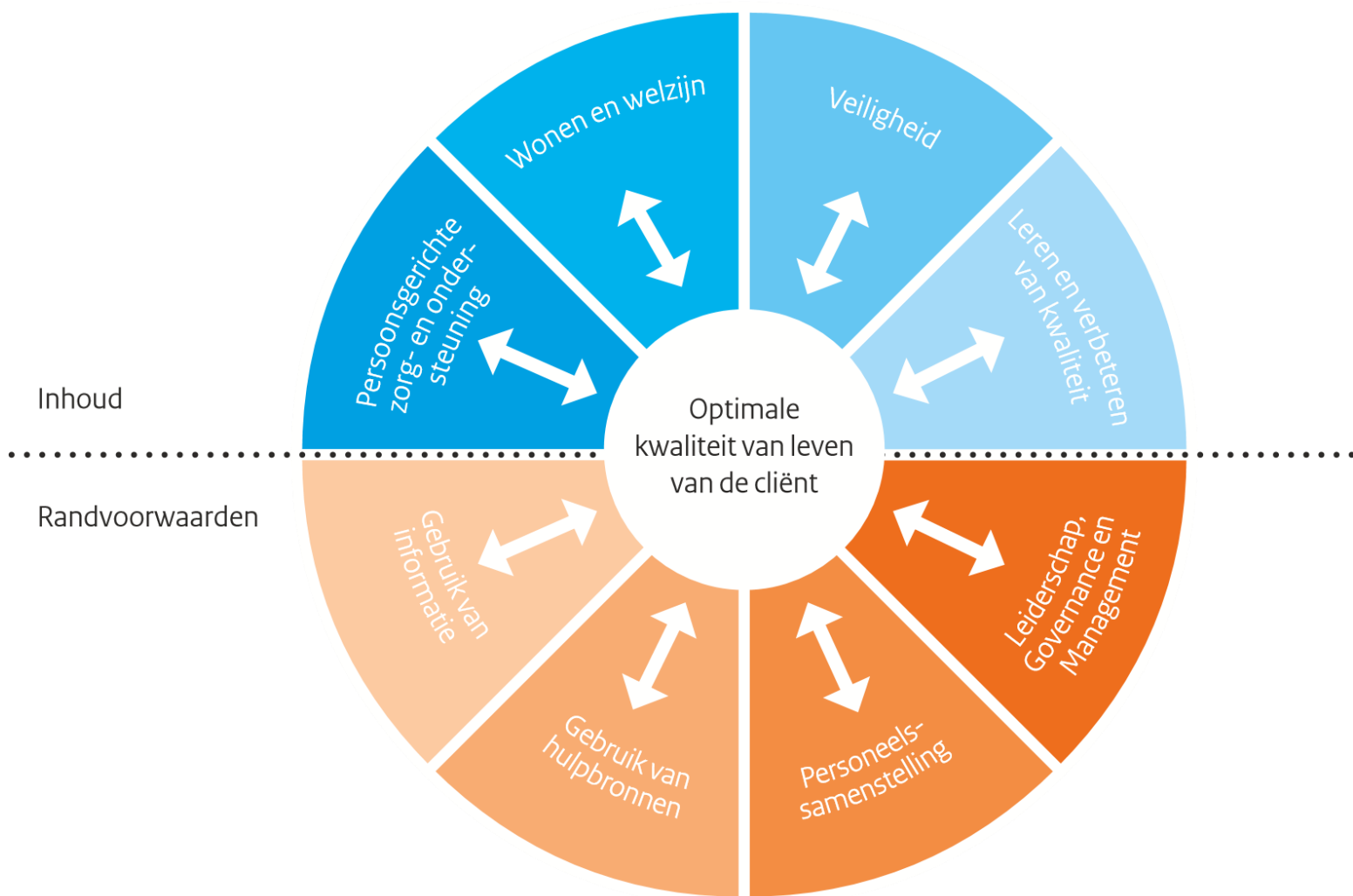


# Kwaliteitsplan Verpleeghuiszorg Stichting Johannahuis 2023

---



# Inhoud

<a href="#">Voorwoord</a> .....	3
<a href="#">Hoofdstuk 1 Profiel Johannahuis</a> .....	3
<a href="#">1.1 De Missie van de organisatie</a> .....	3
<a href="#">1.2 De doelstelling van het Johannahuis</a> .....	3
<a href="#">1.3 Toelatingen</a> .....	3
<a href="#">1.4 Doelgroepen en zorglevering</a> .....	4
<a href="#">Hoofdstuk 2 Situatie, plannen en voornemens Johannahuis</a> .....	4
<a href="#">2.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning</a> .....	4
<a href="#">2.2 Wonen en welzijn</a> .....	5
<a href="#">2.3 Basisveiligheid</a> .....	5
<a href="#">2.3.2 Decubitus</a> .....	6
<a href="#">2.3.3 Vrijwillige en onvrijwillige zorg (WZD)</a> .....	6
2.3.4 Aandacht voor eten en drinken .....	6
<a href="#">2.4 Leren en verbeteren van kwaliteit</a> .....	7
<a href="#">2.5 Leiderschap, governance en management</a> .....	7
<a href="#">2.6 Personeelssamenstelling</a> .....	8
<a href="#">2.7 Gebruik van hulpbronnen</a> .....	9
<a href="#">2.8 Gebruik van informatie</a> .....	9
<a href="#">Samenvattend</a> .....	10
<a href="#">Hoofdstuk 3. Verbeterparagraaf en beschrijving van samen leren en verbeteren 2023</a> .....	11

## Voorwoord

In 2022 is binnen het Johannahuis hard gewerkt aan het optimaliseren van de levenskwaliteit van haar bewoners. Door o.a. scholing, gericht op persoonsgericht werken waarbij steeds de nadruk werd gelegd op het persoonlijke welzijn van de bewoners.

Ook is het Beleidsplan Beter in Balans... Wonen, Werk en Welzijn 2022 – 2025 in 2022 tot stand gekomen. De drie speerpunten in dit meerjarenbeleidsplan zijn gericht op het realiseren van een optimaal woonaanbod en een prettig leefklimaat in het Johannahuis, het realiseren van een zo hoog mogelijke kwaliteit van leven voor de bewoners en het realiseren van een prettige werkomgeving voor de medewerkers. Deze speerpunten vormen de basis van het Kwaliteitsplan 2022.

## Hoofdstuk 1 Profiel Johannahuis

Het verpleeghuis Johannahuis is een kleinschalig verpleeghuis en maakt deel uit van een Service Residentie, het Van Ommerenpark. Deze residentie wordt geëxploiteerd door de Wilhelmina Alida Stichting. Het complex is landelijk gelegen maar ligt vlak bij de uitvalswegen naar Amsterdam en Den Haag.

---

### 1.1 De Missie van de organisatie

Het Johannahuis is voortgekomen uit het gedachtegoed van het echtpaar Van Ommeren - de Voogt waarbij mededogen en empathie belangrijke elementen waren. Zo ook de eigenheid en waardigheid van ieder individu. Vanuit deze gedachte stelt het Johannahuis zich als doel om bewoners liefdevol een waardige oude dag te bezorgen.

### 1.2 De doelstelling van het Johannahuis

In de nieuw opgestelde Beleidsnota 2022 – 2025 zijn de doelen waarlangs in de komende jaren gewerkt gaat worden opgesteld. Het realiseren van een optimaal woonaanbod en een prettig leefklimaat in het Johannahuis, het realiseren van een zo hoog mogelijke kwaliteit van leven voor de bewoners en het realiseren van een prettige werkomgeving voor de medewerkers.

### 1.3 Toelatingen

De Stichting Johannahuis heeft in het kader van de Wtzi sinds december 2013 een toelating voor 6 functies, nl:

Dagverzorging (BG groep), persoonlijke verzorging, verpleging, behandeling, ondersteunende begeleiding en verblijf. Per 1 januari 2022 vervangt de Wtza-vergunning het systeem van de WTzi-toelating. Deze vergunning legt meer nadruk op de kwaliteit van

zorg. De vergunning betreft 50 Wlz plaatsen.  
Gemiddelde leeftijd van de bewoners/ Wlz cliënten is 90 jaar.

## 1.4 Doelgroepen en zorglevering

Het Johannahuis heeft gemiddeld 51 intramurale bewoners en gemiddeld 30 thuiszorg cliënten, waarvan allen woonachtig zijn in de aanleunappartementen. Om het aantal zorgverleners per cliënt te beperken werkt men zoveel mogelijk in teams. Medewerkers werken op één bepaalde etage of in de thuiszorg. Werkoverleggen worden ook per team en etage gehouden. Door de kleine omvang van de organisatie is het niet mogelijk om altijd in een vast team te werken maar het streven is wel om medewerkers minimaal 60% van hun tijd bij hun 'eigen' bewoners te laten werken.

De 51 bewoners hebben zowel een pg als somatische indicatie waarbij het aantal bewoners met een pg grondslag duidelijk toeneemt. Iedere specifieke zorgvraag wordt in overleg met de bewoner/vertegenwoordiger in het zorgleefplan persoonsgebonden opgesteld. Dit plan wordt minstens 1x per jaar geëvalueerd. Voortzetting hiervan zal in 2023 plaatsvinden.

## Hoofdstuk 2 Situatie, plannen en voornemens Johannahuis

### 2.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

2023 zal een jaar worden van consolidatie. Nieuw ingevoerde systemen (Carenzorgt, Medimo, Baxter) worden geoptimaliseerd en geborgd binnen de organisatie. De nadruk binnen het persoonsgericht werken zal liggen op het welzijn en leefplezier van de bewoners. Daarnaast zal, met het oog op veranderingen in de aangeboden bewonerspopulatie, meer verdieping plaatsvinden op het gebied van omgaan met onbegrepen gedrag en het omgaan met dementerenden met een psychiatrische achtergrond.

- Nieuwe medewerkers uit alle diensten krijgen een interne scholingsmodule gericht op persoonsgericht werken.
- Het mantelzorgbeleid wordt ontwikkeld.
- Borging van bestaande activiteiten en ontwikkeling van nieuwe vormen door activiteitenbegeleider en gastvrouwenteam.
- Scholing en casuïstiekbesprekingen over bewoners met onbegrepen gedrag vindt plaats om de expertise van het zorgteam te vergroten.

## 2.2 Wonen en welzijn

Wonen in een mooie omgeving zoals het Johannahuis met zijn prachtige tuin, restaurant en Grand Café en mooie appartementen helpt bewoners aan veel woongenot. Om het gevoel van welzijn en welbevinden nog meer te vergroten wordt hier in de komende jaren het accent op gelegd. Op microniveau zal dit inhouden dat rapportages meer gericht gaan zijn op welzijn en welbevinden en daardoor meer en meer aansluiten bij de belevingswereld van de bewoners. CarenZorgt, het familiecommunicatiekanaal van het elektronische zorgdossier ONS helpt ook daarbij. Daarnaast ligt er een concept herziening organisatiestructuur waarin welzijn een prominentere rol zal krijgen. Een teamleider welzijn zal hier richting aan gaan geven waardoor welzijn beter wordt verankerd binnen het Johannahuis.

- Coaching en scholing op het gebied van welzijnsgericht rapporteren vindt plaats.
- Aanstelling van teamleider welzijn.

## 2.3 Basisveiligheid

bij de individuele zorg- en dienstverlening wordt de persoonlijke vrijheid en persoonlijk welzijn altijd afgewogen. Individuele afspraken worden met de familie afgestemd en in het zorgplan genoteerd en periodiek geëvalueerd (MDO). Jaarlijks worden de kwaliteitsindicatoren aangeleverd aan Zorginstituut Nederland.

Bij ieder MDO worden risico's geïnventariseerd en besproken en wordt de tevredenheid (d.m.v. gebruik van de vragen van Zorgkaart NL) uitgevraagd. Interne en externe audits worden uitgevoerd om informatie in te winnen m.b.t. veiligheid van bewoners. De MIC commissie analyseert en bespreekt (o.a. val en medicatie) incidenten. Bevindingen worden tijdens werkoverleggen teruggekoppeld.

De interne Infectiepreventie commissie blijft actief met het oog op uitbraak van infectieziekten. Er vindt overleg hierover plaats met het Lerend Netwerk. Ook in het kader van antibioticaresistentie is hygiëne een extra aandachtspunt.

- Scholing m.b.t. onbegrepen gedrag bij bewoners en psychiatrische problematiek in combinatie met dementie wordt gegeven.
- Ontwikkelen van een format om kengetallen bij elkaar te brengen (MIC cijfers, ZZP's, personele samenstelling, inzet medewerkers, scholing, ziekteverzuim etc)
- Een bewegingsprogramma (gym, badminton, wandelen, koersbal) wordt uitgevoerd ten behoeve van het onderhouden van de mobiliteit

### 2.3.1 Medicatieveiligheid

Het Johannahuis werkt volgens de Veilige principes voor Medicatieketen.

In 2023 zal het opgestarte Medimo project verder worden geïmplementeerd. .  
Minimaal twee maal per jaar wordt het medicatiegebruik van bewoners geëvalueerd met de specialist ouderengeneeskunde en de apotheker.

Medicatiegebruik in het kader van het beïnvloeden van gedrag wordt vastgelegd als vrijwillige of onvrijwillige zorg en meegenomen in de evaluatiecyclus van de Wzd.

- Implementatie en borging van het medicatiesysteem Medimo.

### 2.3.2 Decubitus

Bij bewoners van het Johannahuis worden vanaf inhuizing bij alle evaluaties van het zorgplan risico's besproken en, indien er risico's aanwezig zijn, worden deze meegenomen in het zorgplan. Onder deze risico's die besproken worden vallen o.a. huidletsel, voedingstoestand en mondzorg. Alle bewoners hebben speciale anti decubitus matrassen.

In 2023 blijft het streven in het Johannahuis om door preventie bij alle bewoners decubitus te voorkomen.

### 2.3.3 Vrijwillige en onvrijwillige zorg (WZD)

Het doel binnen het Johannahuis is om zo min mogelijk onvrijwillige zorg in te zetten. In incidentele gevallen komt het echter wel voor ter bescherming van de bewoner. Deze maatregel wordt dan genomen in overleg met de bewoner en/of familie en de specialist ouderengeneeskunde en volgens de geldende regels van de Wet Zorg en Dwang. De maatregel wordt periodiek geëvalueerd. Er is regelmatig contact met de WZD arts en ook worden de maatregelen (vrijwillig/onvrijwillig) zorg tweemaandelijks besproken met de specialist ouderengeneeskunde van Parnassia. Er is contact met de vertrouwenspersoon WZD die 2 tot 3x per jaar het Johannahuis bezoekt.

- Regelmatig worden klinische lessen over de Wet zorg en dwang gegeven in het kader van het up-to-date blijven van alle medewerkers
- Onvrijwillige zorg wordt 2x per jaar gemeld bij de IGJ
- Jaarlijks wordt een analyse gemaakt van de WZD activiteiten in de organisatie en bij vermelding van onvrijwillige zorg wordt de analyse aangeleverd bij de IGJ.

### 2.3.4 Aandacht voor eten en drinken

Binnen het Johannahuis is de keuze in het aanbod van maaltijden groot. Men kan dagelijks kiezen uit 21 componenten en ook of men in de middag of in de avond de warme maaltijd wil gebruiken. Er zijn dieetkoks in dienst die op de persoon afgestemde maaltijden koken. De uitkomsten van het voedingsproject uit 2022, mbt zelfstandig opscheppen in de huiskamers,

worden uitgevoerd. Alle bewoners hebben een eigen koelkast waar voedselproducten in kunnen worden bewaard.

- Invulprocedure menulijsten door mantelzorgers vergemakkelijken en verbeteren.
- Richtlijn ontwikkelen met het oog op het bewaren van voeding in het eigen appartement en de koelkast op het appartement.

## 2.4 Leren en verbeteren van kwaliteit

Het Johannahuis maakt deel uit van een lerend netwerk samen met:

- Stichting Wassenaarse Zorgverlening te Wassenaar
- Woonzorgcentrum Mr. L.E. Visserhuis te Den Haag
- Zorggroep Oldael te Den Haag

Ontwikkelingen binne het Lerend netwerk hebben geleid tot een gezamenlijk ICT project en met de regio Den Haag is het Johannahuis, vanuit de differentiatiegelden, een e-health project gestart. Op gebied van zorg en kwaliteit vinden overleggen plaats en worden ervaringen gedeeld.

Vanuit de zorgdienst wordt er actief geparticipeerd in het regionale Netwerk palliatieve zorg en ook in het Netwerk Dementie. Nieuwe werkwijzen en inzichten vanuit andere organisaties in de regio worden zo gedeeld.

Op het gebied van persoonsgerichte zorg wordt het project dat samen met het Trimbosinstituut is opgestart voortgezet. Om de kwaliteit van het welzijn van PG bewoners te verbeteren wordt waar nodig geacht het instrument Dementia Care Mapping ingezet.

- Gezamenlijke projecten op het gebied van ICT en e-Health worden uitgevoerd.
- Actieve participatie in het Netwerk Dementie en het Netwerk Palliatieve zorg wordt voortgezet.
- Er is een goede samenwerking met het Trimbosinstituut voor implementatie en consolidatie van de projectuitkomsten.
- De in 2022 opgestarte Innovatiegroep, die beter leven met dementie bevordert is actief en duidelijk aanwezig op de werkvloer door o.a. de natuurmand, de belevingstuin en de waakmand.

## 2.5 Leiderschap, governance en management

In het Johannahuis is het management faciliterend voor alle kwaliteitsactiviteiten in de zorg- en dienstverlening. De facilitaire- en zorgdienst dragen kwaliteit van zorg en welzijn breed uit. Het leiderschap van de directeur bestuurder van het Johannahuis is actief

ondersteunend en faciliterend voor de kwaliteit.  
Risico's worden geïnventariseerd en beleid wordt hierop afgestemd.

De directeur bestuurder is eindverantwoordelijk voor het (kwaliteits)beleid. In het MT worden kwaliteitsonderwerpen besproken en geëvalueerd. De RvC voelt zich mede verantwoordelijk voor uitvoering en vorderingen van het beleid. Zij brengen bezoeken aan de werkvloer en laten zich uitgebreid informeren over de gang van zaken binnen het Johannahuis. Het managementteam stelt met elkaar beleid vast, ziet toe op de uitvoering van het beleid, de evaluatie en eventuele bijstelling.

De organisatie werkt volgens de afspraken van de geldende Zorgbrede Governance Code. Binnen het Johannahuis zijn de volgende toezichthouders / interne organen actief: Cliëntenraad, Ondernemingsraad en Raad van Commissarissen.

Er is een klachtenregeling actief die voldoet aan de Wet Kwaliteit klachten en geschillen in de zorg. Voor zowel bewoners als medewerkers is een vertrouwenspersoon aangesteld.

Het Johannahuis heeft een bestuurder met een verpleegkundige achtergrond. Tevens zijn er in het MT nog 2 leden met een verpleegkundige achtergrond. Naast de pijlers van welzijn en leefplezier wordt het zorgproces geborgd door multidisciplinaire samenwerking, intervisie, advance care planning in nauwe samenspraak met bewoner/vertegenwoordiger.

Het MT wordt voorzien van managementinformatie zoals periodiek financiële rapportages, personele informatie, kwaliteitsrapportages, risico-inventarisatie op procesniveau, systeembeoordeling en leveranciersbeoordeling waarop besluitvorming plaatsvindt. Er is een beperkte overhead waardoor de lijnen kort zijn.

- Organisatiestructuur en functie-indelingen worden vorm gegeven voor de toekomst conform het strategisch beleidsplan 2022-2025.
- Er is een kwaliteitsdashboard.

## 2.6 Personeelssamenstelling

Het wordt in toenemende mate moeilijk om goed geschoolde nieuwe medewerkers aan te nemen. Dit maakt het Johannahuis er extra bewust van dat de medewerkers het "goud" van de organisatie zijn. Daarom zal in 2023 het personeelsbeleid een speerpunt zijn. Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, scholing, balans tussen werk en privé. Alleen met voldoende enthousiaste, professionele en betrokken medewerkers kan er kwaliteit van zorg worden geboden.

- Opstellen van een personeelsbeleidsplan.
- Opstellen van een Vitaliteitsprogramma o.a. Stoppen met roken training.
- Behoud medewerkers: MTO.
- Herbeoordeling functies m.b.t. de nieuwe profielen.



## Opleiding en ontwikkeling van zorgmedewerkers

- Er wordt geschoold volgens scholingsplan 2023.
- Met behulp van het openstellen van Minerva, het scholingsplatform, medewerkers van alle niveaus de mogelijk bieden zich te scholen.
- Werken aan Bekwaam is bevoegd: eigen certificaten bij trainingen en e-learningen

## 2.7 Gebruik van hulpbronnen

Het Johannahuis maakt gebruik van moderne hulpbronnen (domotica, elektronisch zorgdossier, digitaal handboek, elektronisch sleutelsysteem, elektronische alarmering, camerabeveiliging, elektronisch betalingssysteem, elektronisch personeelsdossier, e-learning etc.). Het Johannahuis participeert daarnaast in diverse netwerken (o.a. Netwerk Palliatieve zorg, Netwerk Dementie, MDO Wassenaar) en is aangesloten bij de regionale branche organisatie VVT Zorgscala.

- ONS, het elektronische cliëntsysteem, verandert in 2023: het dossier wordt losgekoppeld van de administratie. Medewerkers worden hierover geïnformeerd en in het gebruik geschoold.
- Het elektronisch medicatiesysteem Medimo wordt verder vorm gegeven en het gebruik binnen de zorgdienst geconsolideerd.
- Voor de verschillende scholingen wordt e-learning ingezet.
- Vanuit een gezamenlijk project vanuit het Lerend Netwerk zullen Digicoaches worden ingezet

## 2.8 Gebruik van informatie

Er vinden tweejaarlijks cliënttevredenheid- en medewerkerstevredenheidtoetsingen plaats. Het Johannahuis bewaart data, cliëntgegevens en informatie volgens de richtlijnen van het opgestelde Privacy Reglement en de regeling Datalekken. Met externe stakeholders wordt jaarlijks geëvalueerd. Met het Lerend Netwerk wordt informatie uitgewisseld en worden nieuwe ontwikkelingen besproken.

Het Johannahuis maakt gebruik van ONS, een elektronisch zorgdossier. De medische/paramedische dienst van Novicare, gebruikt dit systeem ook om in te rapporteren. Gegevens m.b.t. medicatie van bewoners worden bijgehouden in het systeem Medimo.

Het Johannahuis stimuleert bewoners en tijdelijke gasten om hun ervaringen te delen op Zorgkaart Nederland. Dit gebeurt helaas maar mondjesmaat ondanks veel aansporing. Bij het MDO wordt een waardering gevraagd met dezelfde vragen. Daarnaast worden het

Jaarverslag en het profiel van het personeelsbestand op de website van de organisatie geplaatst. D.m.v. de uitvraag van de IGJ wordt ook externe verantwoording afgelegd.

- Het Johannahuis deelt het Kwaliteitsjaarplan 2023 en het Kwaliteitsverslag 2022 extern met het Zorgkantoor en de leden van het Lerend Netwerk. Intern wordt het gedeeld met het MT, de zorgdienst en de kwaliteitscommissie RvC
- Het Kwaliteitsverslag 2022, gebaseerd op het kwaliteitsplan 2022, wordt voor 1 juli 2023 aangeleverd bij de Openbare Database van het Zorg Instituut.
- Halfjaarlijks zal het Kwaliteitsplan 2023 worden geëvalueerd in de Kwaliteitscie RvC.
- De scores die bij het MDO worden gegeven zullen worden verwerkt conform de methodiek op Zorgkaart Nederland.

## Samenvattend

Het Johannahuis heeft in het Kwaliteitsplan 2023 duidelijk verwoord waar de aandachtspunten voor het jaar liggen.

Door de toename in het Johannahuis van bewoners met een zwaardere en complexere zorgvraag zal de insteek zijn medewerkers te scholen en bekwaam te maken voor de aan hen toevertrouwde taken.

Zorg en leefplezier zijn essentiële onderdelen bij de uitvoering en benadering van bewoners. De persoonlijke observaties d.m.v. dementia care mapping en daaruit voortkomende persoonsgerichte acties, prikkelende activiteiten en de inzet van de gastvrouwen zullen hieraan bijdragen.

Persoonlijk welzijn en werkplezier van medewerkers zal o.a. worden gestimuleerd door het aanbieden van een aantrekkelijke werkomgeving met goede scholingsmogelijkheden. Ook een vitaliteitsprogramma zal worden opgestart. Het aantrekken van nieuwe medewerkers zal ook een belangrijk doel zijn in 2023.

Kortom in 2023 zal de aandacht zich richten op meer tijd en aandacht voor alle bewoners met meer en goed opgeleide zorgverleners in een fijne werkomgeving.

Kwaliteit van leven staat bij het Johannahuis bovenaan. Het credo van het Johannahuis blijft daarom:

Het gaat er niet om hoe oud je wordt  
Maar het gaat er om hoe je oud wordt!

### Hoofdstuk 3. Verbeterparagraaf en beschrijving van samen leren en verbeteren 2023

Uitgangspunt/thema	Doelstelling	Actie	Wie	Evaluatie
Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	Zorgbeleid is afgestemd op huidige uitdagingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inrichten werkgroep mantelzorg en opstellen mantelzorgbeleid</li> <li>- Training alle nieuwe medewerkers in persoonsgericht werken</li> <li>- Borging en uitbreiding van activiteiten in het kader van welzijn en leefplezier</li> </ul>	<p>Zorgmanager Kwaliteitscoördinator</p> <p>Projectleider DCM coaches</p>	
Wonen en welzijn	Welzijn heeft een vaste plaats/is verankerd binnen de organisatiestructuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanstelling teamleider welzijn</li> <li>- Coaching medewerkers op rapportage welzijn</li> </ul>	<p>MT olv bestuurder Zorgmanager Coach</p>	
Basisveiligheid	Expertise bij medewerkers met betrekking tot omgaan met onbegrepen gedrag is vergroot.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 x per jaar scholing/casuïstiekbespreking onbegrepen gedrag</li> <li>- Ontwikkelen format kengetallen</li> <li>- uitvoeren bewegingsprogramma bewoners</li> </ul>	Zorgmanager	
Medicatieveiligheid	Medicatie wordt m.b.v. een elektronisch systeem gedistribueerd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Invoeren Medimo intramuraal en extramuraal</li> <li>* Scholing medewerkers</li> </ul>	Zorgmanager	
Vrijwillige en onvrijwillige zorg (WZD)	Onvrijwillige zorg tenzij...	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Onvrijwillige zorg wordt 2x per jaar gemeld bij de IGJ</li> <li>- Jaarlijks wordt een analyse gemaakt van de WZD activiteiten in de organisatie en bij vermelding van onvrijwillige zorg wordt de analyse aangeleverd bij de IGJ.</li> <li>- Door middel van jaarlijkse scholing wordt de kennis van medewerkers m.b.t. de WzD up-to-date gehouden</li> </ul>	Zorgmanager	
Aandacht voor eten en drinken	Bewoners ontvangen gezonde, evenwichtige en gewenste voeding.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Invulprocedure menulijsten door mantelzorgers wordt verbeterd.</li> <li>- Opstellen richtlijn over het bewaren van voeding in appartementen bij bewoners.</li> </ul>	Zorgmanager Kwaliteitscoördinator	
Leren en verbeteren van kwaliteit	Gezamenlijk opgestarte projecten vanuit de differentiatiegelden worden uitgevoerd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D.m.v. ICT werkgroep uitvoering opgestarte projecten</li> <li>- Actieve participatie in Netwerk Dementie en Netwerk Palliatieve zorg.</li> </ul>	Financieel manager Teamleiders zorg	

		- De in 2022 opgestarte Innovatiegroep, die beter leven met dementie bevordert is actief en duidelijk aanwezig op de werkvloer	Kwaliteitscoördinator	
Leiderschap, governance en management	Organisatiestructuur wordt afgestemd op de doelen van het Strategische beleidsplan.	- Organisatiestructuur en functie-indelingen worden vorm gegeven voor de toekomst conform het strategisch beleidsplan 2022-2025.	Bestuurder	
	Er is een kwaliteits-dashboard	- Alle kwaliteitsmetingen en verkregen informatie worden in een vaste cyclus vorm gegeven met de hieruit voortvloeiende acties	Kwaliteitscoördinator	
Personeel (samenstelling)	Het personeelsbeleid is geborgd	- Personeelsbeleid wordt opgesteld. - Vitaliteitsprogramma wordt opgesteld. - Herbeoordeling functies m.b.t. de nieuwe functieprofielen.	Manager P&O Kwaliteitscoördinator	
	Behoud medewerkers	- Medewerkerstevredenheids-onderzoek	Kwaliteitscoördinator	
	Scholing vindt plaats	- Scholing vindt plaats volgens scholingsplan 2023 - Werken aan Bekwaam is bevoegd: eigen certificaten bij trainingen en e-learningen	Kwaliteitscoördinator	
Gebruik van hulpbronnen	Medewerkers zijn Digivaardig.	- Mbv differentiatiemiddelen worden externe digicoaches ingezet	Bestuurder	
Gebruik van informatie	Transparantie mbt zorgscore JH	- Vragen van Zorgkaart Nederland verwerken in MDO en analyse toepassen.	Zorgmanager	