveau. Dit is een middel voor leren en verbeteren.

Thema 4: Leren en verbeteren van kwaliteit



Huidige situatie

- De meeste teams zijn gestart met eigenaarschap in teams. In dit kader hebben zij een teammonitor (zelfbeoordeling) uitgevoerd op de onderwerpen: eigen regie cliënt, kwaliteit van zorg en gezond & veilig werken. Op basis hiervan is een teamplan opgesteld. Leren en verbeteren op teamniveau vraagt nog om verdere ontwikkeling.
- SZR heeft een eerste schets gemaakt van de ideale leer- en verbetercyclus (voorheen: beleidscyclus) op organisatie- en teamniveau. Een aantal uitgangspunten op organisatieniveau is ingevoerd in 2018. Het leren en verbeteren op organisatie- en teamniveau zijn nog gescheiden.
- SZR vormt sinds 2017 een lerend netwerk met QuaRijn en Avondlicht. In 2018 is Warande hierbij aangesloten. Binnen dit netwerk zijn de kwaliteitsplannen- en verslagen besproken. In het najaar 2018 vindt een eerste uitwisselingsaudit over medicatieveiligheid plaats. Er zijn nog geen landelijke tools beschikbaar voor het zichtbaar maken van het lerend vermogen en het vormgeven van kwaliteitsvisities.
- Continue reflectie draagt bij aan de kwaliteit van de zorg en ondersteuning. Dit is uitgewerkt in onze visie op leren in het strategisch opleidingsplan 2019 -2021. Eén van de leidende principes hierin is: leren op individueel, team- en organisatieniveau. Teamleren kenmerkt zich o.a. door ideeën uitwisselen, met elkaar reflecteren, en feedback geven.
- Vanuit SZR 2020 is gekozen voor de Lean methodiek als hulpmiddel om processen slimmer en zuiniger in te richten. Kenmerkend voor deze methodiek is continu leren en verbeteren.

Plannen/voornemens 2019

- Er is een werkwijze ontwikkeld voor het afleggen van verantwoording over de teamresultaten.
- De ideale leer- en verbetercyclus is uitgewerkt, wordt breed gedragen en is vertaald naar andere werkwijzen. Hierin zijn het organisatie- en teamniveau met elkaar verbonden.
- Binnen het lerend netwerk zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop samenwerking en uitwisseling van medewerkers en kennis plaats vindt. Indien beschikbaar, is inhoud gegeven aan landelijke tools voor het zichtbaar maken van het lerend vermogen en het vormgeven van kwaliteitsvisities.
- Medewerkers zijn in staat te reflecteren op het eigen handelen en het handelen van anderen.
- SZR heeft vier primaire processen en vier ondersteunende processen verbeterd met behulp van de Lean methodiek.

Randvoorwaarden

Thema 5: Leiderschap, governance en management



Huidige situatie

- De directie is gestart met het maandelijks meelopen met de zorgteams.
- De managers hebben aan de hand van een leer- en ontwikkelprogramma gewerkt aan een leiderschapsstijl, gebaseerd op de uitgangspunten van SZR 2020. Zij hebben gezamenlijk een leer- en actieplan (team-LEAP) opgesteld.
- In het werkprogramma SZR 2020 staat een aantal doelstellingen. Wij zijn nu halverwege dit verandertraject en willen ons voorbereiden op het evalueren van de doelstellingen.
- Landelijk is de cliënt- en medewerkersmedezeggenschap in ontwikkeling. Er ligt een wetsvoorstel voor herziening van de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz). Ook het organisatieprincipe van SZR 2020 heeft gevolgen voor de medezeggenschap. Wij hebben een start gemaakt met een dialoog met zowel de cliëntenraden als ondernemingsraad over de inhoud en vorm van de medezeggenschap binnen SZR.

Plannen/voornemens 2019

- De directie continueert het meelopen met de zorgteams.
- De leiderschapsstijl van managers is doorontwikkeld, in het bijzonder ten aanzien van het thema leren en verbeteren. De managers hebben de acties uit de team-LEAP geïmplementeerd.
- SZR heeft bepaald op welke wijze de doelstellingen van SZR 2020 worden gemeten om te beoordelen of de beoogde resultaten zijn behaald.
- Wij hebben de dialoog over medezeggenschap voortgezet en zijn gestart met experimenten van nieuwe vormen van medezeggenschap. SZR heeft zich voorbereid op de herziene Wmcz als deze in 2020 van kracht gaat.



Huidige situatie

- De personeelssamenstelling van SZR is in grote lijnen in beeld gebracht en gepubliceerd op de website. Op verschillende momenten en met verschillende partijen is gereflecteerd op een passende samenstelling. Dit is tevens een belangrijke voorwaarde voor eigenaarschap in teams. Wij voldoen grotendeels aan de kaders voor tijdelijke normen voor personeelssamenstelling. Onze aandacht gaat uit naar de normen rondom 'Aandacht, aanwezigheid en toezicht' en 'Reflectie, leren en ontwikkelen (normen uitwisseling en methodisch en multidisciplinair werken)' (zie bijlage 3).
- Het werven en behouden van medewerkers is een belangrijk aandachtspunt voor SZR. Geconstateerde risico's zijn: een onevenwichtige leeftijdsopbouw, relatief hoge uitstroom 20-30 jarigen, groot aandeel dat vertrekt naar een baan buiten de sector, stijgend ziekteverzuim (toename werkdruk), en veel tijdelijke inzet. SZR heeft verschillende acties ingezet voor werving en behoud van voldoende en gekwalificeerde medewerkers, zoals de indiensttreding van een recruiter, optimalisatie van de online sollicitatietool, en het werkdrukonderzoek.
- Wij hebben daarnaast op verschillende manieren geïnvesteerd in een (regionale) arbeidsmarktaanpak. De recruiters van een aantal zorgaanbieders hebben onderling goed contact en wisselen regelmatig kennis en ervaring uit. Er is een samenwerkingsovereenkomst 'HBO V in de regio' gesloten met het ziekenhuis, drie zorgaanbieders en een onderwijsinstelling. Ook heeft SZR een actieve bijdrage geleverd aan de imagocampagne 'Ik doe ertoe!', gericht op zij-instromers in de regio Gelderland. SZR is gestart met een maatwerktraject voor zij-instromers met minimaal werk- en denkniveau en zonder zorgachtergrond. De eerste groep hoopt te diplomeren in juli 2019. Een ander gezamenlijk initiatief voor zij-instromers is: een eerste verkenning van een mogelijke samenwerking tussen Werkzaak Rivierenland (re-integratie zij-instromers), ROC Rivier (opleiden) en SZR (werken) voor oriëntatiebanen, gevolgd door een opleiding en een baan in de zorg.
- SZR is een lerende organisatie. Vanuit onze visie op leren is een goed leerklimaat nodig, waarin o.a. tijd en ruimte is om te leren en het geleerde toe te passen, leermiddelen goed passend en aantrekkelijk zijn, wij aansluiten bij leervoorkeuren, werkzaamheden voldoende leermogelijkheden en uitdaging bieden, en werkbegeleiders bekwaam zijn (strategisch opleidingsplan 2019-2021).

Plannen/voornemens 2019

- SZR heeft een strategisch personeelsplan vastgesteld, dat aansluit op SZR 2020 en het kwaliteitskader. Hiervoor is het gewenste toekomstbeeld afgezet tegen de huidige situatie. Het verschil staat in een overzicht van knelpunten, oplossingen en resultaten. Vanuit het strategisch personeelsplan heeft een inventarisatie van de optimale personeelsmix op teamniveau plaatsgevonden, op basis waarvan adviezen zijn geformuleerd.
- SZR heeft de volgende acties ingezet voor behoud van tevreden en vitale medewerkers: optimalisatie van de omgang met / verlagen van de werkdruk, aandacht voor behoud van 20 – 30 jarige medewerkers die onze sector dreigen te verlaten, en de ontwikkeling van levensfasebewust/duurzaam medewerkersbeleid.
- De volgende acties zijn gedaan voor werving van medewerkers: uitbreiding uren recruiter (kwaliteitsbudget), aandacht voor aantrekken van zij-instromers (waaronder uitkomst van de verkenning van samenwerking met Werkzaak Rivierenland en ROC Rivier), en verstevigen van het bedrijfsimago 'bij SZR is het goed werken'.
- Stagiaires en leerlingen ervaren een goed leerklimaat. Werkbegeleiders worden ondersteund bij het begeleiden van stagiaires en leerlingen in de praktijk en binnen het team.

- De regionale samenwerking om arbeidstekorten aan te pakken, is verder geïntensiveerd met behulp van transitie middelen waarvoor een gezamenlijke aanvraag is gedaan.



Huidige situatie

- De nieuwbouw van Lingehof Beesd is gereed. Het gebouw wordt begin januari 2019 in gebruik genomen. De nieuwbouw voor Revalidatie Tiel is gestart. Hierdoor komt er vervangende huisvesting vrij voor de doelgroep NAH. SZR is in samenwerking met Fame bezig met een Lange termijn huisvestingsplan.
- De Caress modules van Pink Roccade zijn grotendeels ingevoerd. Eind 2018 is een analyse van het huidige ICT landschap beschikbaar op basis waarvan een strategisch ICT-beleidsplan voor de komende 3 jaar is gemaakt.
- De BI Tool is ingericht voor kengetallen rondom productie en formatie (basisset managementinformatie). SZR heeft een overzicht van andere onderwerpen die wij ook willen/moeten weten, maar nog geen eerste prioriteit hadden.
- SZR heeft een eerstelijnsbehandelcentrum voor verschillende doelgroepen in de thuissituatie. Paramedische disciplines werken samen op cliëntniveau. De samenwerking met specialisten ouderengeneeskunde is gericht op kwetsbare ouderen. Er is een aantal brainstormbijeenkomsten geweest om te komen tot een visie en plan van aanpak om het behandelcentrum verder vorm te geven.
- SZR werkt in Trazor-verband mee aan de ontwikkeling van een gezamenlijk regionaal loket voor (potentiële) cliënten en verwijzers met ingang van 2020.
- SZR wil één loket waar zorgmedewerkers terecht kunnen voor vragen aan ondersteunende diensten. Hiervoor is een kick off bijeenkomst geweest.

Plannen/voornemens 2019

- De nieuwbouw voor Revalidatie Tiel en herhuisvesting van de doelgroep NAH verloopt volgens planning. Het Lange termijn huisvestingsplan is begin 2019 gereed en wordt in uitvoering gebracht.
- De uitvoering van het strategisch ICT-beleidsplan ligt op schema.
- SZR heeft de BI-tool verder ingericht, vanuit dat wat wij willen/moeten weten.
- Er is een visie en plan van aanpak voor het eerstelijnsbehandelcentrum
- SZR heeft bijgedragen aan de ontwikkeling en uitvoering van een strategisch plan van aanpak voor het gezamenlijk regionaal loket.
- SZR heeft één loket waar zorgmedewerkers terecht kunnen met vragen aan ondersteunende diensten. Medewerkers hoeven maar één keer de vraag te stellen en zijn verzekerd van een passend antwoord.

Thema 8: Gebruik van informatie



Huidige situatie

- SZR meet cliëntervaringen middels Zorgkaart Nederland, exitinterview bij einde zorg/overplaatsing, klachtenregistratie, huiskamergesprekken en cliëntbesprekingen.
- Eind 2018 is een onafhankelijk cliënt- en medewerkertevredenheidsonderzoek uitgevoerd.

Plannen/voornemens 2019

- De interne cliënttevredenheidsmetingen zijn opnieuw ingericht, met aandacht voor daginvulling, welbevinden, schoonmaak, maaltijden, externe eisen, en inzicht op huiskamer/teamniveau
- De resultaten van het cliënt- en medewerkertevredenheidsonderzoek zijn vertaald naar verbeteracties.

Leren en verbeteren op locatie (kwaliteitsbudget)

Walstede/Westerhof

Doel	Resultaat	Randvoorwaarden, waarop actie nodig is	Kosten
<i>85% voor extra personeel, directe cliëntenzorg</i>			
Cliënten (groep en individueel) krijgen meer aandacht wanneer dat nodig is.	<ul style="list-style-type: none"> - Er is meer personeel aanwezig om aandacht te geven aan cliënten - Er kunnen bijvoorbeeld meer gebeurtenissen zoals een gesprek, fietsen, wandelen, spelletje spontaan plaatsvinden - Extra inzet per dag Walstede 24 uur Westerhof 7 uur - Hogere tevredenheid cliënten bij cliënttevredenheids-onderzoek op aandacht/ welbevinden (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> - Opstellen medewerkersprofiel op gedragsniveau - Creatieve en tijdige werving medewerkers om op 1 januari 2019 te kunnen starten - Voldoende personeel in dienst bij aanvang - Waarborgen dat aandacht integraal onderdeel uitmaakt van iedere functie en geen specialisme is 	€ 348.843
Eind 2020 werkt een team methodisch samen in de zorg en anticipeert het team tijdig en adequaat op de toenemende complexe zorgbehoefte	<ul style="list-style-type: none"> - Eind 2019 hebben alle teams een eigen tijdelijke deskundige medewerker die 5 uur per week meewerkt in de teams en helpt te mogen leren en verbeteren - Het team is in staat om zelf het dagelijks handelen af te stemmen op de individuele cliënt waarbij continue wordt gereflecteerd op het eigen handelen 	<ul style="list-style-type: none"> - Opstellen medewerkersprofiel op gedragsniveau - Er is een implementatieplan aanwezig 	€ 66.720
Over 1 jaar is er van iedere cliënt de levensloop en zingeving vastgelegd in het zorgdossier en wordt er naar gewerkt.	<ul style="list-style-type: none"> - Van iedere cliënt is de levensloop en zingeving vastgelegd in het zorgdossier en wordt ernaar gewerkt. - Bewoners ervaren dat er meer aandacht is voor het mentale welzijn en de daaruit voortvloeiende participatie in het leven. - Medewerkers voelen zich gesteund in het zoeken naar 'het beste' voor de cliënt. - Hiertoe zijn netto 8 uren extra per week beschikbaar. 	Een deskundige medewerker (maatschappelijk werker/ geestelijk verzorger) die hier per week extra tijd voor krijgt.	€ 24.154
Doel	Resultaat	Randvoorwaarden, waarop actie nodig is	Kosten
<i>15% voor verhogen productiviteit & deskundigheid, nieuwe technologie en welbevinden</i>			
Zorgvuldige voorbereiding op leren en verbeteren complexe zorg, door een goed doorlopen PDCA cyclus	<ul style="list-style-type: none"> - Er is een implementatieplan voor het leren en verbeteren van teams bij complexe zorg - Teams zijn steeds beter in staat om dienstverlening te bieden passend bij de uitdagingen van de complexer wordende zorg. Teams voelen zich daarbij begeleid en de implementatie is gemonitord - Hiervoor wordt op SZR-niveau een projectleider geworven voor 300 uur 	<ul style="list-style-type: none"> - Formuleren van een duidelijke opdracht met doelstelling. - Opstellen duidelijk profiel projectleider - Profiel projectleider - Geslaagde werving van een geschikte projectleider 	€ 7.103

Verminderen over- of onder prikkeling door belevingsgerichte ruimtes.	<ul style="list-style-type: none"> - Materialen zijn aangeschaft waardoor belevingsgerichte ruimtes, plekken ontstaan die betekenisvol zijn voor de cliënten. Te denken valt aan deurstickers, beweeghoek, snoezel badkamer, belevingsgerichte tuin, natuurlijke (seizoensgebonden) inrichting - Over 1 jaar zijn er meer ruimtes voor bewoners die aansluiten op de belevingswereld van de cliënten 	<ul style="list-style-type: none"> - Cliënten en medewerkers denken mee over wat concreet bijdraagt aan een positieve beleving. - Ruimte voor maatwerk behoeften van doelgroepen kunnen verschillen. - Een nadere uitwerking van de concrete plannen en planning 	€ 52. 165
Intensiveren en innoveren van de werving van nieuwe medewerkers, gelet op de toenemende krapte op de arbeidsmarkt.	Uitbreiding uren recruitment op SZR niveau met 16 uur per week	Mogelijkheid om voor 16 uur per week een kwalitatief goede recruiter aan te trekken	€ 7. 469
Methodisch begeleiden van onbegrepen gedrag. Door het eigen gedrag te veranderen, het gedrag van de cliënt beïnvloeden. Hierdoor vermindert de werkbelasting voor de zorgprofessional en verbetert de kwaliteit van leven van de cliënt	Voor 2019 staat een aantal ABC trainingen regulier begroot. Met het kwaliteitsbudget kunnen 2 extra teams (á 12 deelnemers) voor Walstede/ Westerhof worden getraind op de ABC methodiek	<ul style="list-style-type: none"> - Aantal trainers moeten kwantitatief/ kwalitatief toereikend zijn - Zorgmedewerkers moeten in tijd gefaciliteerd zijn om training te kunnen volgen 	€ 9. 600

NB. Een controleverklaring van de accountant is noodzakelijk, deze kosten bedragen € 5000,- op SZR niveau. Voor Walstede/ Westerhof is dit naar verhouding € 1.259 en kan worden gefinancierd uit de 15% van het kwaliteitsbudget.

Ravestein

Doel	Resultaat	Randvoorwaarden, waarop actie nodig is	Kosten
<i>85% voor extra personeel, directe cliëntenzorg</i>			
Cliënten (groep en individueel) krijgen meer aandacht wanneer dat nodig is.	<ul style="list-style-type: none"> - Er is meer personeel aanwezig om aandacht te geven aan cliënten - Er kunnen bijvoorbeeld meer gebeurtenissen zoals een gesprek, fietsen, wandelen, spelletje spontaan plaats vinden - 51 uur per dag extra inzet heel Ravestein - Hogere tevredenheid cliënten bij cliënttevredenheids-onderzoek op aandacht/welbevinden (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> - Opstellen medewerkersprofiel op gedragsniveau - Creatieve en tijdige werving medewerkers om 1 januari 2019 te kunnen starten - Voldoende personeel in dienst bij aanvang - Waarborgen dat aandacht integraal onderdeel uitmaakt van iedere functie en geen specialisme is 	€ 384.659
Eind 2020 werkt een team methodisch samen in de zorg en anticipeert het team tijdig en adequaat op de toenemende complexe zorgbehoefte	<ul style="list-style-type: none"> - Eind 2019 hebben alle teams een eigen tijdelijke deskundige medewerker die 5 uur per week meewerkt in de teams en helpt te mogen leren en verbeteren - Het team is in staat om zelf het dagelijks handelen af te stemmen op de individuele cliënt waarbij continue wordt gereflecteerd op het eigen handelen 	<ul style="list-style-type: none"> - Opstellen medewerkersprofiel op gedragsniveau - Er is een implementatieplan aanwezig 	€ 79.397
<p>Cliënten ervaren dat er meer aandacht is voor hun mentale welbevinden en ruimte voor het bespreken van levensvragen</p> <p>Medewerkers voelen zich gesteund in het zoeken naar 'het beste voor de cliënt'</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Er zijn netto 6 uren per week extra beschikbaar t.b.v. de cliënt in de vorm van medewerkers met deskundigheid zingeving/levensvragen (bijv. geestelijk verzorger) - Toenemend aantal gesprekken over zingeving en geestelijk welbevinden met cliënten 	Het kunnen monitoren of het beschikbaar hebben van meer tijd voor en het voeren van meer gesprekken over zingeving/ levensvragen, ook daadwerkelijk leidt tot meer geestelijk welbevinden	€ 19.000
Doel	Resultaat	Randvoorwaarden, waarop actie nodig is	Kosten
<i>15% voor verhogen productiviteit & deskundigheid, nieuwe technologie en welbevinden</i>			
Zorgvuldige voorbereiding op leren en verbeteren complexe zorg, door een goed doorlopen PDCA cyclus	<ul style="list-style-type: none"> - Er is een implementatieplan voor het leren en verbeteren van teams bij complexe zorg. Teams zijn steeds beter in staat om dienstverlening te bieden passend bij de uitdagingen van de complexer wordende zorg. Teams voelen zich daarbij begeleid en de implementatie is gemonitord. - Hiervoor wordt op SZR niveau een projectleider geworven voor 300 uur 	<ul style="list-style-type: none"> - Formuleren van een duidelijke opdracht met doelstelling. - Opstellen duidelijk profiel projectleider - Geslaagde werving van een geschikte projectleider 	€ 8.011

Verminderen over- of onder prikkeling door belevingsgerichte ruimtes.	<ul style="list-style-type: none"> - Materialen zijn aangeschaft waardoor belevingsgerichte ruimtes, plekken ontstaan die betekenisvol zijn voor de cliënten. Te denken valt aan deurstickers, beweeghoek, snoezel badkamer, belevingsgerichte tuin, natuurlijke (seizoensgebonden) inrichting - Over 1 jaar zijn er meer ruimtes voor bewoners die aansluiten op de belevingswereld van de cliënten 	<ul style="list-style-type: none"> - Cliënten en medewerkers denken mee over wat concreet bijdraagt aan een positieve beleving - Ruimte voor maatwerk behoeften van doelgroepen kunnen verschillen - Een nadere uitwerking van de concrete plannen en planning 	€ 37.514
Receptie en restaurant bij binnenkomst locatie is zichtbaar. Cliënten van afdeling de Horst hebben de mogelijkheid naar de tuin te gaan met toezicht. Dit zorgt ervoor dat meer ontmoeting mogelijk is	<ul style="list-style-type: none"> - Meer ontmoeting in het restaurant merk- en zichtbaar. - Meer ruimte en 'vrijheid' voor cliënten van de Horst. - Zowel voor bewoners als familie biedt dit ruimte voor rust, gezellig samenzijn en genieten 	<ul style="list-style-type: none"> - Visie op het restaurant. - Plan voor herinrichting en aanpassingen gereed - Bewoners en medewerkers zijn betrokken bij het maken van deze plannen 	€ 40.200
Intensiveren en innoveren van de werving van nieuwe medewerkers, gelet op de toenemende krapte op de arbeidsmarkt.	Uitbreiding uren recruitment op SZR niveau met 16 uur per week	Mogelijkheid om voor 16 uur per week een kwalitatief goede recruiter aan te trekken	€ 8.424
Methodisch begeleiden van onbegrepen gedrag. Door het eigen gedrag te veranderen, het gedrag van de cliënt beïnvloeden. Hierdoor vermindert de werkbelasting voor de zorgprofessional en verbetert de kwaliteit van leven van de cliënt	Voor 2019 staat een aantal ABC trainingen regulier begroot. Met het kwaliteitsbudget kan voor Ravestein 1 team (à 12 deelnemers) extra getraind worden op de ABC methodiek	<ul style="list-style-type: none"> - Aantal trainers moeten kwantitatief/kwalitatief toereikend zijn - Zorgmedewerkers moeten in tijd gefaciliteerd zijn om training te kunnen volgen 	€ 4.800

NB. Een controleverklaring van de accountant is noodzakelijk, deze kosten bedragen € 5000,- op SZR niveau. Voor Ravestein is dit naar verhouding € 1.420,- en kan worden gefinancierd uit de 15% van het kwaliteitsbudget.

Lingehof, Beesd

Doel	Resultaat	Randvoorwaarden, waarop actie nodig is	Kosten
<i>85% voor extra personeel, directe cliëntenzorg</i>			
Cliënten (groep en individueel) krijgen meer aandacht wanneer dat nodig is.	<ul style="list-style-type: none"> - Er is meer personeel aanwezig om aandacht te geven aan cliënten - Er kunnen bijvoorbeeld meer gebeurtenissen zoals een gesprek, fietsen, wandelen, spelletje spontaan plaats vinden - 13 uur per dag extra inzet heel Lingehof - Hogere tevredenheid cliënten bij cliënttevredenheidsonderzoek op aandacht/welbevinden (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> - Opstellen medewerkersprofiel op gedragsniveau - Creatieve en tijdige werving medewerkers om 1 januari 2019 te kunnen starten - Voldoende personeel in dienst bij aanvang. <p>Waarborgen dat aandacht integraal onderdeel uitmaakt van iedere functie en geen specialisme is</p>	€ 103.866
Eind 2020 werkt een team methodisch samen in de zorg en anticipeert het team tijdig en adequaat op de toenemende complexe zorgbehoefte	<ul style="list-style-type: none"> - Eind 2019 hebben alle teams een eigen tijdelijke deskundige medewerker die 5 uur per week meewerkt in de teams en helpt te mogen leren en verbeteren - Het team is in staat om zelf het dagelijks handelen af te stemmen op de individuele cliënt waarbij continue wordt gereflecteerd op het eigen handelen 	<ul style="list-style-type: none"> - Opstellen medewerkersprofiel op gedragsniveau - Er is een implementatieplan aanwezig 	€ 19.682
Cliënten ervaren dat er meer aandacht is voor hun mentale welbevinden en ruimte voor het bespreken van levensvragen Medewerkers voelen zich gesteund in het zoeken naar 'het beste voor de cliënt'	<ul style="list-style-type: none"> - Er zijn netto 5 uren per week extra beschikbaar t.b.v. de cliënt in de vorm van medewerkers met deskundigheid zingeving/levensvragen (bijv. geestelijk verzorger) - Toenemend aantal gesprekken over zingeving en geestelijk welbevinden met cliënten 	Het kunnen monitoren of het beschikbaar hebben van meer tijd voor en het voeren van meer gesprekken over zingeving/levensvragen, ook daadwerkelijk leidt tot meer geestelijk welbevinden	€ 15.000
Doel	Resultaat	Randvoorwaarden, waarop actie nodig is	Kosten
<i>15% voor verhogen productiviteit & deskundigheid, nieuwe technologie en welbevinden</i>			
Zorgvuldige voorbereiding op leren en verbeteren complexe zorg, door een goed doorlopen PDCA cyclus	<ul style="list-style-type: none"> - Er is een implementatieplan voor het leren en verbeteren van teams bij complexe zorg. Teams zijn steeds beter in staat om dienstverlening te bieden passend bij de uitdagingen van de complexer wordende zorg. Teams voelen zich daarbij begeleid en de implementatie is gemonitord - Hiervoor wordt op SZR niveau een projectleider geworven voor 300 uur 	<ul style="list-style-type: none"> - Formuleren van een duidelijke opdracht met doelstelling - Opstellen duidelijk profiel projectleider - Geslaagde werving van een geschikte projectleider 	€ 2.030
Intensiveren en innoveren van de werving van nieuwe medewerkers, gelet op de toenemende krapte op de arbeidsmarkt.	Uitbreiding uren recruitment op SZR niveau met 16 uur per week	Mogelijkheid om voor 16 uur per week een kwalitatief goede recruiter aan te trekken	€ 2.135

<p>Methodisch begeleiden van onbegrepen gedrag. Door het eigen gedrag te veranderen, het gedrag van de cliënt beïnvloeden. Hierdoor vermindert de werkbelasting voor de zorgprofessional en verbetert de kwaliteit van leven van de cliënt</p>	<p>Voor 2019 staat een aantal ABC trainingen regulier begroot. Met het kwaliteitsbudget kan voor Lingehof 1 team (à 12 deelnemers) extra getraind worden op de ABC methodiek</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aantal trainers moeten kwantitatief/ kwalitatief toereikend zijn - Zorgmedewerkers moeten in tijd gefaciliteerd zijn om training te kunnen volgen 	<p>€ 4. 800</p>
--	--	--	-----------------

NB. Een controleverklaring van de accountant is noodzakelijk, deze kosten bedragen € 5000,- op SZR niveau. Voor Lingehof Beesd is dit naar verhouding € 360,- en kan worden gefinancierd uit de 15% van het kwaliteitsbudget.

Vrijthof

Doel	Resultaat	Randvoorwaarden, waarop actie nodig is	Kosten
<i>85% voor extra personeel, directe cliëntenzorg</i>			
Cliënten (groep en individueel) krijgen meer aandacht wanneer dat nodig is.	<ul style="list-style-type: none"> - Er is meer personeel aanwezig om aandacht te geven aan cliënten - 85 uur per dag extra inzet heel Vrijthof - Hogere tevredenheid cliënten bij cliënttevredenheids-onderzoek op aandacht/welbevinden (2020) 	<ul style="list-style-type: none"> - Opstellen medewerkersprofiel op gedragsniveau - Creatieve en tijdige werving medewerkers om 1 januari 2019 te kunnen starten - Voldoende personeel in dienst bij aanvang. Waarborgen dat aandacht onderdeel uitmaakt van iedere functie en geen specialisme is 	€ 595.877
Eind 2020 werkt een team methodisch samen in de zorg en anticipeert het team tijdig en adequaat op complex zorgbehoefte	<ul style="list-style-type: none"> - Eind 2019 hebben alle teams een eigen tijdelijke deskundige medewerker die 5 uur per week meewerkt in de teams en helpt te mogen leren en verbeteren - Het team is in staat om zelf het dagelijks handelen af te stemmen op de individuele cliënt waarbij continue wordt gereflecteerd op het eigen handelen 	<ul style="list-style-type: none"> - Opstellen medewerkersprofiel op gedragsniveau - Er is een implementatieplan aanwezig 	€ 88.468
Doel	Resultaat	Randvoorwaarden, waarop actie nodig is	Kosten
<i>15% voor verhogen productiviteit & deskundigheid, nieuwe technologie en welbevinden</i>			
Zorgvuldige voorbereiding op leren en verbeteren complexe zorg, door een goed doorlopen PDCA cyclus	<ul style="list-style-type: none"> - Er is een implementatieplan voor het leren en verbeteren van teams bij complexe zorg. Teams zijn steeds beter in staat om dienstverlening te bieden passend bij de uitdagingen van de complexer wordende zorg. Teams voelen zich daarbij begeleid en de implementatie is gemonitord - Hiervoor wordt op SZR niveau een projectleider geworven voor 300 uur 	<ul style="list-style-type: none"> - Formuleren van een duidelijke opdracht met doelstelling - Opstellen duidelijk profiel projectleider - Geslaagde werving van een geschikte projectleider 	€ 11.055
Verminderen over- of onder prikkeling door belevingsgerichte ruimtes.	<ul style="list-style-type: none"> - Materialen zijn aangeschaft waardoor belevingsgerichte ruimtes, plekken ontstaan die betekenisvol zijn voor de cliënten. Te denken valt aan deurstickers, beweeghoek, snoezel badkamer, belevingsgerichte tuin, natuurlijke (seizoensgebonden) inrichting - Over 1 jaar zijn er meer ruimtes voor bewoners die aansluiten op de belevingswereld van de cliënten 	<ul style="list-style-type: none"> - Cliënten en medewerkers denken mee over wat concreet bijdraagt aan een positieve beleving - Ruimte voor maatwerk behoeften van doelgroepen kunnen verschillen - Een nadere uitwerking van de concrete plannen en planning 	€ 91.327

Intensiveren en innoveren van de werving van nieuwe medewerkers, gelet op de toenemende krapte op de arbeidsmarkt.	Uitbreiding uren recruitment op SZR niveau met 16 uur per week	Mogelijkheid om voor 16 uur per week een kwalitatief goede recruiter aan te trekken	€ 11.625
Methodisch begeleiden van onbegrepen gedrag. Door het eigen gedrag te veranderen, het gedrag van de cliënt beïnvloeden. Hierdoor vermindert de werkbelasting voor de zorgprofessional en verbetert de kwaliteit van leven van de cliënt	Voor 2019 staat een aantal ABC trainingen regulier begroot. Met het kwaliteitsbudget kan voor Vrijthof 1 team (à 12 deelnemers) extra worden getraind op de ABC methodiek	<ul style="list-style-type: none"> - Aantal trainers moeten kwantitatief/kwalitatief toereikend zijn - Zorgmedewerkers moeten in tijd gefaciliteerd zijn om training te kunnen volgen 	€ 4.800

NB. Controleverklaring van de accountant is noodzakelijk, deze kosten bedragen € 5000,- op SZR niveau. Voor Vrijthof is dit naar verhouding € 1.960,- en kan worden gefinancierd uit de 15% van het kwaliteitsbudget.

Totaal overzicht verdeling kwaliteitsbudget

Locatie	Aangevraagd kwaliteitsbudget (€)	Kwaliteitsbudget verdeeld in €:		Beschikbaar kwaliteitsbudget (€)
		85%	15%	
Walstede / Westerhof	516.054	439.717	76.337	517.314
Ravestein	582.005	483.056	98.949	583.425
Lingehof Beesd	147.513	138.548	8.965	147.874
Vrijthof	803.152	684.345	118.807	805.111
Controleverklaring	5.000	-	5.000	
Totaal	2.053.724	1.745.666	308.058	2.053.724

Bijlage 1 Profiel SZR

Missie

Ons doel is kwaliteit toevoegen aan het leven van kwetsbare ouderen en mensen met een complexe zorgvraag. Dit bereiken we door zorg, behandeling, revalidatie en dienstverlening te bieden van een constante en hoge kwaliteit. Cliënten, familie en verwijzers kiezen voor ons omdat wij dit totale aanbod goed regelen in een prettige sfeer. Zij ervaren onze organisatie als gastvrij, betrokken en deskundig. Dat zij op SZR kunnen rekenen is voor hen al een hele zorg minder.

Kernwaarden

De kernwaarden van SZR zijn: gastvrij, betrokken en deskundig.

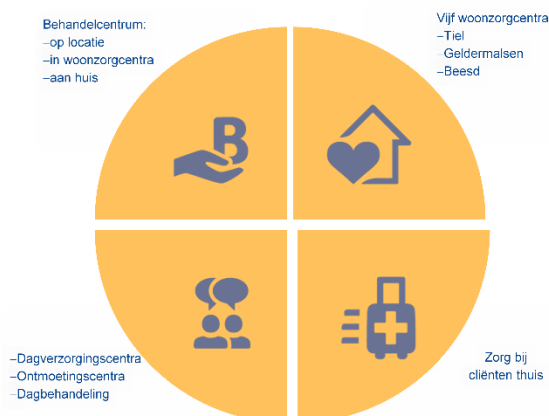
Visie

Onze visie op zorgverlening kenmerkt zich door:

- Aandacht voor de cliënt
- Eigen regie voorop
- Ondersteuning en hulp waar nodig
- Familie en vrienden (mantelzorgers) doen ertoe
- Het beleven van gastvrij, betrokken en deskundige zorg.

Kernactiviteiten

Wij bieden zorg binnen en buiten woonzorgcentra. Onze focus ligt op de doelgroepen: psychogeriatricie, langdurig lichamelijke zorg, palliatieve zorg en GRZ.



Locaties en werkgebied

SZR levert zorg in samenhang en afstemming met ziekenhuizen, huisartsen en anderen. Ons werkgebied ligt in Rivierenland. De cliënten zijn overwegend afkomstig uit de gemeenten Tiel, Geldermalsen, Neerijnen, Buren, Beesd en Neder-Betuwe.



Wij leveren ook diensten aan derden, zoals

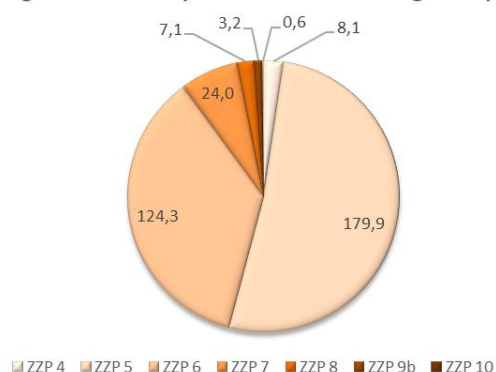
- Verpleegkundige zorg aan collega VVT instellingen zoals Avondlicht, Betuwezorg en aan andere zorginstellingen zoals 's Heerenloo (gehandicaptenzorg),
- Consultatiediensten van de specialist ouderengeneeskunde bij ZRT en Pro persona,
- Behandelingsdiensten bij bijvoorbeeld STMR, Wittenbergzorg.

SZR streeft een bovenregionale functie na in de zorg voor cliënten met niet-aangeboren hersenletsel en palliatieve zorg.

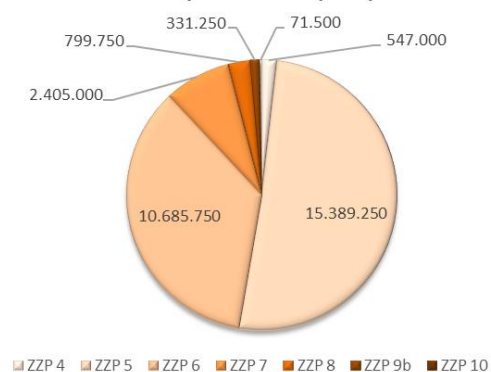
Omvang en capaciteit

SZR heeft in 2018 in totaal circa 347 bedden voor ZZZ 4 t/m 10 met behandeling. De geprognosticeerde realisatie over 2018 bedraagt voor ZZZ 4 t/m 10 met behandeling afgerond €30.229.500.

Verdeling aantal bedden per ZZZ met behandeling 2018 (aantal)

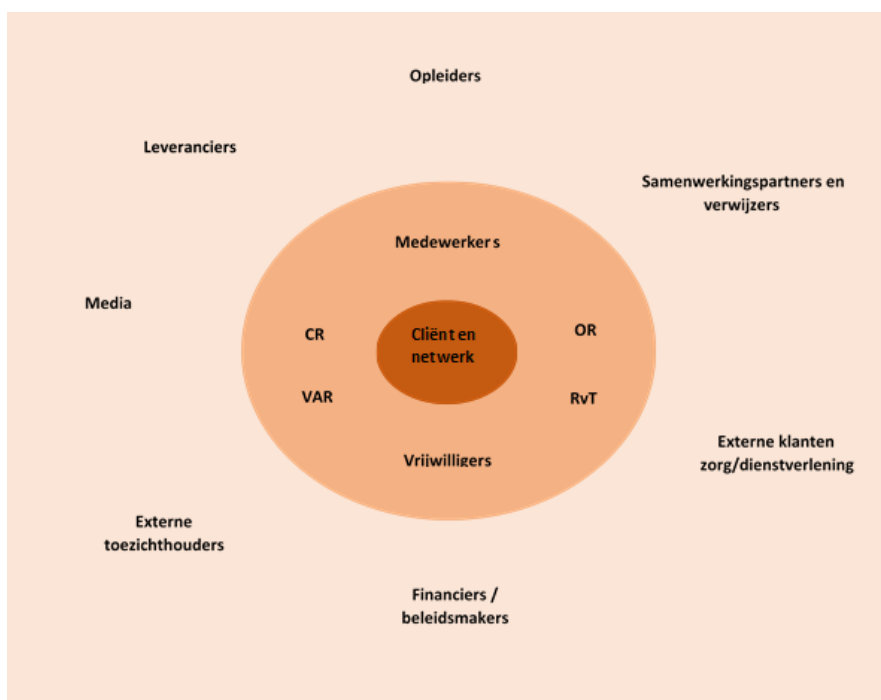


Omzet per ZZZ 2018 (euro)



Samenwerkingsrelaties

De stakeholders van SZR zijn in de eerste plaats de cliënten, het sociale netwerk en medewerkers. Andere belangrijke stakeholders zijn:



- Samenwerkingspartners en verwijzers zijn o.a.: ZRT, Pro Persona, STMR, Zorgcentra de Betuwe, Zorggroep Maas en Waal, Betuwezorg, Avondlicht, Wittenbergzorg, Herbergier, Zorggroep Gelderse Rivierenland, Zorghotel Van der Valk, Zorgboerderij Hoog Broek, Vier Gravinnen, Thedinghsweert, 's Heerenloo, ECT, Huisartsenpost Gelders Rivierenland, openbare apotheken (Danser, Beesd, Campagne), IKNL, VPTZ, Mozaïek welzijnsdiensten, Welzijn Geldermalsen, Welzijn Neerijnen, Kleurrijk Wonen, SCW, De Kernen. Een aantal organisaties is verenigd in o.a.: Trazor, ELV regio Gelderland, Ketenzorg dementie, Zorgnetwerk Tiel, lerend netwerk (Quarijn, Avondlicht en Warande).
- Externe klanten zorg/dienstverlening zijn o.a.: ZRT, Pro Persona, STMR, Zorggroep Maas en Waal, Betuwezorg, Avondlicht, Wittenbergzorg, Herbergier, Zorggroep Gelderse Rivierenland, Zorghotel Van der Valk, Zorgboerderij Hoog Broek, Vier Gravinnen, Thedinghsweert, 's Heerenloo, ECT.
- Opleiders zijn o.a.: ROC Rivor, Hogeschool Arnhem en Nijmegen, UMC Utrecht, UMC st. Radboud, Universitair Netwerk Ouderenzorg VUmc.
- Leveranciers zijn o.a.: Hulpmiddelen en verpleegkundige materialen - Kerstens, Medeco,
- ICT - PinkRocade Healthcare, HiSystems, Vilans, Raet, Verkerk, Ascom, Hertek, Curatec, KPN, Netsourcing, Essent, Uitzendbureaus - Care4, DNZB, Happy Nurse, Medixzorg, Qareworkpartners.
- Financiers: Zorgkantoor, zorgverzekeraars, gemeenten, VWS.
- Toezichthouders: IGJ, NZa

Bijlage 2 Profiel personeelssamenstelling

SZR heeft de volgende personeelssamenstelling (peildatum 01-01-2018):

Kwalificatieniveau	Medewerkers	
	vast (fte)	leerling
<i>Zorgpersoneel</i>		
I	37,5	
II	83,5	2,8 fte
III	134,2	31,8 fte
IV	88,6	15 leerl.
V	5,7	6 leerl.
overig zorg personeel	4,9	
totaal zorgpersoneel	354,4	
<i>Behandelaren</i>		
Specialist ouderengeneeskunde	8,7	
Basisarts	0,8	
Psycholoog	2,7	
GZ-psycholoog	1,8	
Dietist	3,2	
Ergotherapeut	8,3	
Fysiotherapeut	11,8	
Logopedist	1,9	
Maatschappelijk Werker	2,0	
Muziektherapeut	0,7	
totaal Behandelaren	41,9	
Ondersteunend zorg	71,7	
Ondersteunend overig	101,5	
totaal ondersteuning	173,2	
overig	17,4	
Eindtotaal	586,9	

Aantal vrijwilligers	500,0
-----------------------------	-------

Verhouding oproep / vast	
Oproep	9,4%
Vast	90,6%

Instroom / Uitstroom 2017	Aantal medewerkers	
	absoluut	fte
Instroom	157	89,3
Uitstroom	153	88,4

Verloop	17%
----------------	-----

Verzuim 2017	5,70%
---------------------	-------

Ratio personele kosten vs opbrengsten 2017 (euro)	
Personeelskosten	30.742.277
Opbrengsten	45.113.980
Ratio	68,1%

De gegevens over personeelssamenstelling zijn gepubliceerd op de www.szr.nl

Bijlage 3 Kaders tijdelijke normen personeelssamenstelling

Hieronder staat het overzicht van kaders voor tijdelijke normen voor personeelssamenstelling (kwaliteitskader Verpleeghuiszorg) en de mate waarin SZR daaraan voldoet op dit moment.

Nr	Norm	Huidige situatie
1	Aandacht , aanwezigheid en toezicht	
1.1	Minimaal 2 zorgverleners bij intensieve zorgmomenten beschikbaar	voldoet
1.2	Permanente aanwezigheid in huiskamer tijdens dag en avond	deels
1.3	Dagelijkse aanwezigheid van iemand met separaat aandacht voor zingeving/daginvulling	deels
1.4	Namen cliënten, achtergrond, persoonlijke wensen zijn bekend.	deels
2	Specifieke kennis, vaardigheden	
2.1	24/7 aanwezigheid van bevoegde en bekwame zorgverlener voor vereiste zorgtaken	voldoet
2.2	24/7 beschikbaarheid van BIG-geregistreerde verpleegkundige (<30 min ter plaatse)	voldoet
2.3	24/7 bereikbaarheid/oproepbaar van arts (reactie direct en < 30 min ter plaatse)	voldoet
2.4	24/7 beschikbaarheid van aanvullende voorzieningen voor (on)geplande zorg, vragen of toenemende complexiteit	voldoet
3	Reflectie, leren en ontwikkelen	
3.1	Voldoende tijd en ruimte om te leren en ontwikkelen (via feedback, intervisie, reflectie en scholing). Omvang en aard zijn vastgelegd.	voldoet
3.2	Per 1-1-2018 tijd en ruimte om mee te lopen bij organisatie uit lerend netwerk. Werkwijze is vastgelegd.	gepland
3.3	Voldoende tijd voor EVV/contactverzorgende voor multidisciplinair overleg	deels
3.4	Aandacht voor methodisch en multidisciplinair werken in deskundigheidsbevordering	gepland
3.5	Scholingsbeleid voor versterking vakbekwaamheid zorgverleners	voldoet
3.6	Periodieke gesprekken met aandacht voor competentie- en loopbaanontwikkeling	voldoet