



Kwaliteitsplan 2023

januari 2023

Inhoud

| | |
|---|----|
| 1. Over Catharina, thuis op Voorne..... | 3 |
| 2. Personeelssamenstelling | 7 |
| 3. Kwaliteit van zorg | 10 |
| 4. Ontwikkelparagraaf | 15 |

1. Over Catharina, thuis op Voorne

De hoofdverantwoordelijke voor alles wat onder dit hoofdstuk valt is de bestuurder.

1.1 Zorgvisie en kernwaarden

“Eigenwijs ouder worden: op eigen wijze ouder worden. Ouder worden op een eigen plek, in je eigen gemeenschap, de dingen doen waar je plezier uithaalt. Het doen op jouw manier. Eigenwijs ouder worden. Oók als je afhankelijk wordt van ondersteuning of zorg.”

Dit is de vernieuwde visie van Catharina, thuis op Voorne (hierna Catharina), die voor de periode van 2023-2025 is opgesteld. Hierbij staat plezier in leven en werken centraal. In alles wat we doen helpen we ouderen op hun eigen wijze hun leven te leiden. Hun welzijn is hierbij het belangrijkste, zorg ondersteunt dit. Onze medewerkers halen hieruit hun voldoening en voelen de ruimte om hieraan als team bij te dragen. Daarbij denken we in mogelijkheden om de schaarste van zorg op een eigenwijze en creatieve manier aan te pakken. Daarbij kijken we naar wat de cliënten nog zelf willen en kunnen, met behulp van (technologische) hulpmiddelen. We kijken naar wat naasten kunnen doen en waar ondersteuning nodig is van één of meerdere vrijwilligers of (zorg) professionals.

Het is onze missie om ouderen te ondersteunen om zolang mogelijk zelfstandig te blijven of dat nu thuis is of op één van onze locaties in de grote kernen van gemeente Voorne aan Zee. Wij zijn expert op het gebied van welzijn en zorg voor ouderen in Voorne aan Zee. Geworteld op het eiland staan we midden in de maatschappij. We hebben daarbij vier pijlers opgesteld die onze gezamenlijke kracht weergeven:

1. De kracht van de gemeenschap;
2. De kracht van de ouderen en hun naasten;
3. De kracht van onze betrokken medewerkers en vrijwilligers;
4. De kracht van organisaties in de regio.

Onze visie geeft verdere richting aan het ondersteunen van de autonomie van de bewoners, waarbij onze diepgewortelde plek in Voorne aan Zee een uniek uitgangspunt geeft. We zijn er al sinds 1923 en zijn thuis op Voorne.

1.2 Doelgroepen somatiek en psychogeriatric

Catharina richt zich op de zorgverlening voor ouderen met een somatische of psychogeriatric zorgvraag.

In totaal gaat het om 154 bewoners in de leeftijden tussen de 61 en 100. Er zijn appartementen in het Catharina Gasthuis voor 37 ouderen met een somatische zorgvraag, waarbij één partner ook in het Gasthuis verblijft. Op alle locaties is kleinschalig wonen voor in totaal 116 ouderen met een psychogeriatric zorgvraag.

De verdeling van leeftijdscategorieën is als volgt:

| Leeftijd | Aantal bewoners |
|----------|-----------------|
| 60-69 | 3 |
| 70-75 | 8 |
| 76-80 | 22 |
| 81-85 | 27 |
| 86-90 | 38 |
| 91-95 | 38 |
| 96-100 | 16 |

1.3 Type zorgverlening

Catharina biedt intramurale somatische zorg en intramurale psychogeriatrische zorg vanuit het concept kleinschalig wonen, waarbij in kleine groepen in huiselijke setting de zorg is georganiseerd.

Welzijn Ouderen, onderdeel van Catharina, ondersteunt zelfstandig wonende oudere inwoners van de gemeente Voorne aan Zee. De activiteiten en diensten kunnen leiden tot uitstel van zorg of uitstel van verhuizing naar een zorginstelling. De activiteiten worden gecoördineerd door beroepskrachten en uitgevoerd door ruim 350 vrijwilligers. Welzijn Ouderen wordt voor een groot deel gesubsidieerd door de gemeente en voert in opdracht van de gemeente o.a. het Odensehuis, Welzijn op Recept, signalerend huisbezoek, de telefooncirkel en het Maatjesproject uit. Welzijn Ouderen verbindt welzijn aan zorg voor ouderen die dit nodig hebben.

1.3.1 Zorgzwaarte

Bewoners met een somatische zorgvraag hebben een zorgzwaartepakket Verpleging en Verzorging (ZZP VV) 4 of 6:

- ZZP VV04 Beschut wonen met intensieve begeleiding en uitgebreide verzorging, of
- ZZP VV06 Beschermd wonen met intensieve verzorging en verpleging.

Bewoners met een psychogeriatrische zorgvraag hebben een ZZP VV 5 of 7:

- ZZP VV05 Beschermd wonen met intensieve dementiezorg, of
- ZZP VV07 Beschermd wonen met zeer intensieve zorg, vanwege specifieke aandoeningen, met de nadruk op begeleiding.

Incidenteel wordt per individuele bewoner overwogen om meerzorg aan te vragen.

In 2023 wil Catharina per bewoner een herijking doen om te kijken of het zorgzwaartepakket nog passend is, omdat er een onevenredige verhouding lijkt te zijn tussen het aantal ZZP VV05 en ZZP VV07. Dit is ook terug te zien in de omzet per doelgroep in 2022. Zie grafiek omzet per ZZP op de volgende pagina.

| Omzet per ZZP | In euro's |
|----------------------|---------------------|
| ZZP 4 | € 436.938 |
| ZZP 5 | € 12.109.778 |
| ZZP 6 | € 2.622.041 |
| ZZP 7 | € 1.255.315 |
| Diversen | € 466.218 |
| Totaal | € 16.890.290 |

1.4 Aantal locaties

Catharina heeft op dit moment locaties in Brielle, Oostvoorne en Rockanje. Alle locaties worden gehuurd.

1.4.1 Brielle

Catharina Gasthuis

Het Catharina Gasthuis, daar waar Catharina als organisatie is ontstaan, van oudsher een begrip in Brielle, is gedurende 2020-2021 gerenoveerd en getransformeerd naar een moderne verpleeghuislocatie met 16 plaatsen voor psychogeriatrische verpleeghuiszorg op de begane grond en 42 appartementen voor somatische verpleeghuiszorg. Vijf appartementen op de begane grond worden nog niet bewoond. Op welke manier deze woningen beschikbaar gesteld gaan worden is nog in onderzoek en inmiddels zijn enkele opties in beeld. In de besluitvorming hierover kijkt Catharina goed naar de vraag in de markt.

De vleugel op de begane grond voor psychogeriatrische zorgvragers is dementievriendelijk ingericht. Door inzet van domotica biedt het de bewoners een veilige en vrije woonomgeving met bewegingsvrijheid.

Het Gasthuis ligt binnen de vesting van Brielle aan de haven en heeft aan de achterzijde een beschutte tuin. In het eerste kwartaal van 2023 wordt een dementievriendelijke beleeftuin aangelegd. Deze is gefinancierd met behulp van een legaat. De concrete plannen zijn onder andere op een bewonersavond gepresenteerd.

Catharina huurt het gebouw van de Woningcorporatie SOR. Na de renovatie is het huurcontract vernieuwd en is een huurperiode van tien jaar met mogelijkheid tot verlenging aangegaan.

Prinsenkwartier

In het nieuwbouwcomplex Prinsenkwartier wonen 28 bewoners met een psychogeriatrische zorgvraag in vier kleinschalige woongroepen met ieder zeven bewoners. Het complex ligt binnen de vesting van Brielle en is in 2020 opgeleverd en dementievriendelijk ingericht. Door inzet van de domotica biedt het de bewoners een veilige en vrije woonomgeving met bewegingsvrijheid. Op deze locatie komt een snoezelruimte; deze is in ontwikkeling en de verwachting is dat deze in 2023 gereed is.

In het naastgelegen gebouw biedt Welzijn Ouderen activiteiten en diensten aan voor thuiswonende ouderen. Er is een ontmoetingsruimte, een activiteitenruimte, een bewegingsruimte en een kantoorruimte.

1.4.2 Oostvoorne

Bollaarshoeve

Bollaarshoeve (eigenaar Maasdelta) biedt kleinschalig wonen in een landelijke omgeving aan 25 bewoners met een psychogeriatrische zorgvraag in vier kleinschalige woongroepen met ieder zes tot acht bewoners. Het terrein kent een ruime tuin, die vrij toegankelijk is voor bewoners, waar groente en fruit in een kas geteeld worden. De tuin wordt gedeeld met acht bewoners met een verstandelijke beperking van Ipse de Bruggen. Op deze mooie landelijke locatie is ook de ambachtelijke bakkerij/theetuin van Ipse aanwezig.

Pension 't Hart

Pension 't Hart is gevestigd in het pand Leemgaarde (eigendom van de SOR) en biedt kleinschalig wonen aan twaalf bewoners met een psychogeriatrische zorgvraag. Het pand ligt in een rustig gedeelte van Oostvoorne. Er is een beschutte binnentuin vrij toegankelijk voor bewoners. Eind 2022 is de gezamenlijke huiskamer met open keuken gerenoveerd.

1.4.3 Rockanje

Duinpan

Duinpan is gevestigd in het pand Stuifakkers (eigendom van Vestia/Hef Wonen) en biedt kleinschalig wonen aan 36 bewoners met een psychogeriatrische zorgvraag in zes kleinschalige woongroepen met ieder zes bewoners. Elke woongroep heeft toegang tot een beschutte buitenruimte/terras.

Naast Duinpan is in Stuifakkers ook dagopvang. De dagopvang 'Strandjutter' is een ruimte, ingericht voor dagbesteding met een capaciteit van 15 plaatsen.

Dorpsweg

In de voormalige Rabobanklocatie in het centrum van Rockanje is een kantoorlocatie, waar de centrale diensten van Catharina zijn gevestigd. Deze locatie huurt Catharina van een particulier.

Zorgboerderij Op Aarde

Op Aarde is een zorgboerderij die in onderaannemerschap van Catharina werkt. Op Aarde biedt dagopvang op een zorgboerderij voor zo'n 16 tot 20 cliënten vanuit de WMO en Wlz.

2. Personeelssamenstelling

De hoofdverantwoordelijke voor alles wat onder dit hoofdstuk valt is de HR Adviseur.

2.1 Aard van de aanstellingen

Catharina heeft in 2022 totaal 351 medewerkers (148 fte), waarvan 43 medewerkers een tijdelijke arbeidsovereenkomst hebben. Er is 15 fte ingezet aan uitzendkrachten/personeel niet in loondienst.

In 2022 waren er 350 vrijwilligers en 45 stagiaires.

| Kwalificatieniveau | Aantal fte |
|------------------------------------|---------------|
| Niveau 1 | 13,65 |
| Niveau 2 | 33,36 |
| Niveau 3 | 62,87 |
| Niveau 4 | 6,83 |
| Niveau 5 | 3,12 |
| Niveau 6 | 0 |
| Paramedici | 5,81 |
| Overig zorgpersoneel | 8,58 |
| Leerlingen | 13,46 |
| Totaal aantal ingezette fte | 147,68 |

Eén van de drie speerpunten van Catharina is om werkplezier en goed werkgeverschap te bieden. Hierbij gaan we in de periode tot 2025 aan de slag om ervoor te zorgen dat medewerkers van het Catharina het een geweldige plek vinden om te werken, waarbij (flex)medewerkers en vrijwilligers vertrouwen, trots en plezier ervaren.

We werken actief aan een veilige en positieve teamcultuur waar 'denken in mogelijkheden' centraal staat en teams regie hebben in de ondersteuning en zorg voor cliënten. Daarnaast gaan we de communicatie organiseren binnen- en tussen teams en het management. Ook willen we de locaties meer laten samenwerken, voor zowel de dagelijkse gang van zaken als de (middel)langetermijnvisie.

Van de vrijwilligers zijn ongeveer 150 vooral actief bij de intramurale zorg en bij Welzijn Ouderen rond de 200. Catharina wil in 2023 een vrijwilligerscoördinator aannemen om de ondersteuning van en door vrijwilligers te professionaliseren. De coördinator wordt verantwoordelijk voor werving en selectie en krijgt een organisatorische rol. Teamleiders krijgen dan een meer inhoudelijke rol op dit gebied.

2.2 Ziekteverzuim

In 2022 was het ziekteverzuim binnen heel Catharina 10.6% (exclusief zwangerschap gerelateerd). Voor 2023 is het doel om het verzuim te verlagen naar 8%. Dit willen we bereiken door meer aandacht voor de medewerkers, met andere woorden: leiding nabij organiseren. Dit organiseren we middels inzet van teamleiding. De aanname is, dat - als we (in een eerder stadium) gesprekken voeren met medewerkers - we preventief kunnen handelen op signalen, om zo verzuim te voorkomen. Daarnaast is in 2022 de RI&E ge-update; het collectief bewustzijn van veilig werken is daarmee onder de aandacht. We verwachten dat dit een positief effect heeft op het verzuim in 2023.

2.3 In-, door- en uitstroom

In 2022 waren van de 148 FTE aan medewerkers 22 FTE nieuwe medewerkers, 33 FTE is uitgestroomd en 51 FTE doorgestroomd. Onze medewerkers 'bewegen' veel binnen de organisatie; dit moedigen wij ook aan als organisatie. Wanneer iemand bijvoorbeeld een opleiding start en leerling wordt, rouleert de leerling over diverse afdelingen en locaties. Op deze manier ontstaat een positieve kruisbestuiving en een maximaal leereffect. Als Catharina zijn we een erkend leerbedrijf; we hebben dan ook jaarlijks veel stagiaires die of via ons kennis maken met de zorg of hun stage uren (BOL-variant) bij ons vervullen en het vak leren in de praktijk.

Daarnaast hebben wij een aanzienlijke interne Flexpool (ongeveer 80 medewerkers van alle niveaus). Onze medewerkers werken vanuit de Flexpool op alle locaties. Ook zijn er collega's met vaste uren op een team en daarnaast een contract bij de Flexpool. Op die manier kan men flexibel worden ingezet en werken waar hij of zij wil binnen Catharina. Dit is een manier om de uitstroom te beperken.

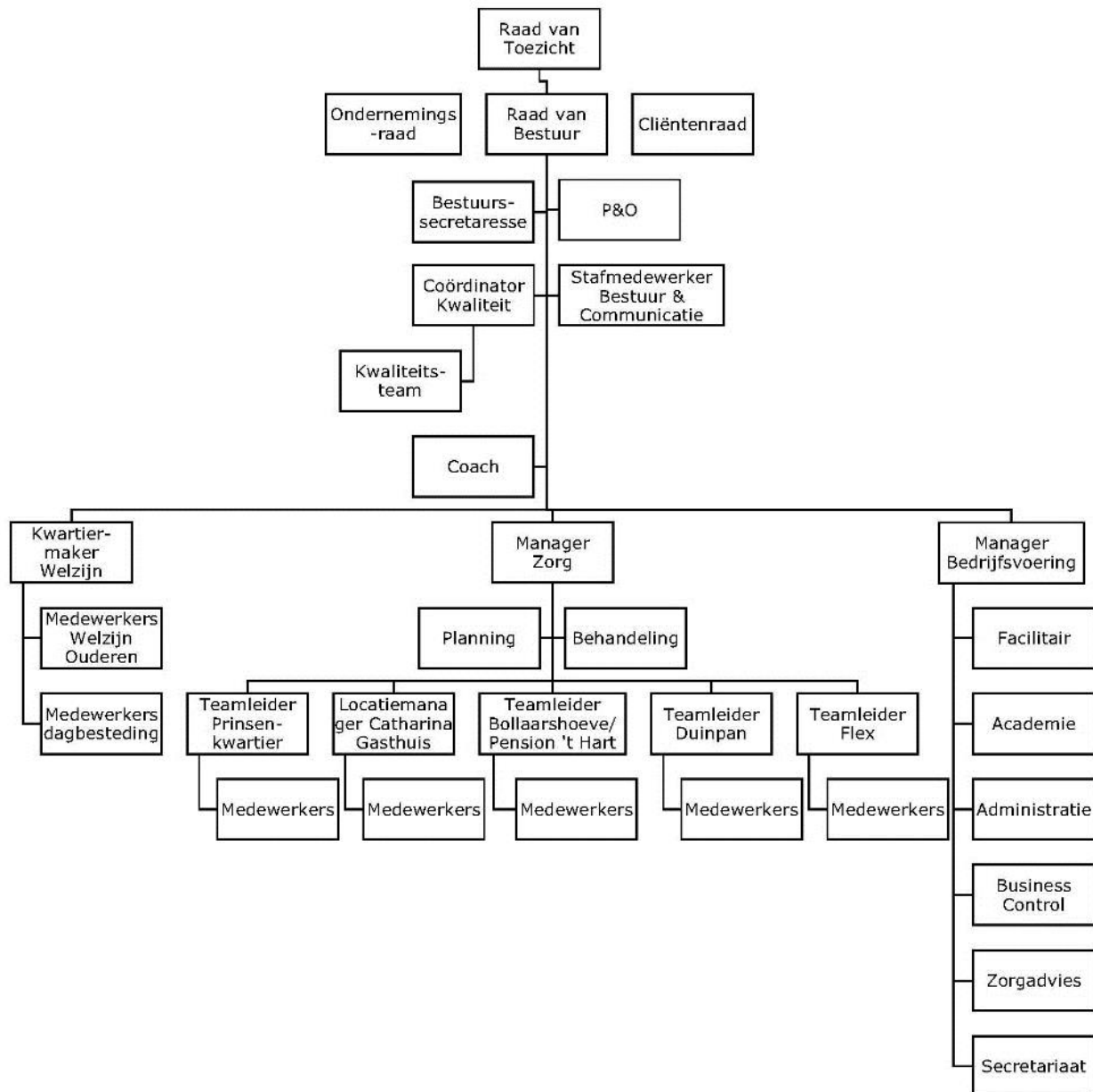
Zoals iedere zorgorganisatie zetten wij ook maximaal in op behoud van medewerkers. Dit doen we onder andere door het voeren van FIT-gesprekken. FIT staat voor functie, inzetbaarheid en toekomst. Door één op één het gesprek te voeren (aan de hand van een format) komen de onderwerpen aan bod die van belang zijn voor het werkplezier van onze medewerkers. Verder houden we jaarlijks een medewerkerstevredenheidsonderzoek (in samenwerking met ActiZ) om informatie op te halen om het werkplezier (en dus behoud ervan) te verhogen. Een analyse van de exitgesprekken in 2022 leverde interessante informatie op, waaronder nog meer inzage in de roosterproblematiek. Dit punt heeft dan ook alle aandacht in 2023.

2.4 Ambitie personeelssamenstelling en personeelskosten

Zoals in hoofdstuk 1 beschreven, wil Catharina bijdragen aan het op eigen wijze ouder worden in de maatschappij en wij zijn onderdeel van de maatschappij. Met de wetenschap van de huidige en toekomstige arbeidsmarktkrapte betekent dit dat Catharina onder andere aandacht heeft voor de inzet van vrijwilligers en dat we met de zorgprofessional naar maatwerk kijken. Wat kan de bewoner (nog) zelf, waar is ondersteuning nodig en wie of welk middel kan dat het beste bieden? De ambitie is om een geweldige werkgever te zijn voor iedereen die zijn of haar steentje bijdraagt en dat iedereen de aandacht krijgt die nodig is.

De omzet intramurale zorg is € 16.602.000 en de personeelskosten intramurale zorg zijn € 11.399.000. Onze doelstelling voor 2023 is het deel van de PNIL in de personeelskosten te halveren van € 1,8 miljoen naar € 0,9 miljoen. Twee speerpunten hiervoor zijn het verlagen van het ziekteverzuim door onder andere het aantrekken van een preventiemedewerker en ten tweede het 'strak trekken' van het roosterbeleid.

Het organogram van Catharina ziet er als volgt uit:



3. Kwaliteit van zorg

De hoofdverantwoordelijke voor alles wat onder dit hoofdstuk valt is de manager zorg.

3.1 Plannen, structuren en voortgangsbewaking

Om effectief te sturen op de kwaliteit van zorg binnen Catharina, thuis op Voorne is een integraal kwaliteitssysteem van belang. Kwaliteit raakt thema's op alle niveaus in de organisatie. Daarom is het belangrijk dat zowel lijnverantwoordelijken als staffunctionarissen zijn aangesloten bij het plannen, monitoren, evalueren en uitvoeren van de gemaakte afspraken. We werken planmatig volgens de PDCA (Plan, Do, Check, Act) cyclus vanuit de visie, missie en strategie van Catharina. Daarbij helpt het PREZO kwaliteitssysteem ons voor de ordening en denken wij in uitkomsten voor de cliënt.

3.1.1 Overlegmomenten

Kwaliteit is een vast agendapunt in diverse overleggen. Niet alleen tussen de stafafdeling kwaliteit en de lijn, maar ook in het managementteam en binnen de teams. In het zogenaamde 'brede MT-overleg' wordt kwaliteit als agendapunt besproken met managers en teamleiders.

In 2023 wordt de bestaande overlegstructuur rondom kwaliteit binnen Catharina geëvalueerd en aangescherpt.

3.1.2 Commissies

Om het kwaliteitssysteem optimaal te ondersteunen, werkt Catharina met diverse commissies, met name op het gebied van zorginhoudelijke thema's, zoals de Commissie Hygiëne en Infectiepreventie, Commissie Veilig Incidenten Melden (MIC) en de Commissie Wzd (Wet zorg en dwang).

3.1.3 Rapportage en monitoring

Geheel volgens de PREZO systematiek, starten wij de PDCA-cyclus bij de C. De check betekent dat wij uitkomsten op velerlei gebied verzamelen, deze uitkomsten analyseren en zo de samenhang tussen deze uitkomsten kunnen aanbrengen.

Een voorbeeld van de uitkomsten, waarvan wij gebruik maken zijn

- Indicatoren basisveiligheid
- Meetkaarten
- Kwaliteitsmonitor
- Interne audits
- Externe audit (PREZO)
- Cliënttevredenheidsonderzoek
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek
- Klachten
- MIC
- MIM

Uitkomsten worden opgenomen in onze kwartaalrapportage, waarna deze worden besproken op diverse niveaus. Waar nodig worden verbeteracties geformuleerd en opgevolgd.

De kwartaalrapportages worden periodiek in de overleggen met Centrale Cliëntenraad en Ondernemingsraad besproken.

3.1.4 Documentbeheer

In 2023 wordt een beleidsfunctionaris aangetrokken, die eveneens het documentbeheer op zich gaat nemen. Op het moment van schrijven van dit plan is de vacature in ontwikkeling. Genoemde functionaris zal ook de PREZO-ordening in de documenten aanbrengen.

Catharina wil in 2023 overstappen naar een nieuw intranet en gaat tevens een nieuwe ICT structuur implementeren. Eén van de doelen hiervan is het de voortgangsbewaking binnen het documentbeheer te verbeteren.

3.2 Organisatiestructuur: sturen op kwaliteit

3.2.1 Doelen voor 2023

Voor de kwaliteit van zorg binnen Catharina, thuis op Voorne worden in het Management Team organisatiebrede doelen opgesteld. Naar aanleiding van de PREZO audit op 21 en 22 september 2022, ligt de focus het komende jaar op de volgende twee thema's uit het kwaliteitskader verpleeghuiszorg:

- Passende veilige zorg en ondersteuning;
- Leren en verbeteren van kwaliteit.

Thema 3: Passende veilige zorg en ondersteuning

Onder verantwoordelijkheid van de manager zorg.

Binnen het thema richt Catharina zich primair op het verbeteren van de medicatieveiligheid op alle locaties. Scholing op de Veilige principes in de medicatieketen is een belangrijk onderdeel van het continu verbeteren van de medicatieveiligheid. Er is een overzichtelijk, Catharina-breed verbeterplan opgesteld, met daarbij per locatie een plan met locatie-specifieke acties.

Daarnaast is er aandacht voor de inbraakpreventie in Pension 't Hart, door onder andere het instellen van een bel/cijfercode in plaats van een drukknop.

In 2022 zijn veel acties gestart om bewust te zijn van het gebruik van vrijheidsbeperkende maatregelen en deze zoveel mogelijk te beperken. Zo is in 2022 besloten om per team/locatie één of twee zorgverantwoordelijken aan te stellen en deze een lesprogramma aan te bieden. Dit lesprogramma is ontwikkeld door de kwaliteitsverpleegkundigen, de afdeling opleiding van Catharina en zorginstelling Curamare. In drie dagdelen zijn de zorgverantwoordelijken vervolgens geschoold. Over de registratie van (on)vrijwillige zorg in het zorgplan zijn nieuwe afspraken gemaakt en deze zijn geïmplementeerd. Er is een duidelijke splitsing in registratie van vrijwillige en onvrijwillige zorg gemaakt.

In 2023 worden deze acties doorgezet en zal een algemene herijking van het WZD beleid plaatsvinden, met als doel te gaan van WZD beleid naar beleid Vrijheid en Veiligheid. Op basis van dit nieuwe beleid zal brede scholing gaan plaatsvinden. Voor de zorgverantwoordelijken is specifieke scholing en intervisie gepland.

Catharina besteedt tijdens de intakeprocedure en bij iedere evaluatie van het zorgplan aandacht aan de vraag of zorgvraag en indicatie goed bij elkaar past. Waar nodig worden passende acties ondernomen. Dit wordt vastgelegd in het ECD en de volgende stap is

hierop meer en duidelijker rapporteren. Op deze wijze proberen wij o.a. invulling te geven aan onze visie *Eigenwijs ouder worden: op eigen wijze ouder worden*.

Thema 4: Leren en verbeteren van kwaliteit

Onder verantwoordelijkheid van de manager zorg.

Om te kunnen leren en verbeteren op het gebied van kwaliteit is een open leerhouding van medewerkers van belang. Dit is mede de reden dat wij aandachtsvelders op diverse aandachtsgebieden trainen in het geven van positieve feedback en ook aandacht geven aan het ontvangen van feedback. Deze trainingen staan gepland voor het eerste kwartaal in 2023.

Daarnaast is kwaliteit een vast agendapunt voor diverse overleggen, niet alleen binnen het managementteam en de teams, maar ook tussen het kwaliteitsteam en de lijn.

3.2.2 Overige thema's

Gelijktijdig met de focus op thema's 3 en 4 richt Catharina zich in kwartaal 1 op Persoonsgerichte zorg en ondersteuning (thema 1) en Wonen en welzijn (thema 2). Hoofddoelen hierbij zijn:

Thema 1: Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Onder verantwoordelijkheid van de manager zorg.

- Zoals benoemd bij thema 3 is in 2022 een aantal acties gestart om vrijheidsbeperkende maatregelen zoveel mogelijk te beperken. Deze trend zal in 2023 worden doorgezet. Daarnaast zal het WZD beleid een doorstart krijgen als beleid Vrijheid en Veiligheid in 2023.
- Visie op (psychogeriatrische) zorg herzien;
- Om decubituspreventie organisatiebreed onder de aandacht te brengen, zal de wondverpleegkundige in 2023 de opgedane kennis actief gaan uitdragen in de gehele organisatie.
- Per kwartaal gaan kwaliteitsverpleegkundigen een dossiercheck uitvoeren. Dit gebeurt in een gesprek tussen verpleegkundig en team aan de hand van één of meerdere dossiers. Persoonsgerichte zorg is hierin een speerpunt, en hoe methodisch werken hierbij een belangrijke voorwaarde is.
- Kennis over palliatieve zorg bij medewerkers wordt vergroot door de palliatief verpleegkundige. Het bijbehorende concept-beleid palliatieve zorg wordt in het eerste kwartaal van 2023 vastgesteld.

Thema 2: Wonen en welzijn

Onder verantwoordelijkheid van de manager zorg.

- Catharina is voornemens het beleid familieparticipatie in 2023 te herzien. Dit geldt ook voor het mantelzorgbeleid. Door Covid is de familieparticipatie teruggelopen. Catharina wil dit onderwerp weer nieuw leven inblazen. Daarnaast wordt een vrijwilligerscoördinator aangenomen. Deze functionaris zal o.a. als opdracht krijgen een belangrijke impuls te geven aan de bijdrage van vrijwilligers aan het welzijn van onze bewoners.
- De rol van de medewerker Wonen en Welzijn wordt in 2023 geprofessionaliseerd, o.a. middels een persoonlijk opleidingsplan.
- In 2023 wordt een handleiding met benodigde informatie voor invalkrachten geïntroduceerd op de locaties, en eveneens geëvalueerd.
- Er komt meer aandacht voor beweging (door inzet van een bewegingsagoog) met als doel dat onze bewoners langer actief kunnen blijven. Dit levert in vele gevallen een hogere waardering van hun kwaliteit van leven.
- Aandacht voor eten en drinken is niet alleen een verplichte indicator, maar ook een belangrijk aspect van welzijn. Er is dan ook meer aandacht gekomen voor voeding en het menu. Zo is er begin 2022 een project gestart onder leiding van een tijdelijk aangestelde 'food professor'. Deze heeft in het Gasthuis de horeca gereorganiseerd. Ook het 'vers koken' komt weer terug. Daarnaast is het HACCP beleid geactualiseerd en zal in het eerste kwartaal van 2023 worden vastgesteld en geïmplementeerd. Inmiddels staan de bijbehorende trainingen rondom het bereiden van voedsel, voedselveiligheid en HACCP op kleinschalig wonen, gepland (maart 2023).

Thema 5: Leiderschap, governance en management

Onder verantwoordelijkheid van de bestuurder.

- Catharina maakt deel uit van een lerend netwerk. Lange tijd heeft het ontwikkelen van dit netwerk op een laag pitje gestaan. Catharina is voornemens in 2023 een positieve impuls te geven aan dit netwerk, met als doel waar mogelijk van elkaar te leren.
- Het komende jaar worden in het kader van medezeggenschap de opties rondom de inrichting van een PAR, VAR en/of VVAR onderzocht.
- De rol en positie van teamleiders kenmerkt zich door een coachende leiderschapsstijl, die aansluit bij de nieuwe strategie, missie en visie van Catharina.

Thema 6: Personeelssamenstelling

Onder verantwoordelijkheid van de personeelsadviseur.

- Strategische personeels-/capaciteitsplanning is toekomstbestendig, met een relatief groter aantal invalkrachten en goede kwaliteit van zorg;
- Teamleiders hebben een coachende rol in het stimuleren van professionele loopbaanontwikkeling en vitaliteit van medewerkers.

Thema 7: Hulpbronnen, omgeving en context

Onder verantwoordelijkheid van de manager zorg.

- Er zijn heldere samenwerkingsafspraken met paramedici en apothekers gericht op efficiëntie en verbeteren van de kwaliteit van zorg. De afspraken met de apothekers zal in 2023 worden geëvalueerd en zo nodig worden bijgesteld.
- In 2023 wil Catharina de inzet van de artsen van Gericall vergroten. De verwachting is dat hiermee de continuïteit van deze inzet beter wordt geborgd dan nu, waarin tevens ZZP'ers een rol spelen.

Thema 8: Gebruik van informatie

Onder verantwoordelijkheid van de manager zorg.

- Er is een voorstel voor een evidence-based meetinstrument om periodiek cliëntervaringen te meten naast het jaarlijks uitnodigen van contactpersonen om een review op ZorgkaartNederland achter te laten. Dit voorstel zal in 2023 worden vastgesteld en vervolgens uitgevoerd.
- In 2023 staan zowel een onafhankelijk MTO als CTO op de planning. Begin Q1 2023 worden hierover nadere afspraken gemaakt met externe partijen. De uitkomsten hiervan worden in de teams geëvalueerd in kwartaal 2 en 3 en waar mogelijk worden verbeteracties op locatieniveau geformuleerd, uitgevoerd en geëvalueerd.
- Gezien de soms hoge inzet van PNIL, wordt in 2023 het roosterbeleid onder de loep genomen, en wordt gekeken hoe deze inzet kan worden verminderd.

4. Ontwikkelparagraaf

4.1 Transitie naar nieuwe organisatie

Halverwege 2022 is in samenwerking met WeYond gestart met een strategietraject om de strategie, missie en visie van Catharina te herijken, deze is in december 2022 vastgesteld. In 2023 wordt de strategie uitgerold.

4.2 PREZO accreditatie

Op 21 en 22 september 2022 vond de initiële PREZO audit plaats. Catharina heeft 9 van de 11 prestaties behaald. De heraudit voor de PREZO-accreditatie staat gepland in mei 2023. Het eerste halfjaar van 2023 staat dan ook in het teken van de uitvoering van het bijbehorende plan van aanpak. In dit plan hebben de thema's *Passende veilige zorg en ondersteuning* en *Leren en verbeteren van kwaliteit*, prioriteit. Op deze wijze werkt Catharina continu aan het verbeteren van de kwaliteit van haar zorg, behandeling en ondersteuning, om optimaal invulling te kunnen geven aan haar visie.

4.3 Nieuwbouwproject

In 2021-2022 is gestart met het plan voor uitbreiding naar een nieuwe locatie in Hellevoetsluis. Deze plannen krijgen in 2023 een vervolg.

4.4 Dementievriendelijke beleefruimte bij het Catharina Gasthuis

In het Catharina Gasthuis te Brielle zijn in 2022 voorbereidingen verkend om een beleefruimte aan te leggen, met name gericht op bewoners met een psychogeriatrische zorgvraag. In 2023 zullen deze plannen worden gerealiseerd.

4.5 Onze plek in de regio

Een van de strategische speerpunten van Catharina is het ondersteunen van een zelfredzame gemeenschap. We zijn geworteld in de kernen en versterken de gemeenschap. Onze locaties hebben een centrale rol in de gemeenschap voor ontmoeting, informatie en ondersteuning. Daarbij zetten we in op sterke sociale structuren waar inwoners elkaar ontmoeten, actief deelnemen aan de lokale samenleving en van betekenis zijn voor elkaar. Als lokale voorziening voor ouderen zijn we zichtbaar als vraagbaak in de gemeenschap, een laagdrempelig aanspreekpunt in de gemeenschap voor alles wat met ouder worden te maken heeft. Onze ambitie is dat onze locaties de functie krijgen van 'Huizen van de wijk' en een centrale rol spelen in ontmoeting en informatievoorziening voor wijkbewoners en (toekomstige) cliënten.