

Azora (Kwaliteits)jaarplan

2022



Azora
(Kwaliteits)jaarplan
2022

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Azora jaardoelen 2022	4
2.1	Aantrekkelijkste zorgverlener in de regio	4
2.2	Uitbreiding zorgaanbod	6
2.3	Bevorderen zorg buiten de muren	6
2.4	Bevorderen innovatieve technologieën en digitale gegevensuitwisseling	6
2.5	Doorontwikkelen specialisaties	8
2.6	Versterken regionale positie als partner in de regio	9
2.7	Regionaal onderscheidend HRM beleid behouden	11
2.8	Visie ontwikkelen op verduurzaming	12
2.9	Randvoorwaarden	12
Bijlagen:		
I.	Doelgroepen, zorgaanbod en faciliteiten	14
II.	Governance	17

1. Inleiding

In het ambitiedocument 2022-2023 heeft Azora haar zorgaanbod, haar omgeving, haar kracht, haar uitdagingen en strategische keuze omschreven. Het ambitiedocument verwoordt een door het MT gedragen ambitie dat een gevolg is van de 100 dagenanalyse van de bestuurder en een verdieping op de Strategienota Azora 2020-2023. Voor de periode 2022-2023 heeft Azora haar speerpunten hiervan afgeleid, te weten:

1. Wij willen de aantrekkelijkste zorgverlener in de regio zijn, met als motto “Elk contact is een succes”. Wij doen dit werkend vanuit de wens van cliënten, vanuit een holistische benadering en startend bij preventie, de zelfredzaamheid vergrotend en opplussen van zorg waar nodig.
2. Oriëntatie op uitbreiding van zorgaanbod (plekken binnen locaties, ouderenwoningen, (geclusterde) zorg in de wijk)
3. Bevorderen van het leveren van hoogwaardige behandeling en zorg buiten de muren van de locaties; compleet maken zorgcontinuüm, bewaken integraliteit
4. Bevorderen innovatieve technologieën & digitale gegevensuitwisseling (digital first)
5. Inhoudelijk en financieel onderzoeken en doorontwikkelen van de specialisaties gerontopsychiatrie, NAH, Revalidatie en Palliatieve zorg.
6. Versterken regionale positie als partner in zorg
7. Regionaal onderscheidend HRM beleid behouden
8. Visie ontwikkelen op verduurzaming

De speerpunten zijn in het najaar samen met de teammanagers en stakeholders concreet gemaakt en vertaald naar Azora jaardoelen in 2022. De MT leden vertalen deze Azora jaardoelen samen met hun teammanagers naar locatiedoelen. Daarnaast worden in de RVE plannen locatiespecifieke doelstellingen opgenomen. Voor de onderdelen ICT en Vastgoed worden meerjarenplannen gemaakt. Ieder trimester vindt een sturingsgesprek plaats. De voortgang van de jaarplannen worden in deze sturingsgesprekken geëvalueerd (zie bijlage III). In het najaar wordt op basis van de stand van zaken de jaardoelen voor 2023 bepaald.

In het volgende hoofdstuk wordt per speerpunt eerst de stand van zaken kort beschreven, daarna staat in cursief lettertype de jaardoelen 2022 weergegeven. In bijlage I worden de doelgroepen, het zorgaanbod en faciliteiten van Azora weergegeven. In bijlage II staat beschreven hoe de governance structuur is ingericht (toezicht, bestuur, medezeggenschap, leiderschap, kwaliteitsregister en overlegstructuur regio).

2. Azora Jaardoelen 2022

2.1 Speerpunt 1: Aantrekkelijkste zorgverlener in de regio

“Wij willen de aantrekkelijkste zorgverlener in de regio zijn, met als motto “Elk contact is een succes”. Wij doen dit werkend vanuit de wens van cliënten (werkend vanuit de bedoeling), vanuit een holistische benadering en startend bij preventie, de zelfredzaamheid waar mogelijk vergrotend en opplussen van zorg waar nodig.

Hoe Azora dit vorm gaat geven is beschreven in de notitie ‘Azora gaat verder’. Kwaliteit van werken wordt geborgd door de volgende 4 pijlers:

- **Pijler Leefplezier**

Locatie den Es heeft in 2019-2021 ervaring opgedaan met het concept ‘Leefplezier’. Bij dit concept wordt gekeken naar de mogelijkheden om vanuit empathie de bewoner beter te leren kennen en een relatie op te bouwen. Bijdragen aan het leefplezier van een bewoner gaat nadrukkelijk niet alleen over het creëren van ervaringen waar bewoners blij van worden. Het gaat ook over ‘er voor iemand zijn’ wanneer iemand bang, boos of verdrietig is. De introductie van het concept ‘Leefplezier’ is op locatie den Es begeleid door de Leyden Academie. Alle medewerkers van locatie den Es hebben een training gevolgd. Daarnaast zijn er handreikingen gedaan zoals een ‘doodle me tool bord’ dat kan worden opgehangen op de kamer van de bewoner. Op dit bord wordt een collage vertoond van interesses en verlangens van de bewoner. De resultaten van de introductie van dit concept is gevolgd door een landelijke stuurgroep Leefplezier waarin naast Azora nog een zorgaanbieder heeft deelgenomen. Verder participeren in de landelijke stuurgroep ministerie van VWS, IGj, NZA, Menzis, VGZ, KIK-V. De Leyden Academie heeft in 2021 een evaluatie uitgevoerd. De resultaten hiervan zullen begin 2022 gepresenteerd worden. Binnen den Es stond al jaren ‘eigen regie’ en ‘persoongerichte zorg’ voorop. Echter het concept ‘Leefplezier’ heeft hier nog zoveel meerwaarde gebracht dat besloten is om het vuurtje van het leefplezier op alle locaties te gaan verspreiden. Inmiddels heeft Azora zelf mensen opgeleid om trainingen te geven.

Iedere locatie geeft in het eigen jaarplan 2022 aan wanneer gestart wordt met de introductie van het concept Leefplezier. Onderdeel hiervan is het formeren van een locatie brede werkgroep met daarin de regiomanager, teammanagers, behandelaren, medewerkers, het geven van trainingen aan medewerkers en introductie van handreikingen. ‘Leefplezier’ is eigenlijk nooit af maar in 2022 heeft iedere locatie (inclusief Thuiszorg) deze start gemaakt. In Q1 heeft iedere locatie een pva geschreven voor de start met Leefplezier, met daarin een tijdsplanning en de samenstelling van de werkgroep.

- **Pijler Tegel(wijsheden)**

Het gedachtengoed van ‘Leefplezier’ geeft ruimte aan de zorgverlener om datgene te doen voor de bewoner/cliënt wat hij/zij op dat moment nodig heeft. Om de medewerker houvast te bieden worden tegel(wijsheden) ontwikkeld. Daarmee vormen ze een soort kompas voor de juiste oplossingsrichting zonder dat ze al een uitgewerkt stappenplan bevatten. Een tegelwijsheid laat ruimte aan de professional om in te spelen op de specifieke context.

In 2021 is een Azora brede werkgroep gestart met formuleren van de tegelwijsheden. De geformuleerde tegel(wijsheden) worden (steeds) getoetst bij de werkgroepen Leefplezier op locatie of in de locatie-overleggen. Daarnaast worden de tegel(wijsheden) voorgelegd aan de OR en de (C)CR.

Eind Q2 2022 zijn de Azora brede tegelwijsheden vastgesteld.

- **Pijler De Cirkel Rond maken: Narratieve verantwoording, meten en verbeteren**

Azora wil naast de normatieve verantwoordingsmethoden ook een narratieve manier van verantwoorden ontwikkelen. Dit past beter bij het gedachtengoed van het ‘Leefplezier’. De beoordeling van de kwaliteit wordt dan niet in normen of cijfers uitgedrukt maar in beelden, verhalen of woorden. In 2021 heeft de Leyden Academie volgens een nieuwe methodiek verhalen bij den Es opgetekend. Evaluatie van deze methodiek vindt nog plaats.

Eind 2022 beschikt Azora over enkele instrumenten / methodes om op een narratieve manier de kwaliteit van zorg vast te kunnen stellen.

Zolang vanuit landelijke gremia nog veel op een normatieve manier wordt opgevraagd vergroot dit de registratiedruk bij de zorgverleners. Vandaar dat in 2021 met de landelijke stuurgroep Leefplezier een voorstel is ontwikkeld om op een ander manier te verantwoorden. *In 2022 zal met deze manier van verantwoorden geëxperimenteerd worden. In 2023 vindt een evaluatie plaats.*

De uitkomsten van de narratieve verantwoording moeten consistent zijn met de uitkomsten van de interne audits, klanttevredenheidsonderzoeken, klachten en incidentenregistratie (Triasweb). De volgende 'normatieve' metingen zullen worden gedaan in 2022:

- *Iedere locatie / RVE voert in 2022 twee maal per jaar een interne audit uit; De wijze van auditen is in 2021 vernieuwd. De nadruk ligt op verbeteren in plaats van toetsen; In 2022 wordt deze vernieuwde aanpak gehanteerd.*
- *Op het gebied van infectiepreventie vindt jaarlijks een interne audit plaats. Voor medicatie wordt met behulp van het lerend netwerk in de regio audits uitgevoerd.*
- *Ieder jaar voert Azora een cliënttevredenheidsonderzoek uit; In 2022 wordt de wijze van onderzoek doen vernieuwd. De (C)CR zal hier nadrukkelijk bij betrokken worden. Als normscore hanteert Azora de NPS-score: voor alle bedrijfsonderdelen willen we een score hoger dan 20 hebben.*
- *Incidentenregistratie (Triasweb): Incidenten worden in Triasweb vastgelegd. De commissie K&V zal in 2022 met een voorstel komen hoe op zodanige manier gerapporteerd kan worden dat de rapportages ook betekenis vol zijn. Een toename van het aantal valincidenten zegt bv nog niet meteen iets, dit kan bijvoorbeeld ook door 1 enkele bewoner/cliënt veroorzaakt worden.*
- *Azora heeft de ambitie om voor 100% te voldoen aan de vereisten van de kwaliteit- en veiligheidsthema's van het kwaliteitskader wijkverpleging en verpleeghuiszorg. In 2019 is geconstateerd dat we daaraan voldoen. Met de methodiek van de cirkel rond maken kunnen we jaarlijks toetsen of we hieraan blijven voldoen.*

In de ouderenzorg is bij uitstek de holistische benadering van groot belang. Azora gaat ook uit van het gedachtengoed van Machteld Huber rondom positieve gezondheid, waarbij ook gekeken wordt naar verschillende aspecten rondom kwaliteit van leven.

In de gebruikte systemen binnen Azora is de holistische visie verankerd:

- Domeinen binnen de Wet Langdurige Zorg
- Omaha systematiek (een classificatiesysteem waarmee de gezondheidstoestand, acties en metingen van een cliënt vastgelegd kunnen worden) met de verschillende domeinen in de thuiszorg
- SAMPC – model (Somatisch, Algemene Dagelijkse Levensinrichting, Maatschappelijk, Psychisch en Communicatief) of ICF model (interactie tussen gezondheidsconditie, omgevingsfactoren en persoonlijke factoren) binnen de revalidatie (vastgelegd in het systeem 'Ysis')

De ervaring leert dat medewerkers soms te gefocust zijn op lichamelijke aspecten en op de ADL, minder op psychosociale aspecten, welzijn en participatie. *In 2022 wordt extra aandacht geschonken aan thema's als privacy en intimiteit. Organisatorische eenheden geven in hun jaarplan aan hoe zij dit doen.*

• **Pijler Kwaliteitssysteem**

Het huidige kwaliteitssysteem (HKZ) is digitaal opgezet en beschikbaar via Azora wijzer. Het bevat veel documenten en is geschreven vanuit controle (en niet vanuit ruimte geven aan professionals en leefplezier). Het is zeer onderhoudsintensief. In 2020 is besloten over te gaan naar ISO certificering. ISO is gericht op het beschrijven van processen en wat het moet opleveren voor de klant, medewerker en organisatie. Tevens zal risicomangement worden betrokken bij het kwaliteitssysteem. In de toekomst zal alleen beschreven worden wat er toe doet. De nadruk ligt op randvoorwaarden en de kaders, zodat meer bewustzijn gecreëerd wordt over waar risico's liggen en waar je als professional voor staat.

In 2021 is een plan van aanpak geschreven hoe over te gaan naar ISO. Een nieuwe mappenstructuur is gemaakt. De documenten zijn doorgelicht en aangegeven is welke documenten kunnen worden verwijderd, op een andere plek bewaard moeten worden (dan Azorawijzer) of moeten worden herschreven. Per document is een (proces)eigenaar toegewezen. *In Q2 van 2022 zullen alle documenten die herschreven moeten worden, worden herschreven. De nieuwe mappenstructuur zal definitief worden gemaakt zodra de vertaalslag met de tegelwijsheden kan worden gemaakt. We verwachten dit traject eind Q2 af te ronden.*

2.2 Speerpunt 2: Uitbreiding zorgaanbod

'Oriëntatie op uitbreiding van zorgaanbod (plekken binnen locaties, ouderenwoningen, (geclusterde) zorg in de wijk) en naar aanleiding van de oriëntatie hierin de eerste stappen zetten'.

Gezien de toenemende kloof tussen de zorgvraag en het aanbod is het onontkoombaar dat uitbreiding van het zorgaanbod moet plaatsvinden (zie analyse ambitiedocument). Die uitbreiding kan op verschillende manieren. Zeer waarschijnlijk is er een mix nodig van zowel uitbreiding van zorgaanbod binnen de locaties, als uitbreiding van ouderenwoningen en (geclusterde) zorg in de wijk. Menzis heeft bij haar zorgaanbieders gevraagd welke uitbreiding zij op korte termijn kunnen realiseren. De gemeente Oude IJsselstreek heeft Visiedocument Wonen en Zorg geschreven waarover we met hen in gesprek zijn. *Doelstelling voor 2022 is dat Azora met haar stakeholders (gemeente, woningcorporaties en eventuele andere stakeholders) een plan van aanpak heeft gemaakt om in de jaren daarna gezamenlijk deze uitbreiding vorm te geven. Indien delen van dit plan, binnen de begroting 2022 al realiseerbaar zijn, zal dit worden opgepakt.*

2.3 Speerpunt 3: Bevorderen zorg buiten de muren

Bevorderen van het leveren van hoogwaardige behandeling en zorg buiten de muren van de locaties; compleet maken zorgcontinuüm, bewaken integraliteit

Vanuit de overheid en de maatschappij is er de wens dat ouderen zolang mogelijk thuis kunnen blijven wonen. *Azora zal in 2022 een plan van aanpak maken hoe dit te bewerkstellingen. In Q1 zal met de planvorming worden gestart. Dit plan zal in ieder geval de volgende elementen bevatten:*

- *Vergroten van de slagvaardigheid van de aansturing van de thuiszorg*
- *Ontschotten van de systemen van intra- en extramurale zorg (een analyse moet worden verricht hoe dit het beste gedaan kan worden)*
- *Nagaan of VPT/MPT naar de thuissituatie gebracht kan worden. VPT wordt aangeboden aan ouderen op de locaties de Schuylenburg en de Oevelgunne. In de toekomst kan dit ook uitgebreid worden naar de andere locaties met aanleunconstructies. In kaart wordt gebracht wat de mogelijkheden zijn op andere locaties (bv in de wijk).*
- *Verhelderen van nieuwe rol wijkverpleegkundigen en hen daar verder op voorbereiden (minder actiegericht, maar gericht op zelfredzaamheid cliënten); mogelijk kan later deze vertaalslag ook nog gemaakt worden naar intramuraal.*
- *Toename van medewerkers die zowel intra- als extramuraal willen werken*

Er lopen 3 subsidietrajecten die ondersteunen bij 'verhelderen nieuwe rol wijkverpleging':

- *Verbeteren deskundigheid van het team wijkverpleging dmv intervisie, intercollegiale toetsing, proces inrichting*
- *Inzetten zelfbeoordelingsinstrument cliënt*
- *Energiek en Veerkrachtig Oude IJsselstreek: Azora, Sensire en de gemeente Oude IJsselstreek verkennen in dit traject hoe, door de financiële schotten heen, zorg is te indiceren en te leveren. In 2021 zijn de uitgangspunten van de samenwerking geformuleerd en het ontwerp gemaakt. In de eerste helft van 2022 wordt het implementatieplan voorbereid. Vanaf juli 2022 zal de implementatie plaatsvinden.*

2.4 Speerpunt 4: Bevorderen innovatieve technologieën & digitale gegevensuitwisseling

Azora gaat nadrukkelijk aan de slag met zorgtechnologie. Enerzijds om de professional te ondersteunen, anderzijds om cliënten meer regie te geven. Bij de keuze tav welke technologieën Azora breed uitrolt, wordt nadrukkelijk gelet op de arbeidsbesparing die het oplevert.

In 2020 heeft Azora een innovatiecoördinator aangesteld. Zij is in gesprek gegaan met de professionals op de verschillende locaties en op basis van hun zorgvraag is technologie ingezet. Hierdoor hebben diverse experimenten op verschillende locaties plaatsgevonden. Daarbij is gebleken dat de innovatie coördinator veel tijd kwijt is met borging van de technologie nadat het experiment succesvol is gebleken.

In 2021 is een infographic ontwikkeld waar drie thema's benoemd staan waarop Azora zich met zorgtechnologie gaat richten. Per thema zijn activiteiten benoemd. Deze activiteiten worden momenteel in een jaarplan uitgewerkt.

Voor 2022 zijn de volgende doelen gesteld:

- 1) *Verbreden van de capaciteit van innovatie. Op iedere locatie zal een innovatieraad worden ingesteld. Enkele professionals (1-3) per locatie zullen een cursus volgen bij de TZA (zie speerpunt 6) en opgeleid worden tot tech ambassadeurs. Zij hebben een informerende en enthousiasmerende functie naar hun collega's op de locatie. Zij delen kennis tijdens (team)overleggen, bieden maatwerkoplossingen op dat niveau, begeleiden eventueel een pilot. Zij vervullen een rol bij de borging. Eind 2022 is op elke locatie een innovatieraad ingesteld, de leden zijn opgeleid en zorgverleners op de locaties weten hen goed te vinden.*
- 2) *Visie en ambitie niveau op zorgtechnologie verwoorden (Q1) eventueel wordt het jaarplan daarop aangepast. In het jaarplan zijn activiteiten op drie genoemde thema's opgenomen (zie kader hieronder)*
- 3) *Azora brede uitrol van twee experimenten die succesvol zijn gebleken, te weten Digitaal toezicht en GPS tracking. Na een succesvol experiment met digitaal toezicht zal in 2022 de focus liggen op het onderzoeken van een verdere uitrol van het digitaal toezicht intramuraal. Het experiment met GPS tracking is succesvol gebleken, de verdere implementatie van GPS tracking zal in 2022 plaatsvinden.*

De **drie thema's** waaraan zorgtechnologie moet bijdragen zijn:

- 1) Vrijheid en veiligheid
- 2) Continuïteit van zorg en innovatie
- 3) Zorg op afstand

Ad 1: Vrijheid en Veiligheid

Twee pilots zullen worden gestart:

- Digitaal toezicht : inzet van slimme sensoren en digitaal toezicht bij bestaand verpleegkundig oproepsysteem
- Locatie bepaling: door middel van GPS tracker

Het volgende onderzoek zal worden verricht:

- Leefcirkels: onderzoeken welke rol technologie kan spelen bij vergroten van leefcirkels (vrijheid voor cliënten)

Ad2: Continuïteit van zorg en innovatie

De volgende implementaties vinden plaats:

- Innovatieraad
- Gegevens uitwisseling: deelnemen aan regionale samenwerking om digitale gegevens uitwisseling te verbeteren (zie speerpunt 6)
- Tech – overzicht: maken van overzicht van alle technologie die gebruikt wordt binnen Azora

Het volgende onderzoek zal worden verricht:

- Onderzoeken wat voor meerwaarde een digicoach kan hebben voor Azora

Ad 3. Zorg op Afstand

De volgende pilot zal worden verricht:

Maatje: Pilot met zorgrobot Maartje om te onderzoeken bij welke zorgvraag Maartje aansluit

De volgende implementaties vinden plaats:

Beeldzorg: de implementatie van Compaan als beeldzorg voor de wijk heeft plaatsgevonden in 2021; Compaan zal nog verder geïntegreerd worden in de zorgprocessen

Het volgende onderzoek zal worden verricht:

Robotica: Oriëntatie van zorg- en welzijnsrobots, bv Bloempot, Tessa en Pepper

Vergelijking maken tussen medido en cmed. Onderzoeken welke technologie aansluit bij behoefte cliënt en professional.

2.5 Speerpunt 5: doorontwikkelen Specialisaties

“Inhoudelijk en financieel onderzoeken en doorontwikkelen van de specialisaties Gerontopsychiatrie, NAH, Revalidatie en Palliatieve zorg”.

Het aantal oudere psychiatrische patiënten met somatische klachten neemt toe. Er is behoefte aan uitbreiding van woonplekken voor deze doelgroep in de regio. Aangezien Azora hier al expertise heeft opgebouwd is het een voor de hand liggende keuze voor Azora om het aantal plekken uit te breiden. Azora en GGnet werken tav deze doelgroep nauw samen. *In 2022 zal een gezamenlijk plan van aanpak worden gemaakt (oplevering Q2 2022).*

Azora beschikt over een grote revalidatie afdeling (GR, ELV-hoogcomplex, ZZP9b-indicatie). Deze kennis en expertise wil Azora verder uitbouwen. Azora – Klimmendaal – Sensire werken inhoudelijk nauw samen op het gebied van Revalidatie, maar er is afgezien van een verdere organisatorische samenvoeging. Met Klimmendaal is verkend of nieuwbouw mogelijk was op locatie Antonia. De verkenning heeft er toe geleid dat dit financieel niet haalbaar blijkt. Klimmendaal zal na het eerste kwartaal verhuizen naar een andere locatie. *Vanuit de Geriatrische Revalidatie zal ook invulling worden gegeven aan het gebied capaciteitsmanagement en optimalisatie van logistieke processen zodat de doorstroom in de keten bevordert wordt.*

De opstart van de Acute Care Unit (ACU) is moeizaam verlopen in verband met covid. De ACU is een samenwerkingsverband met ziekenhuis Slingeland, Huisartsenzorg Oude IJsselstreek, Markenheem, Sensire, Menzis Zorgkantoor en Graafschap college. In 2021 is een plan van aanpak gemaakt, waarin stapsgewijs beschreven staat hoe we naar 14 bedden toegroeien. *In 2022 zal verder uitvoering worden gegeven aan het plan. Daarnaast wordt met Menzis en NZA gesproken over structurele financieringsvormen.*

Het RCTV (Regionaal Centrum Tijdelijk Verblijf: de Slingebeek), voortkomend uit een samenwerkingsverband tussen Azora, Sensire en Markenheem, is gedurende 2020 en de eerste helft van 2021 ingezet als zorghotel ten behoeve van de Corona-epidemie (op verzoek van de GHOR). In juli 2021 is de Slingebeek weer open gegaan met 16 plekken, in oktober zijn 24 bedden bezet. *Doelstelling in 2022 is dat de maximale capaciteit van 32 bezet is. De Slingebeek is bedoeld voor mensen die op de wachtlijst staan voor een verpleeghuis, hier niet terecht kunnen, maar waar het thuis ook niet meer gaat. Daarnaast kunnen uitbehandelde GR patiënten daar terecht die niet door kunnen stromen naar een verpleeghuis.* De Slingebeek heeft in 2021 bewezen dat (tijdelijke) bewoners goed doorstromen en dat daarmee de doelstellingen van de Slingebeek (vergroten van doorstroming in de regio) wordt bereikt.

Azora beschikt over een palliatieve unit. Medewerkers van deze unit gaan hun kennis over palliatieve zorg in 2022 nog meer delen met medewerkers van de locaties. Azora heeft een kaderarts palliatieve zorg tot haar beschikking.

De planvorming voor deze specialisaties zal opgenomen worden in de jaarplannen van de RVE's waaronder deze zorgverlening valt.

2.6 **Speerpunt 6: Versterken regionale positie als partner in de regio**

‘Verstevigen regionale positie als partner in zorg en als belanghebbende bij de regiofinanciering’

In de achterhoek wordt samengewerkt ten aanzien van verschillende thema’s:

- **Digitale gegevensuitwisseling (sluit aan bij speerpunt 4)**

Het Achterhoeks Informatie Beraad is een gremium van waaruit projecten worden opgestart om de gegevensuitwisseling tussen zorgaanbieders digitaal te laten verlopen. In dit gremium participeren alle zorgaanbieders van de achterhoek (Sensire, Marga Klompe, Estinea, Huisartsengroep Oude IJsselstreek, Menzis, Elver, Cappe, Gouden Leeuwgroep, Slingeland, GGnet, Hoogzorg, Huisartsenzorg Oost Achterhoek, Markenheem).

Persoonlijke Gezondheids Omgeving (PGO)

Er wordt een Persoonlijke Gezondheids Omgeving (PGO) ontwikkeld. De benodigde standaard bouwstenen zijn gereed. Gestreefd wordt eind dit jaar de bouw van het PGO af te hebben. In 2022 zal implementatie plaatsvinden. Azora is in dit project volger / toeschouwer.

Doelstelling 2022: implementatie van PGO

E-overdracht

In dit traject wordt bewerkstelligd dat de verpleegkundige overdracht tussen organisaties digitaal kan worden uitgewisseld. Azora speelt een coördinerende rol in dit traject.

Doelstelling 2022: Gestreefd wordt om in Q2 een testomgeving te hebben

KIK-V

Dit traject bevordert dat verpleegkundige indicatoren geautomatiseerd aangeleverd kunnen worden. Azora is een van de vier pilot organisaties in de regio. De inventarisatie fase is afgerond.

Doelstelling 2022: plan van aanpak maken van functionele eisen

Regionaal capaciteitsmanagement

In de regio wordt verkend hoe we op gebied van capaciteitsmanagement gezamenlijk op kunnen trekken. *Begin januari 2022 zal de scope van het project worden verkend. Doelstelling is in ieder geval de huidige knelpunten op gebied van capaciteitsmanagement op te lossen (clientadviseurs/transferverpleegkundigen hebben digitaal inzicht aantal vrije plekken bij collega’s). Bekeken wordt hoe het pakket ‘zorgdomein’ hierbij kan ondersteunen.*

In 2021 zijn de voorbereidingen getroffen om een vereniging op te richten van waaruit deze digitale projecten kunnen worden opgestart en worden ondersteund (projectbureau). *In 2022 zal dit worden geformaliseerd en de eerste ervaringen zullen hiermee worden opgedaan.*

- **Arbeidsmarkt (sluit aan bij speerpunt 7)**

Het olifantenpad is een samenwerkingsverband waarin zorgaanbieders uit de achterhoek samen met onderwijsinstellingen en WGV de Achterhoek als een aantrekkelijke regio voor (potentiele) zorgverleners op de kaart wil zetten. Projecten die in dit samenwerkingsverband lopen worden gefinancierd door de transitiebudgetten van Menzis. De financiering van deze projecten loopt in 2022 af. *Voor de volgende projecten zal bekeken worden hoe deze in 2022 verduurzaamd worden:*

Technologie & Zorg Academie (TZA)

Doel van het project is faciliteren en stimuleren van het toepassen van zorgtechnologie in de instellingen. Vanuit de projectgroep is TZA ingehuurd om hun beschikbare tools en opleiding/training in te zetten. De regio wil een TZA Achterhoek oprichten. De doelstelling hiervan is een innovatief leerwerk-, test- en oefencentrum op het gebied van zorgtechnologie en toepassingen te zijn. Diensten die worden geleverd zijn: trainingen, locatie Ulf (locatie waar allerlei technologische producten en diensten aanwezig zijn),

infotruck (een grote expositie en workshop ruimte in een oplegtruck), infostand (pop up stand op locatie gebouwd), probeerservice (lenen van producten).

In het najaar 2021 is een intentie-overeenkomst TZA Achterhoek opgesteld om tot een coöperatieve vereniging TZA Achterhoek te komen, zodat organisatorisch en financieel de TZA geborgd is. *In 2022 is de oprichting van de coöperatieve vereniging gepland.*

Specialist ouderengeneeskunde in perspectief

Aanleiding voor de totstandkoming van de GOP-AH is het realiseren van gezamenlijke opleidingsplaatsen voor PIOG's in het kader van functiedifferentiatie en taakherschikking. Een unieke samenwerking in Nederland is opgezet waarbij in gezamenlijkheid tussen 4 VVT, 1 VG, 1 regionaal ziekenhuis en met GGNet als stagepartner, master psychologen worden opgeleid tot GZ-psychologen.

Per augustus 2021 zijn 8 psychologen onderweg naar de titel GZ-psycholoog. Voor 2022 zijn 4 opleidingsplaatsen aangevraagd en toegekend. De organisatie wordt steeds verder ontwikkeld en eigenaarschap wordt door de organisaties gedeeld. *De opdracht voor 2022 is de GOP-AH structureel en financieel duurzaam inrichten als opleidingsorganisatie van GZ-psychologen in de regio Achterhoek.*

Per 1 september is een pilot gestart waarbij de dienstdoende artsen van de 4 VVT organisaties in de regio tijdens de Avond, Nacht en Weekenduren de diensten gezamenlijk zijn gaan invullen voor alle cliënten die zorg met behandeling ontvangen. Dat betekent dat er in plaats van drie dienstdoende artsen in de regio er vanaf september twee artsen zijn die dienst draaien. De artsen hebben gedurende de pilotperiode toegang tot de dossiers van de betreffende cliënten van de deelnemende organisaties. Hiertoe hebben ook de organisaties die hier nog niet over beschikten de behandelmodule van Ysis geïmplementeerd. Tevens is er een digitaal handboek ontwikkeld, is er een gezamenlijke werkwijze rondom triage afgesproken en een gezamenlijk protocolboek ontwikkeld. Gedurende de pilot is voor de artsen die diensten draaien een gelijke vergoeding binnen de regio afgesproken.

De pilot loopt een half jaar (tot 1 maart 2022). Daarna wordt de werkwijze en de effecten geëvalueerd. De Erasmus Universiteit zal deze evaluatie uitvoeren. De Erasmus Universiteit doet dit op meerdere plekken in het land en kan derhalve ook de uitkomsten in onze regio vergelijken met andere gebieden. *In 2022 zal besloten worden of gezamenlijk uitvoeren van diensten zal worden gecontinueerd.*

Imago

In het project 'Imago' is hard gewerkt aan het vergroten van de aantrekkingskracht van de zorg. Een website 'zorg voor de achterhoek' is gebouwd. Doel van deze website is mensen die in de regio komen wonen te laten zien wat er op gebied van zorg allemaal mogelijk is. Ook mensen die in de regio wonen en een carrière switch willen maken naar de zorg kunnen hier goed terecht. In 2021 zijn de instrumenten ontwikkeld. *In 2022 zal een structurele organisatorische en financiële inbedding voor dit project worden gezocht.*

Een project dat nog in de ontwikkelfase zit is 'Lerend verbeteren in de care'. Bij Lerend verbeteren in de care gaat het erom een betere aansluiting tussen werkveld en onderwijs te bewerkstelligen. Twee projecten zijn opgestart: doorontwikkelen Wijkleercentra (fysieke plek waar docent, professional en student samen komen); kwalificerend onderwijsaanbod (verbreden onderwijs aanbod en inzetten van leertechnologie).

In 2022 moet dit project nog inhoudelijk verder vorm krijgen. Azora moet nog bepalen of en op welke wijze zij hierin participeert.

- **Leefbaarheid Achterhoek, gezondste regio (sluit aan bij speerpunt 1)**

De achterhoek board is een platform dat zich ten doel heeft gesteld de leefbaarheid in de Achterhoek, tegen de achtergrond van de te verwachten krimp op peil te houden met speciale aandacht voor behoud van goede en verantwoorde zorg, goed onderwijs (een leven lang leren), goede verbindingen (digitaal en fysiek), voldoende aanbod van woningen en smart industry. De Achterhoek Board stuurt op de "Achterhoek visie 2030" en op de uitvoering daarvan. De leden van de board zijn afkomstig uit gemeenten, industrie en maatschappelijke organisaties. De Board laat zich op inhoud voeden door 6 thematafels, stuurt waar nodig bij en legt verantwoording af aan de Achterhoekse Raad.

De 6 thematafels zijn:

- a) De gezondste regio;
- b) Wonen en vastgoed;
- c) Smart werken en innovatie
- d) Onderwijs en arbeidsmarkt;
- e) Mobiliteit en bereikbaarheid;
- f) Circulaire economie en energietransitie

Azora participeert in de thematafel De gezondste regio. De bestuurder heeft zitting in de agendacommissie. Enkele programma's van deze thematafel, die zich ten doel stelt de Achterhoek de gezondste regio van Nederland te maken zijn: stoppen met roken en aandacht voor duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Een onderwerp dat in de thema tafel "De gezondste regio" aan de orde is, is het opheffen van de schotten tussen de financieringsstromen WMO, ZVW en WLZ,. De term "kavelfinanciering" wordt daarbij gehanteerd, hetgeen neerkomt op een variant van regiofinanciering. Een monitor is ontwikkeld waarin belangrijk parameters opgenomen zijn die de gezondheid van de Achterhoekers tot uitdrukking brengt. Een nulmeting is gedaan en over een aantal jaren kan vastgesteld worden of de gezondheid van de Achterhoekers verbeterd is. *In 2022 blijft Azora hier nauw bij betrokken.*

2.7 Speerpunt 7: Regionaal onderscheidend HRM beleid behouden

Azora omarmt en onderkent de uitgangspunten die in het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg zijn benoemd t.a.v. de kwantitatieve en kwalitatieve personele inzet.

De steeds veranderende cliëntvraag met toenemende complexiteit en de veranderende inzichten m.b.t. criteria waaraan kwalitatief goede zorg (minstens) moet voldoen maken dat voortdurend moet worden bewaakt dat medewerkers (minimaal) de vereiste competenties bezitten. In de afgelopen jaren is bepaald aan de hand van analyses aan welke criteria van het kwaliteitskader Azora nog niet volledig voldeed, met de ter beschikking gestelde kwaliteitsgelden in 2018 tot 2021 is deze gap overbrugd. In het (kwaliteits)jaarverslag wordt jaarlijks een overzicht gegeven van de personele inzet.

Azora heeft een goed ontwikkeld HRM beleid. Drie jaar op rij is Azora beste werkgever van de regio geweest. De medewerkers binnen Azora zijn betrokken en loyaal. Azora wil graag deze positie behouden. P&O zal de specifieke acties die ondernomen worden op gebied van instroom, verzuim, behoud, uitstroom en opleiden verwoorden in haar jaarplan. *Extra aandacht in 2022 zal er zijn voor:*

- *Jobcarving:*
in 2022 is er een grotere diversiteit in functies ontwikkeld (zowel in het kader van de arbeidsmarktproblematiek als in het kader van het kunnen aanbieden van duurzaam aangepast werk indien dat aan de orde is).
- *Potentieel binnen de organisatie benutten:*
Op een nog doelmatiger wijze kan gebruik gemaakt worden van het aanwezige potentieel binnen de organisatie. Zowel in kwaliteit (talenten benutten) als kwantiteit (op verschillende plekken werken, gecombineerde intra-extramurale contracten, extra uren die medewerkers al dan niet tijdelijk willen werken etc.)
- *Kennis/ervaringen uitwisselen:*
Het binnen de organisatie uitwisselen van kennis en ervaring willen we nog meer faciliteren. Zowel leidinggevenden als medewerkers willen we de gelegenheid bieden om over de locaties heen elkaar te ontmoeten en van elkaar te leren. Dit kan nog meer digitaal maar bijvoorbeeld ook via een kenniscafe.
- *Academy:*
In 2021 is een werkgroep gestart om de "Azora-academy" vorm te geven. In 2022 zullen o.m. coaching, kennisdelen, mobiliteit, onderzoek doen etc. worden uitgewerkt. In 2022 wordt samen met A&M een website gemaakt waar zowel voor medewerkers van Azora als potentiële medewerkers van Azora zichtbaar is wat Azora op dit terrein biedt.

- *Duurzame inzetbaarheid:*
De al aanwezige initiatieven binnen Azora rondom duurzame inzetbaarheid: het vitaliteitsprogramma “Azora gaat gezond” en de training “Samen werken aan duurzame inzetbaarheid” krijgen een vervolg waarbij de focus ligt op inbedding binnen de organisatie. Bij het beleid zal onderscheid gemaakt worden naar specifieke doelgroepen.

Al deze activiteiten leiden in 2022 tot een NPS-score in het medewerkertevredenheidonderzoek hoger dan 20.

2.8 Speerpunt 8: Visie ontwikkelen op verduurzaming

Azora heeft de laatste jaren ingezet op verdere verduurzaming door reduceren van energieverbruik, verminderen van afval, duurzaam inkopen en verantwoord schoon maken. Azora heeft zich als doel gesteld haar CO2 uitstoot te verminderen. Deze doelstelling is verder geformuleerd in de ‘EED Energie Auditplicht / Portefeuille routekaart vastgoed’ welke op 21 december 2020 is ingediend bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland en waar op 5 februari 2021 goedkeuring voor is verleend door hen. Bij iedere nieuwbouw wordt vanzelfsprekend de vigerende BENG-norm gehanteerd en waar mogelijk aangescherpt door aanvullende maatregelen. Bij de vermindering van afval wordt onder andere gekeken naar voedselverspilling. Azora neemt hiervoor deel aan het project PPS gezonde voeding in samenwerking met de WUR. De uitkomsten van dit project worden samen met voedingsleverancier Bidfood, vertaald naar concrete doelen. Met schoonmaakmiddelen leveranciers Alpheios en Ecolab wordt voortdurend gekeken naar de ecologisch meest verantwoorde schoonmaakmethode. Bekeken zal worden hoe het inkoopbeleid aan de verduurzamingsdoelstelling kan bijdragen. *Om haar doelstellingen wat verduurzaming betreft nader te onderstrepen gaat Azora de Green Deal ondertekenen en de Milieu Thermometer Zorg (MTZ) in 2022 hanteren als kapstok voor de verdere verduurzaming van haar bedrijfsvoering en vastgoed. In 2022 is een visie en plan op gebied van verduurzaming ontwikkeld.*

2.9 Randvoorwaarden

Om deze speerpunten te kunnen realiseren is het een voorwaarde dat Azora financieel gezond blijft. Ook de toenemende vergrijzing vraagt van zorgorganisaties de zorg financieel toegankelijk te houden. Inzicht in kosten en opbrengsten per zorgtype is hiervoor noodzakelijk. Om nog gemakkelijker deze managementinformatie te genereren is in 2021 een financieel en inkoop pakket aangeschaft. *De implementatie hiervan is naar verwachting Q2 2022 gerealiseerd.*

BIJLAGEN

Bijlage I: Doelgroepen, zorgaanbod en faciliteiten

Extramurale zorg / thuiszorg

Vanuit 6 van de 10 locaties van Azora wordt thuiszorg (WMO en ZvW) aangeboden in de regio Oude IJsselstreek en Monfertland. Tevens biedt zij scheiden van wonen en zorg en zorg in de vorm van VPT's aan. Ter ontlasting van mantelzorgers en om de overgang van thuis naar intramurale zorg geleidelijk te laten verlopen, biedt Azora respijtzorg aan in de vorm van dagbesteding. In de diverse plaatsen waar Azora met een locatie gevestigd is wil zij nadrukkelijk uitvalsbasis voor dienstverlening en ontmoetingsplek voor wijkbewoners zijn. Enerzijds om te bevorderen dat haar cliënten zoveel als mogelijk onderdeel van de lokale gemeenschap zijn, anderzijds om wijkbewoners te faciliteren in het zo lang als mogelijk is zelfstandig thuis te blijven wonen (wijksteunpuntfunctie).

Advies- en behandelcentrum Antonia (Terborg)

De organisatorisch in het Advies- en behandelcentrum ondergebrachte behandelaren (specialisten ouderengeneeskunde, fysiotherapeuten, ergotherapeuten, logopedisten, psychologen, muziektherapeuten, diëtisten en geestelijk verzorgers) werken voor alle locaties van Azora, werken op basis van dienstverleningsovereenkomsten bij Markenheem en Careaz, en worden toenemend ingezet bij complexe (ouderen)problematiek in de eerste lijn (ATO: ambulante team ouderengeneeskunde). Azora heeft al tientallen jaren een eerstelijnsfysiotherapiepraktijk met een regionale functie. De andere paramedische disciplines (ergotherapie, logopedie en diëtetiek) worden sinds enkele jaren eveneens in de eerste lijn ingezet, met een jaarlijkse groei van die inzet.

Locatie Antonia (Terborg)

Somatisch verpleeghuisgeïndiceerden.

13 Cliënten (ZZP6 en 8) zijn gehuisvest in de vernieuwde afdeling Akkerman. Iedere cliënt heeft een eigen appartement met een woonkamer met pantry, een aparte slaapkamer en een eigen natte cel.

Cliënten met een GR-, ELV- hoog complex of ZZP9b-indicatie.

Deze cliënten zijn verdeeld over 3 bouwlagen en verblijven in ruime gemoderniseerde kamers (42 plaatsen, eenpersoonskamers, gedeeltelijk met eigen sanitair, voor een deel met gedeeld sanitair, en nog enkele tweepersoonskamers)

Bezoekers Revalidatiedagbehandeling.

Dagelijks ontvangt Antonia in een speciaal ingerichte ruimte 8 à 10 bezoekers in het kader van revalidatie voor thuiswonende cliënten.

Cliënten met een ELV palliatief-indicatie.

In een apart gebouw heeft Antonia een viertal appartementen voor deze cliënten.

Cliënten met complexe problematiek met een acuut care-vraagstuk

Sinds 1 september 2020 heeft Antonia, in samenwerking met Markenheem, Sensire, Slingelandziekenhuis, Huisartsenzorg Oude IJssel, Menzis zorgkantoor en –zorgverzekeraar en Graafschap College een 14-tal bedden beschikbaar (ACU: acute care unit) voor cliënten met complexe problematiek en een acuut care-probleem. De specialisten van de ACU trachten in een korte tijdspanne (10 tot 12 dagen) met observatie, diagnostiek en behandeling tot een scherpe probleemschets te komen met een advies op maat voor vervolg, met als doel terug naar huis, al dan niet ondersteund met zorgtechnologie.

Psychogeriatrisch verpleeghuisgeïndiceerden (ZZP 5 en 7).

Antonia heeft een zevental kleinschalige wooneenheden voor telkens 8 of 9 cliënten. Elke cliënt heeft een eigen kamer en gedeelde natte cel. Elke groep van 8 of 9 heeft een modern ingerichte huiskamer met een goed toegankelijke tuin met beweegtoestellen, een groentetuin en kleinvee. Eén van de 7 wooneenheden is speciaal ingericht en bestemd voor cliënten met een multiculturele achtergrond.

Gerontopsychiatrische cliënten.

In een apart gebouw biedt Antonia huisvesting aan een 10-tal gerontopsychiatrische cliënten en 10 cliënten met NAH.

Antonia beschikt over een groot aantal algemene voorzieningen, waaronder een activiteitencentrum gericht op herstelactiviteiten, een activiteitenruimte voor de chronische zorg cliënten, een modern grand café, een theaterzaal, naast een stilteruimte ook een Islamitische gebedsruimte, een kapsalon en een volledig ingerichte tandartsruimte en een groot aantal behandelafaciliteiten. Tevens is er een beleef-, beweeg-, en oefentuin welke ook gebruikt wordt door inwoners uit de naaste omgeving. Klimmendaal geeft poliklinische revalidatiebehandeling op de tweede verdieping van het hoofdgebouw van Antonia. 3 Dagen in de week huurt Siza een ruimte in het hoofdgebouw ten behoeve van begeleidingsbehoefte cliënten met NAH.

Locatie Den Es (Varsseveld)

Den Es is locatie voor psychogeriatrische cliënten met 16 kleinschalige wooneenheden voor telkens 8 cliënten (totaal 128 bewoners). Elke woning telt 8 slaapkamers met gedeeld sanitair en een gemeenschappelijke huiskamer. Behalve dementerende ouderen (ZZP 5 en 7), verblijven in Den Es 16 Korsakov-clieënten (2 woningen), jong dementerenden en dementerenden met een pre-existente verstandelijke beperking. Den Es heeft een mooi grand café, veel algemene voorzieningen, een groot inpandig loopcircuit en een voor de cliënten goed toegankelijke mooie grote tuin. Den Es biedt dagbehandeling aan psychogeriatrische cliënten die nog thuis wonen.

Loatie De Bettekamp (Varsseveld)

De Bettekamp telt 80 appartementen, waar plek is voor 82 bewoners. Elk appartement heeft een zit-slaapkamer en badkamer met een oppervlakte van ca 33m². De Bettekamp biedt huisvesting aan cliënten met een ZZP 3, 4, 5, 6, 7 en 8. De Bettekamp heeft een fraai grand café, waar ook gezamenlijk gegeten kan worden, een goed toegankelijke tuin en diverse andere algemene voorzieningen. In De Bettekamp wordt dagverzorging geboden aan nog thuis wonende cliënten.

Locatie De Schuylenburgh (Silvolde)

De Schuylenburgh levert in 4 kleinschalige wooneenheden (groeps grootte 2 maal 6, 1 maal 8 en 1 maal 10) zorg aan cliënten met een ZZP 5 of 7. Elke woning bevat voor elke cliënt een zit-slaapkamer met eigen natte cel en per groep een gemeenschappelijke woonkamer. Daarnaast beschikt De Schuylenburgh over een 30-tal appartementen voor somatische cliënten met een ZZP1, 2, 3, 4 of 6. De Schuylenburgh is een aantrekkelijk in de omgeving gesitueerd woonzorgcomplex met een ruim arsenaal aan algemene voorzieningen. Annex De Schuylenburgh bevinden zich 89 appartementen van Woningcorporatie Wonion. Aan een (groeiend) aantal van de bewoners van die appartementen levert De Schuylenburgh zorg in de vorm van een VPT.

Locatie Debbeshoek (Ulf)

Debbeshoek heeft een drietal kleinschalige wooneenheden voor 2 maal 6 en 1 maal 9 bewoners met een ZZP5 of 7. In deze locatie heeft elke cliënt een eigen appartement van ca. 39 m² met eigen natte cel. Elke wooneenheid heeft een eigen gemeenschappelijke huiskamer. Daarnaast biedt Debbeshoek in 53 appartementen (waarvan 4 tweepersoons) huisvesting aan cliënten met een ZZP 3, 4 en 6 en een deel van die appartementen wordt verhuurd aan cliënten met een thuiszorgindicatie of aan cliënten die kiezen voor zorg in de vorm van een VPT. Debbeshoek beschikt over een fraai grand café en diverse andere algemene voorzieningen waaronder een prachtige beweegtuint. Behalve dagbesteding biedt Debbeshoek ook dagopvang voor thuiswonende cliënten met psychiatrische problematiek, in nauwe samenwerking met GGNet. In 2021 is Debbeshoek gestart in de 22 appartementen van Wonion met het aanbieden van VPT.

Locatie de Oevelgunne (Gendringen)

De Oevelgunne is in het tweede kwartaal van 2021 in gebruik genomen. De Oevelgunne biedt plaats aan 17 cliënten met een ZZP5 of 7, en aan 26 cliënten met somatische problematiek. Woningcorporatie Wonion, met wie Azora de nieuwe Oevelgunne in gezamenlijkheid heeft gebouwd, heeft 27 appartementen in het gebouw gerealiseerd. 16 Van die appartementen zijn verhuurd aan cliënten van Estinea, de overige 11 zijn verhuurd aan ouderen met een meer of minder intensieve zorgvraag. De Oevelgunne is een energieneutraal gebouw en is voorzien van alle moderne bij de doelgroep passende infrastructuur.

Locatie Gertrudis ('s-Heerenberg)

Gertrudis ligt in het centrum van het historisch stadje 's-Heerenberg. Het biedt onderdak aan 30 psychogeriatrisch geïndiceerden (ZZP5 en 7), verdeeld over 4 woningen voor 7 resp. 8 bewoners. Elke bewoner heeft een eigen kamer en elke woongroep een gemeenschappelijke huiskamer. In de rest van het gebouw bevinden zich nog 62 appartementen voor cliënten met een ZZP4 of 7, 8 en voor huurders met een thuiszorgindicatie. De appartementen in Gertrudis hebben een oppervlakte van 45 tot 90 m², en hebben alle een (of twee) aparte slaapkamer, keukenblok en ruime badkamer. Het grand café heeft een prachtige uitstraling en grenst aan diverse algemene voorzieningen. Daarbij biedt Gertrudis dagbesteding op maat aan voor ouderen met psychogeriatrische en somatische problematiek.

Locatie Hof van Varwijk (Zeddam)

Hof van Varwijk is de kleinste locatie van Azora en biedt onderdak aan 8 psychogeriatrische bewoners (ZZP5, 7) en 21 somatische bewoners (ZZP4 met behandeling, 6, 8). Elke bewoner heeft de beschikking over een ruim appartement met aparte slaapkamer, keukenblok en badkamer. De 8 pg-bewoners beschikken, net als de 21 somatische bewoners, naast hun appartement ook nog over een gemeenschappelijke huiskamer.

Locatie De Meulenbeek (Uift)

De Meulenbeek in Uift heeft een capaciteit van 72 plaatsen, 32 plaatsen voor cliënten met een ZZP5 of 7, en 40 plaatsen voor cliënten met een ZZP 4 of 6. De PG bewoners zijn gehuisvest in 2 woningen voor 8 cliënten en 1 woning voor 6 cliënten (gesloten PG), en in 1 woning voor 10 cliënten (open PG). Alle woningen hebben de beschikking over een gezamenlijke huiskamer. De zit/slaapkamers in De Meulenbeek hebben een oppervlakte van 36 m². Voor 6 somatische bewoners is een "Kleinschalig wonen somatiek"-setting gecreëerd. Er zijn 2 huiskamers. Daarnaast is er een Grand Café waar cliënten terecht kunnen voor een kopje koffie of een maaltijd.

De Slingebeek

De Slingebeek heeft een capaciteit van 32 plaatsen. Hier worden zowel somatische en psychogeriatrische cliënten opgevangen. De Slingebeek heeft als doel mensen die op een wachtlijst staan voor een intramurale setting, maar niet langer meer thuis kunnen verblijven, tijdelijk op te vangen totdat er plaats is. Tevens worden GR-patiënten die uitbehandeld zijn en wachten op een plek hier tijdelijk opgevangen.

Bijlage II: Governance

<p>Toezicht en Bestuur</p> <p>Het bestuur van Azora is eenhoofdig. De raad van toezicht bestaat uit 5 personen met een diversiteit aan achtergronden (in 2022 is tijdelijk 1 extra RvT aangetrokken ter borging van de continuïteit ivm twee vertrekkende RvT leden eind 2022). De raad van toezicht houdt toezicht op het door de raad van bestuur gevoerde beleid en op de algemene gang van zaken bij Azora. Bij het invulling geven aan goed bestuur en het afleggen van openbare verantwoording over haar beleid en activiteiten laat Azora zich leiden door de Zorgbrede Governancecode 2017 en door hetgeen daarover in het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg staat opgetekend.</p> <p>Azora heeft een commissie Zorg, Kwaliteit en Veiligheid. Deze commissie overlegt 3 maal per jaar. Ook de RvT heeft een commissie Zorg, Kwaliteit en Veiligheid. De voorzitter van de Azora commissie vergadert drie maal per jaar met de commissie Zorg, Kwaliteit en Veiligheid van de RvT.</p> <p>De auditcommissie van de RvT vergadert 3 a 4 keer per jaar met de Manager Finance en Control van Azora.</p>	
<p>Medezeggenschap</p> <p>Elke locatie van Azora heeft een lokale cliëntenraad die periodiek met de regiomanager overleg heeft over locatie specifieke aangelegenheden. Daarnaast kent Azora een centrale cliëntenraad, gevormd door de voorzitters van de lokale cliëntenraden, die periodiek met de bestuurder vergadert over locatie overstijgende onderwerpen. De centrale cliëntenraad wordt met ingang van 2021 ondersteund door een onafhankelijke ondersteuner die zowel de belangen van de centrale cliëntenraad als Azora behartigt.</p> <p>Azora heeft een OR waarin alle organisatieonderdelen van Azora vertegenwoordigd zijn. Sinds 2021 heeft Azora ook een VVAR.</p> <p>Azora heeft een onafhankelijke klachtencommissie alsmede voor elke locatie een klachtenfunctionaris.</p> <p>Azora heeft per locatie een vertrouwenspersoon voor medewerkers aangesteld.</p> <p>In triasweb worden (bijna) Incidenten gemeld. Deze worden besproken met de teammanager en verbeteracties worden hierin geformuleerd. In de commissie Zorg, Kwaliteit en Veiligheid worden deze op organisatieniveau besproken, vervolgens wordt dit ook weer besproken met de Commissie Zorg, Kwaliteit en Veiligheid van de RvT.</p> <p>Vanzelfsprekend faciliteert Azora het werk van (centrale) cliëntenraden, de OR en de VVAR. Minstens eenmaal per jaar is er overleg tussen RvT en OR en RvT en centrale cliëntenraad.</p>	
<p>Leiderschap</p> <p>Vanuit haar visie en mensbeeld streeft Azora ernaar verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie te leggen en medewerkers te stimuleren zoveel mogelijk zelf regie en verantwoordelijkheid te nemen. Dat zet medewerkers in hun kracht en geeft hen ruimte om hun talenten te ontwikkelen. Leidinggevenden bevorderen en faciliteren dat en gedragen zich daarbij vooral als coach. Van leidinggevenden wordt voorbeeldgedrag verwacht. Om gevoel te houden met de kwaliteit van zorg en het werk op de werkvloer is, in leantermen, “werkvloeren” noodzakelijk.</p>	
<p>Kwaliteitsregister</p> <p>Azora bevordert en faciliteert dat VIG-ers en verpleegkundigen in het kwaliteitsregister zijn ingeschreven en in dat kader regelmatige (bij)scholing onderhouden. Vanzelfsprekend bevorderen we ook dat andere professionals regelmatig bij- en nascholen en bevoegd en bekwaam blijven. Via het Azora Leerplein bieden we digitale en blended leertrajecten aan. Zo mogelijk zetten we onze eigen professionals in om intern bij- en nascholing te kunnen verzorgen.</p>	

Structurele overlegvormen in de regio (naast overlegstructuur rondom thema's)

A. VVT-overleg

Bestaat uit de bestuurders van Azora, Markenheem, Careaz, Marga Klompé, De Gouden Leeuwgroep en Sensire. In dit overleg worden instelling overstijgende onderwerpen besproken en afgestemd. Informatie wordt over en weer uitgewisseld en onder andere in coronatijd leveren de korte lijnen en de intensieve contacten alle deelnemers voordeel op.

B. Directieberaad Transmurale zorg

Bestaat uit de ziekenhuizen, GGNet, Verstandelijk gehandicapten organisaties, de VVT-organisaties en huisartsenverenigingen Oost en West. Het graafschap college en de WerkGeversVereniging worden uitgenodigd op basis van de agenda (thema: arbeidsmarkt).

Doel: Afstemming van dienstverlening, planning van capaciteiten, uitwerking geven aan de pyramidegedachte, herinrichten van Acute zorg, etc.

