

Jaarplan / kwaliteitsbeeld 2025



Jaarplan / kwaliteitsbeeld 2025

INLEIDING	JAARPLAN 2025	KWALITEITSBEELD
Van strategische ambities naar focus voor het komende jaar	Doelen 2025	Uitgebreidere terugblik 2024 en vooruitblik op bouwsteen kwaliteitskompas.



Kernwaarden: SAMEN

Wij gaan voor elke dag van waarde, door het bieden van persoonsgerichte zorg met de fijnste collega's in de regio.

Hoe wij werken en wat wij belangrijk vinden komt terug in onze kernwaarden; SAMEN is waar het om draait.

- Samen zorgen
- Aandacht geven
- Mogelijkheden benutten
- Eigen regie respecteren
- Naasten betrekken.

Kennemerhart is een ouderenzorgorganisatie. Wij hebben tien woonzorglocaties, meerdere dag- en ontmoetingscentra, een behandelcentrum en bieden thuiszorg. Met ongeveer 2200 gemotiveerde en geïnspireerde medewerkers en 850 vrijwilligers bieden wij een breed scala aan zorg- en dienstverlening aan ruim 2500 ouderen in Kennemerland.

Wij gaan voor elke dag van waarde, door het bieden van persoonsgerichte zorg met de fijnste collega's in de regio. Hoe wij werken en wat wij belangrijk vinden komt terug in onze kernwaarden; SAMEN is waar het om draait. Samen zorgen, Aandacht geven, Mogelijkheden benutten, Eigen regie respecteren, Naasten betrekken.

Het jaarplan 2025 richt zich op het waarborgen van kwaliteit en toegankelijkheid van de ouderenzorg. We hebben te maken met:

- een dubbele vergrijzing (binnen groep 65+ neemt aandeel 80+ toe) en toenemende zorgvraag
- toenemende krapte op de arbeidsmarkt
- beschikbaarheid van (medische) zorg of geschikte woningen voor ouderen in de regio

Tegelijkertijd gelden deze uitdagingen voor iedere sector. Binnen Kennemerhart zien we dit vooral als een opdracht om zowel de beste werkgever te worden, als op dagelijks niveau de beste zorg te leveren. Begin 2024 hebben we onze meerjarenstrategie vernieuwd tot en met 2027. Inzet is het bieden van integrale dienstverlening vanuit focuswijken. Dit vraagt om multidisciplinair werken op en vanuit locaties, met de blik naar buiten. Daarnaast zijn er verschillende organisatorische knelpunten die om een oplossing vragen, zoals verkokering, strategische sturing en het samenspel tussen zorg en ondersteuning. Momenteel wordt uitvoering gegeven aan de herinrichting van onze organisatie. De integratie en samenwerking tussen intramuraal en extramuraal en de bijbehorende aanpassing van (ondersteunende) werkprocessen is met betrekking tot het hoofdontwerp in 2024 afgerond. Het detailontwerp is eind 2024 in concept gereed en zal vanaf het tweede kwartaal 2025 stap voor stap worden geïmplementeerd.

De Raad van Bestuur legt in 2025 het accent bij de beleefde kwaliteit van zorg. Intramurale cliënten wonen gemiddeld 9-12 maanden bij Kennemerhart. In deze laatste fase gaat het om levensvreugde: goed eten & drinken en woonplezier in een schone, verzorgde en veilige omgeving. We kiezen daarom bewust voor het doorontwikkelen van onze visie richting een meer belevingsgerichte insteek (doen wat wenselijk is) in tegenstelling tot de traditionele aanpak op basis van het medische model (doen wat kan). Tegelijkertijd versterken we met deze inzet ook het werkplezier van onze medewerkers.

Doelstellingen, focus en werkwijze

De strategische doelstellingen van Kennemerhart luiden als volgt:

1. Cliënten leven zo lang mogelijk zelfstandig

2. Aantrekkelijke organisatie voor medewerkers, vrijwilligers en naasten
3. Leidende rol in regionale samenwerking
4. Onderscheidend in duurzaamheid

Met als focuspunten:

- Concentratie van aanbod in focuswijken, rondom woonzorgcentra
- Complexe zorg en specialisaties met regionale functie

Onze werkwijze wordt gekenmerkt door de uitgangspunten:

- Zelf als het kan: reablement en positieve gezondheid
- Thuis als het kan: samen zorgen is de norm
- Digitaal als het kan: groei in digitale zorgverlening

De Raad van Bestuur legt hierbij de nadruk op 'basis op orde'. In 2025 brengen we meer focus en sturing aan binnen het projectenportfolio. We verkleinen het aantal projecten door af te ronden waar mogelijk en tegelijkertijd alleen nieuwe mogelijkheden op te pakken wanneer het de collega's aan het bed concreet verder helpt. Hiermee kiezen we zowel in de regio als op lokaal niveau bewuster koers.

2025 staat inhoudelijk in het teken van de organisatieverandering, kwaliteit van leven en medewerkersbehoud/tevredenheid. De bovenstaande doelstellingen zijn stuk voor stuk onderdeel van deze thema's. Zo herijken we bijvoorbeeld in het detailontwerp ook de visie op focuswijken, zodat helder is en blijft waar Kennemerhart welke dienstverlening levert. Hierbij hebben we in het bijzonder aandacht voor de uitrol van zorgtechnologie. Ook in 2025 investeert Kennemerhart fors in middelen die het leven van onze cliënten en het werk van onze medewerkers makkelijker maken.

Het aantrekken van voldoende medewerkers en leerlingen is een uitdaging, staat onder druk maar lukt Kennemerhart nog steeds. Tegelijkertijd hebben ook wij last van een trend in het hele sociale domein: collega's vertrekken relatief snel. We zien daarom dat er meer nodig is en hebben daarom ons strategische meerjaren programma Aantrekkelijke organisatie voor medewerkers, vrijwilligers en naasten opgezet en zijn we gestart met de implementatie hiervan.

Ook geven we medewerkers meer ruimte voor eigen initiatief. Onderlinge communicatie wordt weer vanzelfsprekend: met het Kennemerhartjournaal praten we iedereen 2-wekelijks bij over de belangrijkste ontwikkelingen. Zo werken we ook in 2025 concreet verder aan kwaliteit, verbinding en werkplezier.

In onze organisatie is het goed leven en prettig werken; elke dag van waarde, klaar voor de toekomst!

1 Cliënten leven zo lang mogelijk zelfstandig

1: Wat is voor cliënten belangrijk en hoe wordt hierop ingespeeld

2: Bouwen van netwerken, professioneel en rondom de cliënt

Wat willen we in 2025 bereiken?

Lijninitiatieven

Programma's en projecten

- Onze organisatie is met persoonsgerichte zorg en een herkenbaar productportfolio aanwezig in focuswijken, daarbuiten alleen als bewuste keuze.
- Goede en persoonsgerichte zorg: De cliënt ervaart dat hij/zij voorop staat, voelt ruimte voor eigen regie, ervaart gevoel van vrijheid, welzijn en een fijne dag, en ziet vaste gezichten. We zorgen samen: we stimuleren het partnerschap met de cliënt en naasten.
- We bevorderen de zelfredzaamheid van cliënten met behulp van zorgtechnologie. We breiden het assortiment verder uit en richten ons op zelfredzaamheid en arbeidsbesparende mogelijkheden.

- Expertise strategische doelgroepen doorontwikkelen: expertisecentra JK en OV
- Ambulante revalidatie uitbreiden
- Professionals werken multidisciplinair samen, kennen de sociale kaart en benutten elkaars expertise. Versterking van sociale netwerk en zorgzame gemeenschappen vraagt aandacht.
- Vervolg bepalen op de oriëntatie reablement
- Community care verder ontwikkelen
- Inzet behandelaren passend bij de klantvraag
- Continu verbeteren is een dagelijks proces in het werk wat terug komt.
- Opendeurenbeleid vervolgen

- Nieuw - starten:
- Focuswijk strategie ontwikkelen en uitrollen
- Vervolgen:
- Project VPT (zelfstandig wonen) vervolgen
- Nieuw - starten:
- Project eten en drinken
- Vervolgen:
- Programma Hart voor Thuis (zelf als het kan)
 - Programma Elke Dag Van Waarde
 - Naastenparticipatie
 - Anders werken Meerleven.
- Vervolgen:
- Programma zorgtechnologie
 - Programma Hart voor Thuis (zelf als het kan)

2 Cliënten leven zo lang mogelijk zelfstandig

2: Bouwen van netwerken, professioneel en rondom de cliënt

Wat willen we in 2025 bereiken?

Lijninitiatieven

Programma's en projecten

- Onze organisatie is een zichtbare, aantrekkelijke en betrouwbare partner voor samenwerking op voor ons relevante thema's/regionale opdrachten.
- We nemen deel aan: Netwerk Kwetsbare Ouderen, Thematafel Ouderen Langer Thuis (Zandvoort), Avond/nacht zorg, Zorgtechnologie, GALA, Siga, GRZ van de toekomst; tijdelijk verblijf, Kernteam in de wijk (IZA), Project versterkte eerstelijns (IZA), Project acute zorg (IZA), Stadsdeal ouderenhuisvesting, Haarlem/ verbreding naar regioideal (WOZO).

- Vervolgen:
- Regionale behandelfunctie
 - Regionale samenwerking opleiden
 - Regionaal werkgeverschap
 - Anders werken in de zorg (werktitel)
 - Project stretchen CAZHEM
 - Project Modern regionaal werkgeverschap
 - Project multi-problematiek
 - IBS
 - Technologie thuis (mobiele diagnostiek)
 - Wijkgerichte zorg
 - Inrichten informatievoorziening zorggerichte woning

3 Aantrekkelijke organisatie voor medewerkers, vrijwilligers en naasten

3: Organiseren van werk (deskundigheid, veiligheid en zeggenschap)

4: Professionals en Kennemerhart leren en ontwikkelen

Wat willen we in 2025 bereiken?

Lijninitiatieven

Programma's en projecten

- Onze eenvoudige, gestroomlijnde en efficiënte procesgerichte organisatie stelt ons in staat om wendbaar in te spelen op actuele ontwikkelingen, om innovatief te excelleren en om de productiviteit te verhogen. In 2025 stellen we de nieuwe organisatiestructuur en de details vast en start de implementatie.
 - Onze locaties zijn schoon, verzorgd en brandveilig. We zorgen voor een aantrekkelijke uitstraling van zowel de inrichting als de buitenkant van de locatie, passend bij de doelgroep.
 - Onze organisatie is een aantrekkelijke en uitdagende plek voor onze medewerkers, vrijwilligers en naasten om te werken en zich te ontwikkelen. Wij doen het samen en daarbij is werkplezier van groot belang.
- Collega's werken flexibel samen, spreken elkaar aan en helpen bij professionele ontwikkeling. Er is respect, een positieve sfeer en een veilig werkklimaat.
 - HR-beleid ontwikkelen met focus op regelruimte en duurzame inzetbaarheid. Ons inwerkprogramma wordt verbeterd.
 - Training en coaching leidinggevend.
 - Opleiding van medewerkers faciliteren
 - Zeggenschap borgen

- Vervolgen:
- Verandertraject 'Naar een toekomstbestendige organisatie-inrichting (overal)'
 - Stapsgewijs Implementeren detailontwerp
- Vervolgen:
- Project Schoon, Verzorgd en Brandveilig
- Nieuw - starten:
- Programma Aantrekkelijke Organisatie
- Vervolgen:
- Programma Elke Dag Van Waarde, Continu verbeteren

4 Onderscheidend in duurzaamheid

Wat willen we in 2025 bereiken?

Programma's en projecten

- Gezien de prioritering, urgentie en focus op andere onderwerpen, krijgt duurzaamheid in 2025 geen topprioriteit.

- Project zonnepanelen en duurzame inzetbaarheids certificering vernieuwen

Kwaliteitsbeeld 2025

In dit verslag van het kwaliteitsbeeld beschrijven we per bouwsteen:

- Zo willen we werken
- Dit stond ons te doen (jaarplan 2024)
- Dit zien we
- Wat we willen realiseren is reeds beschreven in het jaarplan 2025.

BOUWSTEEN 1: Wat is voor cliënten belangrijk en hoe wordt hierop ingespeeld	
Zo willen we werken Bouwsteen 1	Visie: Wij leveren goede en persoonsgerichte zorg Onze betrokken en vakkundige collega's zijn onze kracht. Elke dag leveren zij goede en persoonsgerichte zorg. Wij luisteren naar u, kijken naar wie u bent en wat uw leven betekenis geeft. En hoe wij u daarbij zo goed mogelijk kunnen helpen. U, als persoon, staat centraal – en niet uw beperking. Zo aangenaam mogelijk ouder worden. Daar draait het om. Wij zorgen samen We kijken samen met u vooral naar de mogelijkheden. Zodat u zo zelfstandig en zelfredzaam mogelijk kunt blijven. Daarbij is ondersteuning van uw eigen omgeving onmisbaar. Vrijwilligers en naasten maken de cirkel rond door van grote betekenis te zijn voor u. Want zorgen doen we samen. Met u en uw naasten. Met al onze collega's en betrokken vrijwilligers, geholpen door de inzet van zorgtechnologie. En ook samen met onze partners in de wijk en in de regio. Wij zijn elke dag van waarde Door te investeren in de kennis en kunde van onze collega's neemt de kwaliteit van zorg verder toe. Zo zijn we specialist op het gebied van dementie met onbegrepen gedrag, niet-aangeboren hersenletsel (NAH), Parkinson en palliatieve zorg. Als organisatie laten we ons continu inspireren op basis waarvan we ons blijven verbeteren en innoveren. Zo kunnen we elke dag van waarde zijn voor cliënten en collega's. Een waardevolle dag. Daar gaan we samen voor! Uit de Strategie: Zelf als het kan Door te focussen op wat een cliënt nog wél zelf kan (positieve gezondheid), of weer kan leren (reablement), kan de cliënt langer thuis wonen en/of zelfstandiger functioneren. Daardoor wordt er een minder groot beroep gedaan op professionele zorg en ondersteuning. We willen deze uitgangspunten als basis nemen voor onze manier van werken.
Dit stond ons te doen (zie jaarplan 2024) Bouwsteen 1	Hart voor Thuis (programma) Project VPT: Om bij te dragen aan de cliënt zo lang mogelijk thuis ontwikkelt Kennemerhart een VPT team. In 2024 is de aandacht gericht op het borgen van de processen in de organisatie en het uitbreiden van het aantal cliënten. Zelf als het kan Met het project Zelf als het kan richten we ons op bewustwording en verandering van de mindset van de thuiszorgteams. Zij krijgen handvatten om het gesprek te voeren over zelfredzaamheid, betrekken het netwerk van de cliënt en zetten hulpmiddelen/zorgtechnologie in. Er wordt aandacht besteed aan het intakeproces, het inzetten van zorgtechnologie en de logistiek en administratie die daarbij hoort. Reablement Eind 2024 voeren we een definitiestudie uit met als doel per doelgroep inzicht te verkrijgen in het verloop van de cliëntreis en de interventies die reeds worden toegepast op het gebied van positieve gezondheid en reablement, evenals de eerste resultaten daarvan. Op basis van

BOUWSTEEN 1: Wat is voor cliënten belangrijk en hoe wordt hierop ingespeeld	
	deze inzichten worden vervolgens kansen geïdentificeerd om nieuwe en aanvullende interventies en werkwijzen te introduceren. Bij Kennemerhart wordt er vanuit het project 'Zelf als het kan' geïnvesteerd om het gedachtegoed van positieve gezondheid en reablement in te bedden in de werkwijze. Hierbij wordt er onderscheid gemaakt in vijf onderdelen: - Bewustwording creëren over beweging en competentie ontwikkeling - Intake op basis van positieve gezondheid/reablement - Zorgplan, invulling zorg en evaluatie - Inzet zorgtechnologie - Monitoring en meting Elke Dag Van Waarde (programma) We gaan bij de locatie/dienst in gesprek over 'liefdevolle zorg vanuit het hart'. Hoe ervaart iedereen dit? Ben jij als medewerker in staat om te doen en tegen welke uitdagingen loop jij aan? Elke dag van Waarde wil medewerkers helpen om hun werk leuker en makkelijker te maken. Het programma biedt de kans zaken te verbeteren waar je in je dagelijks werk tegenaan loopt, het werk met elkaar te stroomlijnen en meer zingeving te ervaren. Er staan drie thema's centraal: • Persoonsgerichte zorg • Continu verbeteren (LEAN) • SAMEN het verschil maken
Dit zien we Bouwsteen 1	Hart voor Thuis: de projectgroep heeft in 2024 veel gerealiseerd: - <u>VPT team</u> Het aantrekken van medewerkers (niveau 1, ook zonder zorgachtergrond) is in 2024 goed gelukt. De cliënten ervaren het als prettig om in hun eigen huis de ondersteuning te krijgen (dat horen we terug in persoonlijke contacten met de cliënten). We breiden nu stapsgewijs het aantal cliënten uit waar we VPT bieden in de directe omgeving van de verpleeghuizen. De cliënten kunnen op die manier gebruik maken van de faciliteiten in het verpleeghuis (dagbesteding, activiteiten, maaltijden). Hierdoor versterken we de samenwerking tussen het verpleeghuis en het VPT team. We hebben processen ingericht en beschreven. Het afgelopen jaar stond vooral in het teken van VPT-ervaring opdoen. Zo hebben we het inwerken meer afgestemd op het type medewerker (een langere inwerkperiode voor medewerkers zonder zorgachtergrond) en is de samenwerking tussen de ondersteunende diensten verbeterd om de VPT processen (van intake t/m declaratie) effectief te laten verlopen. - Voor 2025 is er aandacht voor het vergroten van het aantal cliënten, is de ontwikkeling van de focuswijkstrategie (ander project) ook voor het VPT team van belang, en versterken we daarnaast de samenwerking met de revalidatie van Kennemerhart. Een andere ontwikkeling is het mogelijk maken van crediteren van gelden van en naar cliënten. - <u>Zelf als het kan</u> In 2024 is gestart met nieuwe intake, vanuit de visie op Positieve gezondheid. Centraal in de gesprekken staan de vragen wat de client zelf nog kan en belangrijk vindt, wat familie kan bijdragen en waar (technische) hulpmiddelen ingezet kunnen worden. Een zakboekje helpt wijkverpleegkundigen bij deze gesprekken. Daarbij is een samenwerking tussen de ergotherapie en thuiszorg opgezet. De ergotherapeuten hebben met cliënten thuis gekeken wat zij zelf kunnen leren (aan- en uitdoen van steunkousen). Alle thuiszorgteams hebben uitleg gehad over steunkoushulpmiddelen. De inzet van zorgtechnologie/hulpmiddelen is toegenomen. We hebben aandacht voor de deskundigheid en vaardigheden van de medewerkers. Zo zijn er ambassadeurs zorgtechnologie getraind in wat hun rol is, de toekomst in de zorg met zorgtechnologie en hoe neem ik collega's mee in deze verandering.

BOUWSTEEN 1: Wat is voor cliënten belangrijk en hoe wordt hierop ingespeeld

In 2024 zijn we gestart met de voorbereiding op de inzet van beeldzorg en leefpatroonmonitoring. De implementatie van beide volgt in 2025.

- Reablement

Vanuit het regionale reablement project zijn er twee mooie voorbeelden gericht op interventies, namelijk: het gebruik van de druppelbril in de thuiszorg en de hulpmiddelenkast op de revalidatie. De druppelbril wordt al vroegtijdig bij de huisarts en in het ziekenhuis benoemd waardoor Kennemerhart niet meer wordt ingeschakeld. Indien dit wel het geval is, begeleidt de medewerker de cliënt naar het zelfstandig oogdruppelen indien dit mogelijk is.

De hulpmiddelenkast op de revalidatie betekent dat tijdens de revalidatie het gesprek over zelfredzaamheid wordt gevoerd en de mensen dan al in aanraking kunnen komen met hulpmiddelen.

Elke Dag Van Waarde:

Het programma is in 2024 nog meer op de kaart gezet. Bij de volgende locaties/afdelingen loopt het programma EDVW:

- Blinkert
- Huis in de Duinen
- Schoterhof
- Reinaldahuis
- De Rijk
- Teams L&O en Kwaliteit
- Overspaarne (opstart)

Organisatiebrede initiatieven, onder andere:

- Ontwikkeling EDVW-team; blackbelts en greenbelts
- Trainingen volgen planning (yellow, greenbelts en Lean Leiderschap)
- Kennismarkt Kennemerhuis – hartewensen
- Sprint Inhuizing, sprint planbureau
- Sevagram / Gemba
- Benen op tafelsessies met MT m.b.t. adoptie programma
- Award-uitreiking 2024

De verandermethodiek van Kennemerhart is een combinatie van Continue Verbeteren en Persoonsgerichte Zorg. Vanuit het team Elke dag van Waarde heeft een evaluatie van het plan van aanpak van 2024 plaatsgevonden. De evaluatie is opgepakt vanuit de werkwijze met het scoren op de diverse doelstellingen van 2024, vanuit ieder teamlid. Dit op kwalitatief niveau. Vanuit de scores heeft een verdiepend gesprek plaatsgevonden om te komen tot successen en leerpunten. Vervolgens is de stap gemaakt naar 2025, is focus aangebracht en zijn de doelstellingen voor 2025 benoemd.

Continue Verbeteren:

- de teamleden scoorden in 2024 gemiddeld op de doelstellingen voor continue verbeteren een 7,
- geschoolde teams laten het werken vanuit de PDCA tijdens de scholing en coaching in hun werkwijze daadwerkelijk terug zien,
- de werkwijze middels een sprint wordt als een succes aangegeven en deze werkwijze wordt dan ook meegenomen naar 2025,
- standaardisatie van de eigen werkprocessen van EDVW is opgepakt en zal in 2025 nog een vervolg nodig hebben.

Persoonsgerichte zorg:

BOUWSTEEN 1: Wat is voor cliënten belangrijk en hoe wordt hierop ingespeeld	
	Uit de evaluatie blijkt dat de doelstellingen op persoonsgerichte zorg in het programma EDVW nog onvoldoende behaald zijn. Mede als gevolg van de beperkte levering van een externe partij en het beëindigen van de samenwerking. Wat zien we: • Cliënten en naasten worden nog minimaal betrokken bij verbeterpunten. Tijdens lessen en coaching ligt de focus voor medewerkers met name in verbeteringen in het werkproces, uitvoering van zorg. Daarnaast wordt regelvrijheid vanuit de medewerkers voor de inzet van verbeteringen nog enigszins beperkt ervaren. • Het team EDVW is afgelopen jaar uitgenodigd bij de cliëntenraad en zijn aangesloten bij de bij familiebijeenkomsten in de Rijp en het Reinaldahuis. • Er is een start gemaakt met een A3 voor de methodische samenhang waarna de werkmethodeken verder uitgewerkt kunnen worden voor inzet bij de teams/medewerkers.
<i>Dit staat ons te doen (2025)</i>	<i>Zie jaarplandoelen 2025 (met een gedetailleerde uitwerking in de jaarplannen van onze diensten, programma's en projecten).</i>

BOUWSTEEN 2: Hoe afspraken met welzijnsorganisaties zijn georganiseerd en hoe de samenwerking verloopt (in het kader van bouwen van netwerken, professioneel en rondom de cliënt)	
Zo willen we werken Bouwsteen 2	1. Netwerk rondom de mens met een zorgvraag Naastenparticipatie en Communitybuilding Om een passend aanbod in de regio in stand te kunnen houden voor de mensen die dat echt hard nodig hebben, zullen we een deel van ons werk over moeten laten aan naasten en vrijwilligers. We willen het initiatief nemen om rondom onze locaties actieve communities op te bouwen. Communities zijn netwerken van cliënten, naasten, vrijwilligers, burens en zorgprofessionals die samen de zorg en ondersteuning voor een groep ouderen (bijv. in een wijk) voor hun rekening nemen. Niet alle zorg en ondersteuning die wij nu leveren hoeft namelijk door zorgprofessionals te worden geleverd en we hebben te accepteren dat wij de zorg niet meer alleen kunnen leveren. Samenwerken met naasten en vrijwilligers wordt de norm in onze manier van werken. Dat wil zeggen dat een standaard onderdeel van onze werkwijze is dat we de taken met hen verdelen. De inzet van naasten en vrijwilligers in de buurt van de cliënt draagt er vaak ook aan bij dat mensen langer thuis kunnen blijven wonen. 2. Professioneel netwerk Focuswijken zijn de wijken rondom onze woonzorgcentra. We willen ons aanbod daar concentreren. In de focuswijken bieden we een breed aanbod (wonen met zorg, VPT/MPT, dagbesteding, behandeling, wijkverpleging en hulp in huishouden). We bouwen er communities en groeien er in VPT/MPT. Onze woonzorgcentra krijgen daarbij ook de functie van 'buurthuis' van de wijk (de buurt is welkom). Vanuit de dagbesteding en thuiszorg versterken we de samenwerking met welzijnsorganisaties.
Dit stond ons te doen Bouwsteen 2	Project naastenparticipatie In samenwerking met de regio realiseren van gemeenschappelijke kijk op naastenparticipatie en concrete hulpmiddelen om de naastenparticipatie te ontwikkelen/ in praktijk te brengen. Project Community Eind 2024 is de community geïmplementeerd en geborgd op de locatie Schoterhof, Reinaldahuis en de Roos. Op 4 andere locaties is gestart met het opstarten van een community. De andere locaties (inclusief Johan Limpershof) is geïnventariseerd hoe dit op te starten op deze locaties. Eind 2024 is op de locaties geïnventariseerd waar de behoefte ligt bij de inwoners. Op de locatie is iets georganiseerd waardoor inwoners duidelijk is hoe zij

BOUWSTEEN 2: Hoe afspraken met welzijnsorganisaties zijn georganiseerd en hoe de samenwerking verloopt (in het kader van bouwen van netwerken, professioneel en rondom de cliënt)

	elkaar kunnen vinden en helpen. Dit kan per locatie anders zijn. Voor iedere locatie is duidelijk wie dit op de locatie blijft aanjagen. Focuswijken: • We gaan op organisatieniveau bepalen welke doelstelling we willen realiseren met het wijkconcept. Daarna werken we het concept wijk verder uit met aandacht voor welke diensten we leveren in welke focuswijk. Daarnaast vullen we de bestaande focuswijkanalyse aan met samenwerkingspartners; • In samenwerking met regiopartners verkennen van mogelijkheden regionale behandel functie, waarbij het gesprek met de financier hierover heeft plaatsgevonden en de eerste contouren in kaart zijn gebracht; • Invulling geven aan de afspraken uit de Stadsdeal Ouderenhuisvesting door: de informatievoorziening over de geclusterde zorggeschikte woningen in de nabijheid van woonzorgcentra van Kennemerhart eenduidig te ontsluiten. Het proces voor wachtlijstbeheer en woningtoepassing eenduidig vast te stellen en afspraken te maken over de rolverdeling tussen corporaties en zorgorganisatie. • We herijken de portefeuillestrategie, stellen een masterplan SHP op. Parallel worden de reeds goedgekeurde projecten ten uitvoer gebracht.
Dit zien we Bouwsteen 2	Naastenparticipatie - Regionale visie - Kennisbank met verzamelde documenten en instrumenten - Concept Handreiking (inclusief gespreksmethodes en tools) - Communicatieplan met voorstel communicatiemiddelen (folder, animatievideo etc.) Nadere afstemming half september. - Theatervoorstellingen Mag ik je kussen (gepland voor huidige naasten in november) Community Care Community Care heeft een belangrijke plaats in het strategieplan van Kennemerhart. De beweging en aanpak wordt nu vanuit het regionale project opgestart. Door personele wisselingen komt er nog geen continuïteit in aansturing en opbouw van netwerk in de wijk. Tot een gedeelde visie, aanpak en rolverdeling op Community Care komen vraagt tijd en aandacht. We passen de voortschrijdende inzichten toe en kijken in het detailontwerp (organisatieverandering) hoe Community Care vanuit de geïntegreerde zorgteams in de focuswijken een invulling gaat krijgen. Focuswijkstrategie In 2024 is er een focuswijkstrategie ontwikkeld. Om de zorg nog beter af te stemmen op de behoeften van onze cliënten, maken we de beweging naar een nieuwe manier van werken: in focuswijken. Dit betekent dat we de zorg rondom onze (woonzorg)locaties bundelen. Hierdoor kunnen we als collega's nog makkelijker samenwerken, elkaar vinden, kennis delen en elkaar versterken, ongeacht afdeling of team. We vinden het belangrijk dat medewerkers een fijne werkomgeving hebben. Juist door samen te werken met collega's binnen én buiten je eigen team, kunnen we de cliënt beter ondersteunen in het ouder worden. We staan als één team achter de cliënt, op het juiste moment, met de juiste zorg en aandacht.
<i>Dit staat ons te doen</i>	<i>Zie jaarplandoelen 2025 (met een gedetailleerde uitwerking in de jaarplannen van onze diensten, programma's en projecten).</i>

BOUWSTEEN 3: Hoe afspraken over deskundigheid, veiligheid en zeggenschap zijn georganiseerd

Zo willen we werken

Bouwsteen3

Zorgtechnologie:

Door digitale zorg kunnen cliënten langer zelfstandig thuis wonen en kan de inzet van professionele zorg en ondersteuning (ook in de thuiszorg) worden verminderd. Daardoor kunnen wij meer cliënten bedienen. Daarnaast weten we dat de inzet van digitale zorg van positieve invloed is op de kwaliteit van leven van cliënten, met name door behoud van hun onafhankelijkheid. We willen de komende jaren een flinke inhaalslag maken met digitale zorgverlening.

Inzetten van een deskundigheidsmix passend bij de zorgvraag

Om aan de groeiende en complexer wordende zorgvraag te kunnen voldoen hebben we voldoende gekwalificeerde medewerkers en vrijwilligers nodig maar ook medewerkers met andere talenten die ingezet kunnen worden in de zorg rondom een cliënt. Daarnaast is het van groot belang naasten te betrekken bij de zorg rondom de client.

We willen bij het werven van zowel nieuwe medewerkers als vrijwilligers anders gaan kijken naar wat we nodig hebben: bijvoorbeeld iemand meer op competenties en interesses beoordelen dan op opleidingsniveau. We denken dat een diversiteit aan medewerkers en vrijwilligers onze organisatie juist verrijkt.

Zeer kwetsbare mensen

Door een langere levensverwachting groeit het aantal ouderen in Zuid-Kennemerland de komende jaren hard en daarmee ook de zorgvraag: het aantal cliënten in de regio gaat verder groeien. Daarnaast wordt de zorgvraag complexer, omdat bij mensen op hogere leeftijd vaker specifieke problematiek voorkomt zoals Parkinson en dementie met complex gedrag.

Binnen de regio zijn wij al specialist op een aantal specifieke doelgroepen: mensen met NAH, Parkinson en dementie met complex gedrag. Daarnaast hebben wij een specialistisch GRZ-aanbod voor cliënten met complexe multiproblematiek en willen we ons nog meer gaan specialiseren in palliatieve zorg. Met deze specialisaties vervullen we een regionale functie (een regionaal passend aanbod voor ouderen). Het is bovendien aantrekkelijk voor de loopbaan van medewerkers. Het plan hierbij is dat onze woonzorgcentra ieder een duidelijke signatuur (een specialisatie) krijgen en dat we ons daar nog meer gaan richten op de zwaardere zorg. Dit is in lijn met de landelijke ontwikkeling om mensen zo lang mogelijk thuis te laten wonen.

Zeggenschap van mensen met een zorgvraag, mantelzorgers, naasten en het sociale netwerk is belangrijk bij het nastreven van kwaliteit van bestaan

De samenwerking met de CCR loopt formeel conform de Wmcz en informeel op een prettige en coöperatieve wijze. Raad en Bestuur weten elkaar te vinden voor wederzijdse input. In 2024 houden we het model CCR-lokale raden aan, richting 2025 wordt de CCR uitgenodigd een voorstel te doen voor een nieuwe inrichting, passend bij de organisatiewijziging.

Professionele Zeggenschap

Binnen Kennemerhart staat het werkplezier van zorgprofessionals centraal als cruciale factor in het aangaan van uitdagingen in complexiteit, technologie en efficiëntie. De zeggenschap en positionering van zorgprofessionals is in ontwikkeling. In 2018 hebben verpleegkundigen een VVAR opgericht in samenwerking met Raad van Bestuur om de denkracht van de zorgmedewerkers te borgen op strategisch niveau. Daarnaast is er sinds 2020 een projectteam stapsgewijs bezig met de positionering van Verpleegkundigen/Verzorgenden. Onder leiding van de VVAR is het plan Zeggenschap en Veerkracht twee jaar geleden van start gegaan.

Zeggenschap is opgenomen in de strategie van Kennemerhart 2024-2028.

BOUWSTEEN 3: Hoe afspraken over deskundigheid, veiligheid en zeggenschap zijn georganiseerd

	In 2024 richt de VVAR zich met adviezen, naast de RvB, ook naar het managementteam en de teamleiders. Met het actieplan 2024 richten we op de zorgprofessionals (pak je positie, spreek je uit). We geven een vervolg aan de training professioneel leiderschap, we organiseren terugkombijeenkomsten voor 50 verpleegkundigen, en organiseren netwerkbijeenkomsten. In het actieplan is ook een communicatieplan en symposium opgenomen om zeggenschap levend te houden in de organisatie en de medewerkers te betrekken om zich uit te spreken en goede voorbeelden te delen. Werkplezier Kennemerhart wil een aantrekkelijke werkgever zijn waar professionals en niet-professionals graag willen (komen en blijven) werken. Kennemerhart wil zich voor onze huidige medewerkers maar zeker voor nieuwe generaties meer gaan onderscheiden als werkgever. We willen ons onderscheiden door veel beter aan te sluiten op de individuele behoefte van medewerkers, door hen meer regelruimte en flexibiliteit te geven in hun werk. Medewerkers moeten het werk zo kunnen organiseren dat het past bij hun eigen ambities, ontwikkelwensen en thuissituatie.
Dit stond ons te doen Bouwsteen 3	Zorgtechnologie Continuering Programma Zorgtechnologie. In/ eind 2024: • is de inzet van de Vital Signs Monitor, GPS tracker, Medido, Tessa, Helpsoq en het turnaid bed binnen de intramurale locaties van Kennemerhart geborgd; • is de inzet van de Medido, Tessa en Virtuele thuiszorg binnen de extramurale zorg van Kennemerhart geborgd; • ondersteunen de digicoaches medewerkers bij het vergroten van hun digivaardigheden inclusief het gebruik van technologische hulpmiddelen; • is het gebruik van slim incontinentiemateriaal geïmplementeerd op alle intramurale locaties van Kennemerhart; • is spraakgestuurd rapporteren geïmplementeerd op alle intramurale locatie en bij alle extramurale zorgteams; • wordt er op de intramurale locaties optimaler gebruik gemaakt van het zorgoproepsysteem; • is er aandacht voor de voorlichting van cliënten en medewerkers voor de inzet van digitale zorg. Personeelssamenstelling/deskundigheid De ouderenzorg staat voor grote uitdagingen. Dat vraagt om het anders organiseren, werken en denken in de zorg. Alleen zo kunnen de arbeidsmarkttekorten worden opgevangen, kwaliteit van zorg voor cliënten en werkplezier voor medewerkers worden behouden. Kennemerhart heeft een bezoek afgelegd bij een collega zorgorganisatie en is geïnspireerd. Het doel van de pilot 'Anders werken' is om de zorgverlening bij de locatie Meerleven te transformeren van een medisch model naar een sociale benadering, waarbij het welzijn van de bewoner en een fijne dag centraal staan. Een doelstelling is: samenstelling van de medewerkers bestaat voor 50% uit zorgmedewerkers (met een zorgopleiding) en voor 50% anders opgeleiden. Professionele zeggenschap Met de toegekende subsidies van het Landelijk Actieplan Zeggenschap 2023 en 2024 heeft de projectgroep en VVAR: - Een scan-instrument ontwikkeld om individuele verpleegkundigen in staat te stellen te reflecteren op hun persoonlijk effectiviteit met betrekking tot zeggenschap in hun rol. Het biedt inzicht in hun sterke punten, gebieden die meer aandacht behoeven en ontwikkelwensen. Deze scan wordt zowel voor als na

BOUWSTEEN 3: Hoe afspraken over deskundigheid, veiligheid en zeggenschap zijn georganiseerd

	de intervisie/training in verpleegkundig leiderschap ingevuld. De opbrengsten zijn gericht op individuele groei en bewustwording. Deze aanpak draagt bij aan het versterken van verpleegkundig leiderschap op individueel niveau, wat positieve gevolgen kan hebben voor teamdynamiek en uiteindelijk de organisatie. 36 van de 50 verpleegkundigen hebben het scan-instrument ingevuld bij de start van de training. De uitkomsten zijn gebruikt in de training van verpleegkundig leiderschap. - 50 verpleegkundigen hebben in 2023 een training verpleegkundig leiderschap gevolgd. In 2024 is in het najaar een vervolg intervisie gepland voor deze verpleegkundigen die in 2023 de training hebben gevolgd. - In 2024 hebben andere verpleegkundigen en verzorgenden de training persoonlijk leiderschap gevolgd. De training omvatte vier bijeenkomsten waarin verpleegkundigen werkten aan zelfreflectie, coaching, het innemen van posities in verschillende overlegstructuren, en informeren van hun achterban. Een externe partij verzorgde de trainingen, terwijl teamleiders de deelname faciliteerden en een communicatieplan werd ingezet om enthousiasme te stimuleren. In de vierde sessie hebben teamleiders deelgenomen om het gesprek aan te gaan over de specifieke ondersteuningsbehoeften van verpleegkundigen bij het versterken van hun positie binnen het team. De training heeft hierdoor ervoor gezorgd dat teamleiders en verpleegkundigen in gesprek zijn gegaan over zeggenschap en hoe de verpleegkundigen meer leiderschap kunnen toepassen. - In het najaar van 2024 organiseren de VVAR en PAR samen een symposium over zeggenschap. - De VVAR organiseert sinds 2023 jaarlijks een aantal netwerkbijeenkomsten waarvoor zorgmedewerkers worden uitgenodigd. Op deze manier gaat de VVAR in gesprek met de achterban en worden er naar aanleiding van de input van de aanwezigen acties uitgezet door de VVAR. Zo heeft de VVAR op basis van de ervaringen van zorgmedewerkers over het MDO gesprekken gevoerd met teamleiders behandeldienst en hen gevraagd om de ervaringen te bespreken met de behandelaren. Zowel in 2023 als in 2024 hebben we deelgenomen aan de Monitor Zeggenschap.
Dit zien we Bouwsteen 3	Zorgtechnologie In 2024 heeft Kennemerhart grote stappen gezet met zorgtechnologie. Het assortiment van zorgtechnologische hulpmiddelen is uitgebreid (10 afgeronde projecten en 3 projecten gestart). We merken de effecten op het welzijn van de cliënt en in kleinere stappen ook op het werkproces (technologie als ondersteuning van de medewerker). Voorbeelden: - de beschikbaarheid van zorgtechnologische oplossingen voor ontspanning en slaap heeft het welzijn van bewoners verbeterd. Deze technologie ondersteunt de slaaphygiëne en bevordert ontspanning, met veelbelovende resultaten die de waarde ervan als aanvulling op bestaande hulpmiddelen aantonen, - de implementatie van 26 Vital Signs monitors heeft de administratieve lasten van onze medewerkers verlaagd, - de uitrol van GPS trackers biedt onze bewoners meer bewegingsvrijheid en zelfstandigheid, - de succesvolle her-introductie van Medido, inclusief een bijbehorende leerlijn en optimale ondersteuning voor zowel medewerkers als bewoners, heeft geleid tot een verbeterd gebruik en begrip van de Medido. De combinatie van training en ondersteuning is cruciaal gebleken voor het succesvolle gebruik van Medido, - de implementatie van een hulpmiddelkast op de reva heeft de patiënten in staat gesteld om te oefenen met diverse zorg(technologische) hulpmiddelen. Dit heeft geleid tot een vermindering van de afhankelijkheid van zorgmedewerkers en een vergroting van de zelfredzaamheid van de cliënten.

BOUWSTEEN 3: Hoe afspraken over deskundigheid, veiligheid en zeggenschap zijn georganiseerd	
	Verder is in 2024 gestart met ambassadeurs zorgtechnologie die collega's helpen met een goede inzet van zorgtechnologische hulpmiddelen. Daarnaast is de uitleen van hulpmiddelen gecentraliseerd en vereenvoudigd (wat heeft geleid tot minder administratie en een efficiëntere werkwijze). In 2025 wordt een vervolg gegeven aan de reeds gestarte projecten. Zo starten we met een beeldbelteam. In 2024 hebben alle voorbereidingen plaatsgevonden zodat we met de Compaan zorg op afstand kunnen verlenen in de wijk. Ook onze samenwerking in de regio (met Sint Jacob en Zorgbalans) zetten we door zodat we gebruik maken van elkaars kennis en zo onze impact vergroten. Personeelssamenstelling/deskundigheid In februari 2024 zijn we gestart met het organiseren van de kennismakingsdagen en opstellen van de vacature. De vacature was geplaatst in mei 2024 en in september zijn de eerste 'medewerkers betekenisvol leven' gestart. Aan de hand van een vragenlijst en een bijeenkomst in november is het project tussentijds geëvalueerd. Er is in 2024 veel ervaring opgedaan met het inwerken van medewerkers (achteraf was meer spreiden van inzet van de medewerkers beter geweest om iedere medewerker voldoende te kunnen begeleiden), het inzetten van deze medewerkers (welke taken kunnen zij doen), besluiten die genomen moeten worden (bijv over inschaling) en het werven (achteraf was dit succesvol maar wel tijdrovend). Het project wordt vervolgd in 2025. Professionele Zeggenschap Met de toegekende subsidie zijn alle doelen in 2023 en 2024 behaald. We zien dat deelname van VVAR en zorgprofessionals in commissies/werkgroepen/projecten op organisatieniveau geborgd is. De stuurgroep Zeggenschap doet in 2025 een stap terug en heeft het borgen van zeggenschap belegd bij de PAR/VVAR en de programma's Elke Dag Van Waarde en Aantrekkelijke Organisatie (specifieke doelstelling op zeggenschap).
<i>Dit staat ons te doen</i>	<i>Zie jaarplandoelen 2025 (met een gedetailleerde uitwerking in de jaarplannen van onze diensten, programma's en projecten).</i>
<i>Bouwsteen 3</i>	

BOUWSTEEN 4: Hoe professionals en organisaties leren en ontwikkelen	
Zo willen we werken Bouwsteen 4	Uit het kompas: - Leren en ontwikkelen gebeurt samen, en met het netwerk van de mens met een zorgvraag - Professionals houden door scholing hun eigen bekwaamheid en ontwikkeling op peil - Reflecteren op doelen, werkwijze en resultaten is een belangrijk onderdeel van leren en ontwikkelen - Organisaties stimuleren leren en ontwikkelen - Aandacht voor leren en ontwikkelen bij mensen met een zorgvraag en hun naasten
Dit stond ons te doen/ hebben we gedaan	Kennemerhart stimuleert de professionele ontwikkeling van medewerkers door hen toegang te geven tot opleidingen, intervisie en andere vormen van scholing, zodat zij in staat zijn om de zorg op een hoog niveau te blijven leveren en in te spelen op veranderende behoeften van cliënten.

BOUWSTEEN 4: Hoe professionals en organisaties leren en ontwikkelen

Bouwsteen 4	Door het jaar heen zijn er verschillende mogelijkheden om te starten met een nieuwe beroepsopleiding zoals: Leerling Helpende Zorg en Welzijn, leerling Verzorgende iG, leerling Verpleegkundige (niveau 4 of niveau 5). Het leren doen we zoveel mogelijk in gemengde werkvormen: vooral door nieuwe ervaring op te doen op de werkvloer, ondersteund door onderwijs door een docent en online modules. Daarnaast wordt het leren op de werkvloer gefaciliteerd met passende werkvormen en digitale hulpmiddelen. Vanuit team Leren & Ontwikkelen worden opleidingsprogramma's geboden, die aansluiten bij de strategische doelen van Kennemerhart. Denk hierbij aan de doelgroepen (dementie met complex gedrag, NAH) of aan naastenparticipatie (samenwerking en communicatie). Andere trainingen en lessen: • Continu verbeteren: Green/yellow belt vanuit Elke Dag Van Waarde, • Haptonomisch verplaatsen • Scholingen aandachtsvelders (medicatie, HIP) • Op verzoek (zoals communicatie/feedback trainingen) • Management Development (leiderschapsontwikkeling) • Klinische lessen op locatie of in het team door collega's Leren op de werkvloer vindt plaats tijdens bijvoorbeeld MDO, omgangsoverleg, moreel beraad of er wordt in het werkoverleg ruimte voor gemaakt (casuïstiekbespreking). Verder kan elke medewerker op het digitale Leer- Ontwikkel- en ExpertisePlatform van Kennemerhart (LOEP). Een medewerker kan kwalificaties behalen passend bij zijn/haar deskundigheidsprofiel. We bieden alle medewerkers toegang tot leervaringen, zowel gericht op de functie als in de breedte. Denk aan time management, vreemde talen, of projectmatig werken om er een paar te noemen.
Dit zien we Bouwsteen 4	Als gevolg van de ontwikkelingen (arbeidsmarkt, toenemende complexiteit) blijft het een uitdaging om voldoende aandacht/tijd te geven aan leren en ontwikkelen. Het werven van nieuwe leerlingen vraagt steeds meer aandacht en inspanning. We passen de startmomenten flexibel aan op de behoefte en beschikbaarheid van de leerlingen. En we ontwikkelen samen met onze opleidingspartners andere vormen om medewerkers met kwaliteit in te kunnen zetten. Één van die ontwikkelingen is werken met microcredentials: MBO erkende certificaten voor bijvoorbeeld Toetsers en Werkbegeleiders. Een ander initiatief is werken met een opleidingscarrousel, waarbij elk kwartaal ingestroomd kan worden. We zien dat we onze opleidingsprogramma's moeten doorontwikkelen en het leren op de werkvloer nog laagdrempeliger moeten maken en moeten ondersteunen. We ontwikkelen meer en meer leerervaringen voor op de werkvloer, we kijken naar andere werkvormen die minder onttrekking uit het arbeidsproces vragen en we zoeken naar leerervaringen die inspireren en uitdagen. Dit doen we samen met onze leveranciers en partners in de regio.
Dit staat ons te doen Bouwsteen 4	We maken de basis op orde: de inrichting van ons leerportaal stemmen we beter af op de behoefte van de medewerkers, we focussen op beroepskwalificaties en op ontwikkelingen in de zorg, denk aan zorgtechnologie en aan onze specialisaties. We stimuleren het zijn van een lerende organisatie en we ondersteunen strategische programma's. En we geven vol op aandacht aan de werving van nieuwe leerlingen, waarbij we nieuwe routes zoeken en meer zichtbaar willen zijn op scholen en op de arbeidsmarkt. En niet te vergeten, we werken steeds nauwer samen met zorginstellingen in geheel Nederland maar vooral in de regio. Om met en van elkaar te leren. <i>Zie jaarplandoelen 2025 (met een gedetailleerde uitwerking in de jaarplannen van onze diensten, programma's en projecten).</i>

BOUWSTEEN 5: Inzicht in kwaliteit	
Zo willen we werken Bouwsteen 5	In het landelijke zorgbreed kwaliteitsdenken is een verandering gaande. Daar waar men eerst vooral gericht was op normen/meten/indicatoren, is er veel meer aandacht gekomen voor leren van elkaar, waar men zichzelf zichtbaar en soms ook kwetsbaar opstelt. De komst van lerend verantwoorden is een wenselijke verbreding in het kwaliteitsdenken. Vanaf 1 juli 2024 is binnen de VVT het Generiek Kwaliteitskompas geïntroduceerd die hierop aansluit. Het Kompas gaat over kwaliteit van bestaan van mensen met een zorgvraag thuis, in de wijk of in het verpleeghuis. Binnen Kennemerhart vinden we het voor een aantal thema's van belang om: - Medewerkers zeggenschap te geven over de beleidsontwikkeling en uitvoering van bestaande beleid over het thema, - Kennis over het thema te ontwikkelen/ opbouwen, - Meetinformatie te verzamelen, - Centrale sturing te geven aan een jaarplan per thema. Voor de volgende thema's zijn er (langlopende) kwaliteitscommissie die aan de hand van een jaarplan centraal verbeteracties uitvoeren en zorgen voor het uitvoeren van interne audits en scholen van aandachtsvelders: - Hygiëne Infectie Preventie - Medicatieveiligheid - Vrijheid en Veiligheid (inclusief Wzd, opendeurenbeleid) - Trends (MIC, MIM, OVZ, Psychofarmaca) Daarnaast zijn er jaarlijkse afstemmingsmomenten over o.a. wondzorg, mondzorg, verpleegkundige triage. Andere belangrijke thema's: - Persoonsgerichte zorg welke is geborgd in het programma Elke Dag Van Waarde, - Cliëntdossier. Er is een overleg releasenotes, en een procesoverleg om de doorontwikkeling van het dossier te bespreken en de uitvoering te beleggen.
Dit stond ons te doen/ hebben we gedaan Bouwsteen 5	Het uitvoeren van de jaarplannen in de commissies en continu verbeteren aan de hand van audituitkomsten. Binnen de commissie HIP stond o.a. centraal; deskundigheidsbevordering HIP (in samenwerking met de GGD) en het aanpassen van de werkwijze voedselveiligheid (aangepast HACCP normen). De commissie medicatie heeft gezorgd voor de implementatie van de koppeling Atal Medial – Medimo, het werken met Medimo (vanuit programma Zorgtechnologie) en de implementatie van een nieuwe werkwijze medicatiepompen. De commissie Vrijheid & Veiligheid heeft op basis van het advies van de Wzd functionarissen t.a.v. het opendeurenbeleid, de Kennemerhart visie op Vrijheid & Veiligheid aangescherpt, bijeenkomsten georganiseerd om bewustwording over opendeurenbeleid te realiseren, en een aantal instrumenten gemaakt (zoals een voorbeeld draaiboek voor het openen van de deuren, en een afwegingskader voor individuele cliënten). De trendcommissie heeft in twee centrale bijeenkomsten de geregistreerde MIC, MIM, Onvrijwillige zorg en inzet Psychofarmaca besproken. Aan de hand van vergelijkingen tussen locaties/diensten en met voorgaande periodes zijn constatering gedaan. De constatering zijn in de vorm van vragen aan de locaties/diensten gesteld. Op elke locatie

BOUWSTEEN 5: Inzicht in kwaliteit	
	en per dienst zijn de trends en vragen van de trendcommissie besproken. Daar waar nodig zijn verbeteracties gestart.
Dit zien we Bouwsteen 5	We werken continu aan het verbeteren van de zeggenschap van medewerkers. Ook in de kwaliteitscommissies vindt deze ontwikkeling plaats en wordt de stem van de medewerkers vergroot. Een kans is de organisatie ontwikkeling in 2025 om de zeggenschap van medewerkers in de kwaliteitscommissies te borgen en/of te vergroten. Het meten van cliënttevredenheid doen we al jaren aan de hand van de vragenlijst van Zorgkaart Nederland (verpleeghuiszorg) en de PREM wijkverpleging. Deze lijsten worden landelijk vervangen door één vragenlijst (onderdeel van het Generieke Kwaliteitskompas). Tevens zijn we op zoek naar meer kwalitatieve informatie over de tevredenheid van cliënten/naasten.
Dit staat ons te doen Bouwsteen 5	In 2025 vervangen we de huidige tevredenheidsmetingen (PREM wijkverpleging en vragenlijst Verpleeghuiszorg, continu meting revalidatie) voor de nieuwe vragenlijst cliënttevredenheid. Tevens breiden wij onze kwalitatieve instrumenten uit met Storylistening. De pilot Storylistening (uitgevoerd door project Waardevol meten (onderdeel van programma Elke Dag Van Waarde)) die in 2024 is uitgevoerd heeft waardevolle informatie/verhalen opgeleverd. Ook in 2025 haalt het team dat de opleiding Storylistening heeft gevolgd verhalen op. De informatie wordt opgehaald voor de programma's Elke Dag Van Waarde en Aantrekkelijke Organisatie. Daarnaast borgen we het huidige kwaliteitssysteem in de verpleeghuizen (zonder kwaliteitskeurmerk) en evalueren we voor 2026 of dat voor de hele organisatie (na april 2025: de focuswijken) voldoende zekerheid geeft aan continu verbeteren en leren in de organisatie.