



Jaarverslag Talma Borgh

2022

Inhoud

Inhoud	2
1. Voorwoord Raad van Toezicht Talma Borgh(kwaliteits-) jaarverslag 2022.....	4
1.1 Algemeen	4
1.2 Toezicht.....	4
1.3 Afsluiting.....	5
1.4 Leeswijzer	5
2. Een thuis voor welzijn mét zorg: de organisatie.....	6
2.1 Externe ontwikkelingen	6
2.2 Interne ontwikkelingen.....	6
2.3 De organisatie en belanghebbenden	6
3. Welzijn mét zorg voor een leuke dag en zelfredzaamheid!	7
3.1 Wie zijn onze bewoners en cliënten.....	7
3.2 We werken vanuit één bedoeling: een leuke dag en zelfredzaamheid	9
3.3 Gebruik van hulpbronnen – inzet (zorg)technologie – slimme zorg.....	9
3.4 Medezeggenschap Cliënten.....	9
3.5 Tevredenheid cliënten	10
4. De leukste werkgever voor een leuke dag en zelfredzaamheid.....	12
4.1 Zelfredzaamheid.....	12
4.2 Vitaliteit en preventie Activiteiten 2022	12
4.3 Personeelssamenstelling 2022	13
4.4 Medezeggenschap medewerkers.....	14
4.4 Overzicht stagiaires en leerlingen 2022.....	15
4.5 lerende netwerken	15
4.6 Vertrouwenspersoon medewerkers	15
5. Kwaliteit en veiligheid van leven.....	16
5.1 Veiligheid.....	16
5.1.1 Valincidenten	16
5.1.2 Onbegrepen gedrag	16
5.1.3 (medicatie) incidenten.....	16
5.1.3 WZD analyse	17
5.1.4 Meldcode huiselijk geweld.....	17
5.1.5 Uitvraag basisindicatoren WLZ over verslagjaar 2022.	18
5.2 Interne- externe audits	18

5.4 Klachten.....	19
6. Leren en verbeteren: Doelstellingen en resultaten Jaarplan 2022	20
7. Reflectie bestuurder	22

1. Voorwoord Raad van Toezicht Talma Borgh(kwaliteits-) jaarverslag 2022.

1.1 Algemeen

Op het moment dat ik dit schrijf, wordt er druk gewerkt aan de afsluiting van het (kwaliteits-) jaarverslag 2022. Het verslagjaar 2022 is in mindere mate een bewogen jaar geweest dan 2020 en 2021. Na het eerste kwartaal 2022 hebben we, ook in nationaal opzicht, Corona achter ons kunnen laten. Gelukkig is de Corona periode voor Talma Borgh “overall” relatief mild verlopen.

Begin 2022 werd de verbouwing van de kantoren en drie nieuwe respijtkamers afgerond en konden deze op 24 mei feestelijk worden geopend. Met de nieuwe respijtkamers werd geanticipeerd op de toenemende vraag naar tijdelijke opnameplekken.

Ook was er (in het kader van het welzijnsdenken) weer meer ruimte om leuke dingen te doen. De jaarlijks terugkerende camping “Talmadeira” is hier een mooi voorbeeld van. Dat er binnen Talma veel georganiseerd wordt, is waar ons woonzorgcentrum zich in onderscheid.

Door het brede-, volledige zorgaanbod bewees en bewijst bij voortduring woonzorgcentrum Talma Borgh zijn plek en hiermee het zelfstandig voorbestaan binnen de Gemeente Apeldoorn.

1.2 Toezicht

De RvT houdt integraal toezicht op het beleid en functioneren van de directeur/ bestuurder (Raad van Bestuur, afgekort RvB). De RvT bediende zich in dit kader van de volgende middelen:

- de strategische koers 2020-2023, met een fysieke aanwezigheid bij de strategiemiddag op 31 mei
- het jaarplan 2022
- kwartaalrapportages uit het MIS (Management Informatie Systeem)
- de frequente gesprekken met de VZ RvT en de bestuurder

Naast het feit, dat de RvT toezicht houdt op de diverse processen, zijn voor haar de rollen van werkgever en adviseur van belang in het kader van de Good Governance. In dit kader werd door de RvT op 9 mei een congres bijgewoond, met als thema “Governance in een complex zorglandschap”. Vanzelf is de relatie tussen de RvB en de RvT gebaseerd op vertrouwen en deze vormt dan ook het fundament voor de samenwerking.

Samenstelling van de Raad van Toezicht

De RvT bestaat uit vijf onafhankelijke leden. Het overzicht van de leden over 2022 is als volgt:

<u>Naam</u>	<u>Lid sinds</u>	<u>Aftreden</u>
Dhr. W.A. Beumer (Vz)	1999	2024
Mw. L. van Keulen- Westhuis	2015	2023
Mw. E..M. Oosterhoff- Bol	2014	2023
Dhr. P.U. van Loon	2020	2024 (1 ^e)
Dhr. J. Lemstra	2020	2024 (1 ^e)

Vergaderingen en overleg Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft in 2022 vier maal vergaderd, waarvan twee maal in combinatie met de Cliëntenraad. Alle bijeenkomsten hebben fysiek plaatsgevonden.

Daarnaast heeft er negen keer overleg plaatsgevonden tussen de VZ RvT en de RvB, waarbij eerstgenoemde periodiek op de hoogte werd gehouden van alle relevante zaken binnen Talma Borgh.

1.3 Afsluiting

Bij Talma Borgh is er sprake van een “platte” organisatie met korte lijnen, die maakt dat er snel op veranderende situaties kan worden ingespeeld en dat processen snel kunnen worden uitgevoerd.

De ontplooiing van de zelfredzaamheid van medewerkers blijft een actueel onderwerp en hiermee op de agenda staan.

Ook wordt er gekeken, of er mogelijkheden zijn om de structureel hoge wachttijd te kunnen inperken.

Evenals voorgaande jaren, spreken wij onze grote waardering uit over de wijze hoe directie, medewerkers en vrijwilligers, hun taken in het verslagjaar hebben uitgevoerd.

Willem Beumer

Voorzitter RVT, Talma Borgh

1.4 Leeswijzer

Wij hebben ervoor gekozen om in één verslag, dus dit verslag, verantwoording af te leggen aan onze bewoners, cliënten, hun sociaal netwerk, onze medewerkers, vrijwilligers, stakeholders en andere samenwerkingspartners.

Met deze leeswijzer proberen we voor anders belanghebbenden het wel makkelijker te maken om onderdelen te vinden.

- Onze doelen in ons jaarplan 2022: zie paragraaf 6
- Kernactiviteiten: zie paragraaf 3
- Juridische structuur: zie paragraaf 2.3
- Organisatiestructuur: zie paragraaf 2.3
- Personele bezetting: zie paragraaf 4.2
- Gevoerd beleid: Weergegeven in dit verslag
- Financiële ontwikkelingen: zie paragraaf 7
- Risico's en de beheersing ervan: zie paragraaf 5.1 - 5.2
- Financiële instrumenten: zie paragraaf 5.3
- Gedragcodes: Zie paragraaf 4.4 + 5.1.4
- Onderzoek en ontwikkeling: Weergegeven in dit verslag.
- Toekomstverwachtingen: zie paragraaf 7
- Niet financiële prestatie-indicatoren: zie paragraaf 5

2. Een thuis voor welzijn mét zorg: de organisatie

2.1 Externe ontwikkelingen

Corona was nog niet weg in 2002, maar wel veel regels er omheen. We leerden ermee omgaan. Steeds vaker kunnen we de vraag tot VPT of MPT in de gebouwen aan ons vast positief beantwoorden, daarmee kunnen mensen blijven wonen. Respijtzorg heeft door de opening van 3 appartementen een vlucht genomen. Talma Borgh is hiervoor de grootste aanbieder in Apeldoorn. Soms is het ingewikkeld, maar het is voor vele mantelzorgers een mogelijkheid om het thuis 'vol te houden'.

Regionale samenwerking is van belang met de ontwikkelingen naar IZA, WoZo en dergelijke. Talma Borgh is geen grote organisatie. Maar past goed in flexibiliteit in vraag en aanbod.

2.2 Interne ontwikkelingen

Steeds meer heeft 'de leuke dag', vorm gekregen. En omdat dat voor eenieder iets anders kan zijn, blijft het in ontwikkeling. Wegblijven van standaarden als dagbesteding is van 9 tot 16 op één vaste plek is en blijft een uitdaging.

Met een groep medewerkers en een vertegenwoordiging van de cliëntenraad spreken we over toekomstbestendigheid van onze organisatie. En medezeggenschap in de vorm van onze Organisatie Advies Groepen (OAG) hebben we een brede medezeggenschap in één keer.

Geen klassieke ondernemingsraad en geen VAR, de helft van onze medewerkers is namelijk geen zorgmedewerker. Iedereen kan meekijken en praten.

Elke 4 maanden delen we met de cliëntenraad en de RVT onze voortgang. Wat loopt goed, wat vraagt aandacht. Samen zijn we Talma Borgh.

2.3 De organisatie en belanghebbenden

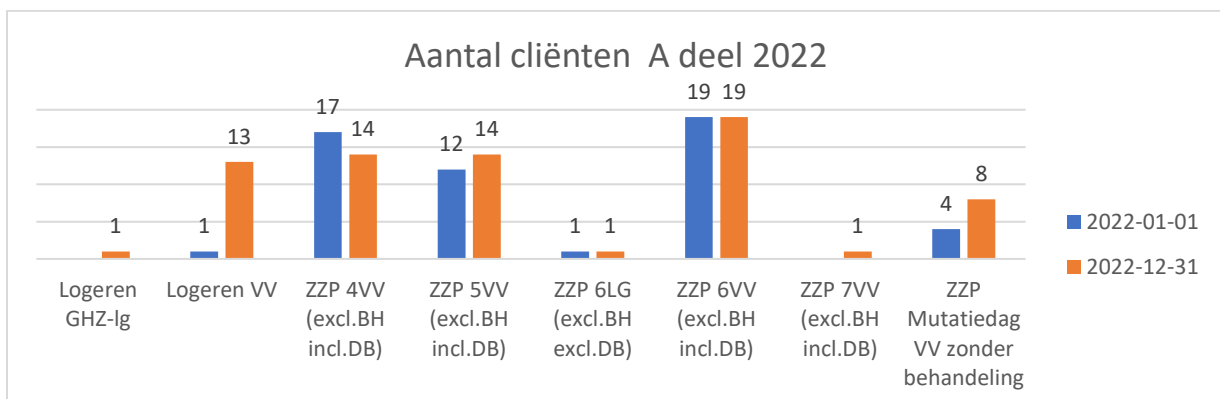
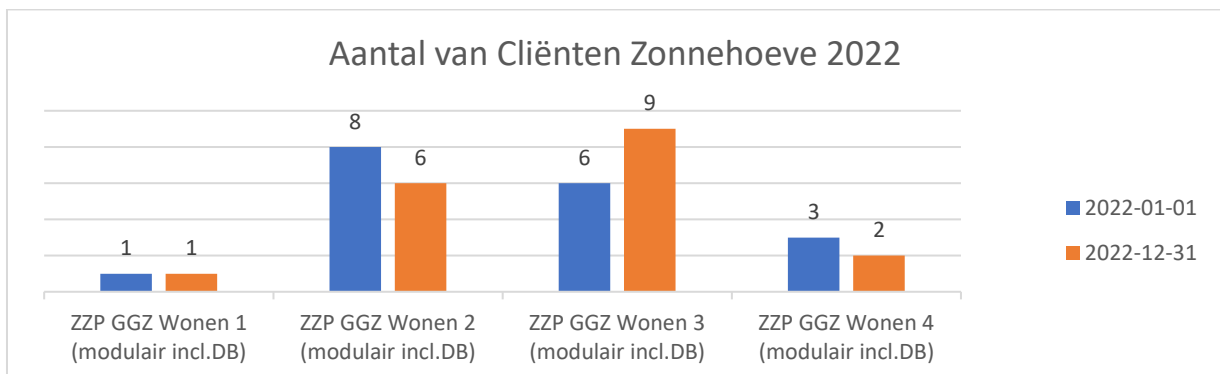
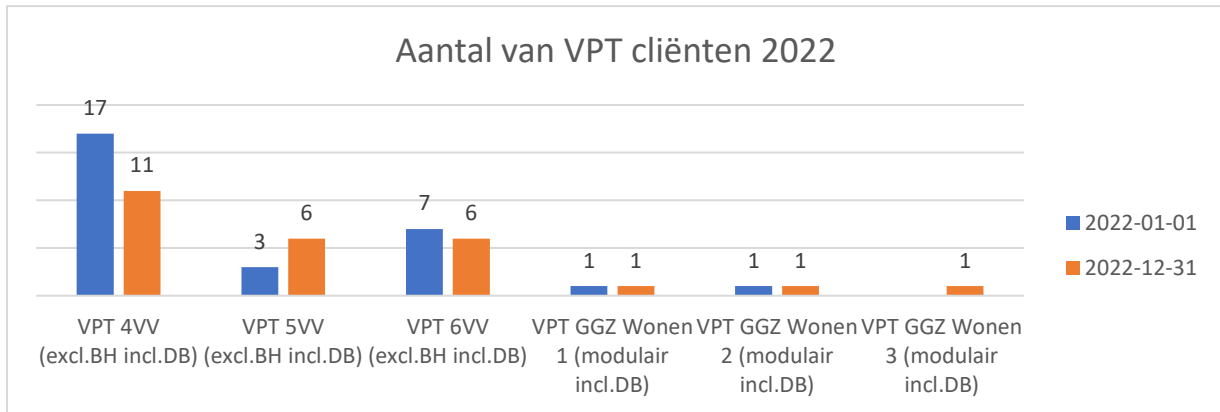
Talma Borgh is een gezonde en zelfstandige stichting die samenwerkt waar kan. In allerlei vormen (ook van financieringen) bieden we hulp.

We ambiëren een platte organisatie te zijn. Elk mens wil gezien en gehoord worden en korte lijnen zijn fijn. Mede daardoor zijn we goed in gesprek met de gemeente Apeldoorn, het zorgkantoor en andere samenwerkingspartners. Voor wat betreft de wijkverpleging zijn we klein en daarmee voor zorgverzekeraars geen gesprekspartner.

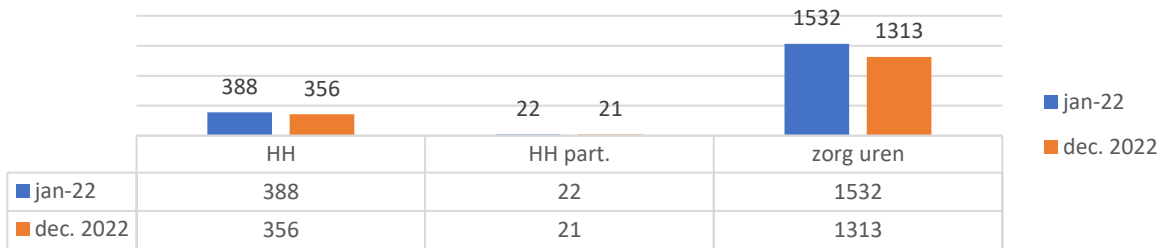
3. Welzijn mét zorg voor een leuke dag en zelfredzaamheid!

3.1 Wie zijn onze bewoners en cliënten

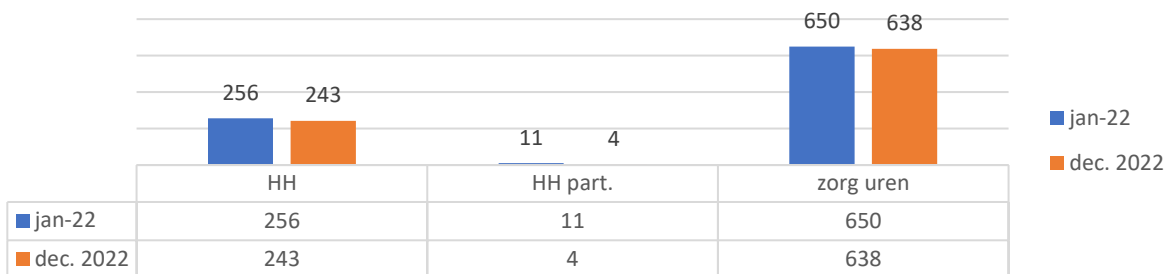
We realiseren ons dat veel van waar de bewoners en cliënten hulp bij nodig hebben, niet zal verbeteren of verminderen. Maar samen met hen en hun sociaal netwerk proberen we er gewoon een leuke dag van te maken. Talma Borgh wil een plek zijn waar het goed leven is en waar zorg tot het einde mogelijk is. We hebben oog en oor voor elkaar. Om een beeld te schetsen hoe de bewoners/cliëntenpopulatie er nu uit ziet hebben we dit per team in beeld gebracht:



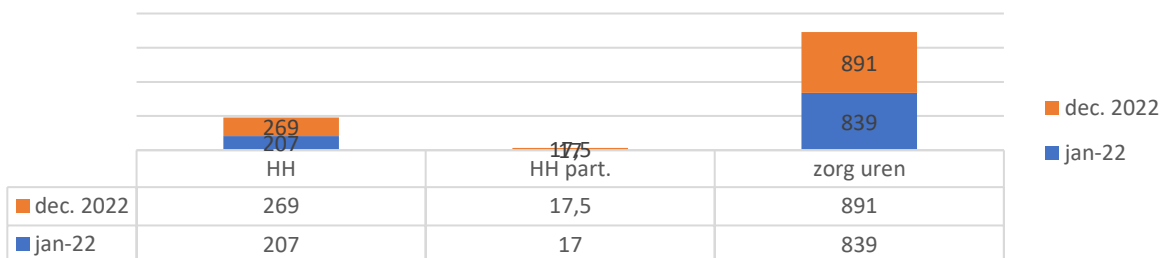
B deel 2022



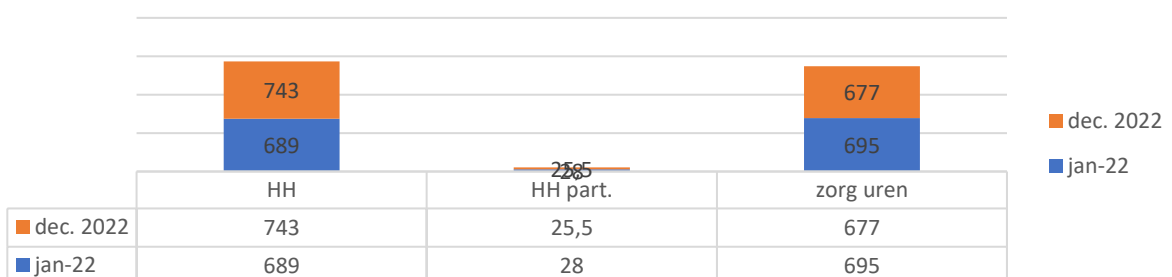
C deel 2022



Woudstaete 2022



Wijk 2022



3.2 We werken vanuit één bedoeling: een leuke dag en zelfredzaamheid

Zelfredzaamheid is voor veel mensen de basis van een “leuke dag”, niet iedereen ervaart het als “leuk” om afhankelijk van zorg te zijn. Maar zelfredzaamheid moet je ook weer niet opgelegd worden, waardoor de energie opgaat aan alle dingen die moeten. Om hier balans in te zoeken zijn we gestart om de intake door zowel een zorgmedewerker als door een welzijnsmedewerker uit voeren. Samen voeren deze collega’s het gesprek met bewoner/client. Dit is nog echt in de kinderschoenen en zal in 2023 verder worden aangepakt en geëvalueerd.

3.3 Gebruik van hulpbronnen – inzet (zorg)technologie – slimme zorg

Er is een Tool in ontwikkeling die inzicht geeft in welke zorgtechnologie/ slimme zorg er in huis is en welke innovatie in ontwikkeling is. Deze is via intranet in te zien voor alle medewerkers. De medewerker kan op deze manier geïnspireerd worden om een bepaalde technologie/ innovatie die elders is ingezet uit te proberen. Ook is deze Tool bedoeld als startdocument, vanuit deze basis willen we slimme zorg steeds verder, als een olievlek, uitbreiden.

3.4 Medezeggenschap Cliënten

Via de cliëntenraad praten cliënten mee over het beleid van Talma Borgh. De cliëntenraad behartigt de gemeenschappelijke, niet persoonsgebonden, belangen van cliënten. De bestuurder houdt bij beslissingen rekening met het advies dan wel de instemming van de cliëntenraad, afhankelijk van het onderwerp. Dit is vastgelegd in de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen (WMCZ). In 2022 heeft de cliëntenraad een folder gemaakt met algemene informatie over zichzelf.

De cliëntenraad heeft negen reguliere vergaderingen gehouden, waarvan eenmaal online. Meestal was de bestuurder een gedeelte van de vergadering te gast. In januari is er een bijpraatmoment geweest. Door een inhaalslag was er tweemaal een bespreking met de Raad van Toezicht. Er vond regelmatig overleg plaats tussen de bestuurder en voorzitter van de cliëntenraad.

In februari verwelkomde de cliëntenraad een nieuw lid. Eind december nam een van de leden afscheid, evenals de voorzitter. De werving van een nieuwe, onafhankelijk voorzitter per 1 januari 2023 is succesvol verlopen.

Activiteiten cliëntenraad of vertegenwoordiging bij bijeenkomsten/overleggen/activiteiten

- Evaluatie risico-inventarisatie verbouwing entree
- Evaluatie Organogram en Overlegstructuur
- Avond Vinger aan de Pols met o.a. een presentatie over positiviteit op de werkvloer
- Strategiemiddag Talma Borgh
- Presentatie begroting 2023
- Adviesgroep functiebeschrijvingen medewerkers
- Adviesgroep Talma Borgh Toekomstbestendig
- Talma symposium in Leeuwarden
- Workshop Eenzaamheid en Verlies
- Voorstelling Hé Mister Parkinson
- Externe audit en nabespreking
- Informatie en toelichting MIS (Management Informatie Systeem)
- Sollicitatiecommissie teamleider Welzijn met Zorg
- Besprekingen met functionarissen Zorgkantoor
- Besprekingen met coördinator vrijwilligers
- Contactmomenten Zonnehoeve
- Koffie-ochtenden C en Woudstaete
- Deelname aan overleggroep Eten en Drinken
- Verwelkomen nieuwe bewoners A en B (door ex-lid cliëntenraad)
- Opening van de vernieuwde entree
- Brainstormsessie met cliënten over de cliëntenraad

Onderwerpen waarbij de cliëntenraad medezeggenschap had middels advies/instemming of het recht op informatie. Deels zijn dit doorlopende of periodiek terugkerende onderwerpen.

- Tarieven zorg- en dienstverlening 2022
- Strategische Koers Talma Borgh 2022 – 2025
- Jaarrekening 2021
- Kwaliteitsjaarverslag 2021
- Jaarplan Talma Borgh 2022
- Waardering en Beloning Medewerkers
- Opzegtermijn medewerkers
- Uiteenlopende zaken m.b.t. corona

- Evaluatie risico-inventarisatie verbouwing hal
- Evaluatie medezeggenschapsregeling, huishoudelijk reglement en aftreedrooster cliëntenraad
- Evaluatie Organogram en Overlegstructuur
- Indicatoren m.b.t. de kwaliteit van zorg
- PREM thuiszorg (gestandaardiseerde meting van cliëntervaringen)
- Plaatsing wasmachine en droger op de Zonnehoeve
- Vacature en aanstelling teamleider Welzijn met Zorg
- Nieuwe dienstkleding
- Privacy-onderwerpen (zoals vermeldingen in Talma Bode, toegang tot appartementen door medewerkers)
- Jaarrapportage onafhankelijk klachtenfunctionaris
- Jaarbrief cliëntvertrouwenspersoon WZD (Wet Zorg en Dwang)
- Informatie aan naasten via CarenZorgt
- Uitleg over het MIC-proces (Melding Incidenten en Calamiteiten)
- Bijdrage aan Analyse van de Wet Zorg en Dwang

Onderwerpen waar de cliëntenraad vragen over heeft gesteld

- Wat te doen bij calamiteiten zoals brand
- Onderhoud vluchtwegen
- Was- en stomerijkosten
- Eigen traktatie meenemen naar restaurant, wel of niet toegestaan
- Informeren nieuwe bewoners via informatiemiddag- of avond
- Inbreng van cliënten bij de Welzijnsbegroting

3.5 Tevredenheid cliënten

In 2022 is tevredenheid van cliënten gemonitord via Zorgkaart Nederland. Het blijkt dat het wel een uitdaging is om bewoners, cliënten en/of diens sociale netwerk te motiveren om feedback gegeven op de zorg- en dienstverlening.

Stand van zaken: periode 1	Stand van zaken: periode 2	Stand van zaken: periode 3
<u>Talma Borgh:</u> Waarderingen: 4 Gemiddelde cijfer 8	<u>Talma Borgh:</u> Waarderingen: 22 Gemiddelde cijfer : 9,3	<u>Talma Borgh:</u> Waarderingen: 2 Gemiddelde cijfer: 9,2
<u>Talma Borgh Thuiszorg:</u> Waarderingen: 0 Gemiddelde cijfer: -	<u>Talma Borgh Thuiszorg:</u> Waarderingen: 27 Gemiddelde cijfer: 9,1	<u>Talma Borgh Thuiszorg:</u> Waarderingen: 2 Gemiddelde cijfer: 8,9

Vanuit Talma Borgh worden cliënten en diens sociale werk actief uitgenodigd om hun feedback achter te laten op Zorgkaart NL, maar zoals in bovenstaand schema te zien, levert dit weinig feedback op. In 2020 zijn we op zoek gegaan naar een mogelijkheid om naast Zorgkaart NL clientervaringen te kunnen monitoren. Op basis van de zes vragen is een vragenformulier in Nedap ontwikkeld gerelateerd aan een leuke dag. De bedoeling is om deze vragen bij de evaluatie van zorg met de client te bespreken. En de bewoner/client te vragen om een cijfer te geven. Dit cijfer is sinds oktober als indicator opgenomen in de MIS.

Daarnaast is een ansichtkaart ontwikkeld. Deze kaart zal bij de bewoner/client worden achtergelaten bij evaluatie van zorg. Op deze ansichtkaart staat ook weer het verzoek om een reactie te schrijven op Zorgkaart.NL

Facebook: berichten van Talma Borgh leveren altijd hele positieve reactie op van bewoners/cliënten/familie en collega's.

Uitkomsten PREM 2022



4. De leukste werkgever voor een leuke dag en zelfredzaamheid

4.1 Zelfredzaamheid

In 2022 hebben we geconstateerd dat het plannen van zelfredzaamheidsgesprek toch niet goed loopt. Het is zoeken naar een modus hoe je iedereen in beeld krijgt/houdt. De gesprekken worden gevoerd, op basis van de 3 bronnen van werkgeluk'. Idee is om aan de medewerkers voor te leggen of er behoefte is om weer eens een zelfredzaamheidsgesprek te voeren. En vraag 2 kan zijn, wie moet hiervoor het initiatief nemen; leidinggevende of medewerker?

4.2 Vitaliteit en preventie Activiteiten 2022 .

Belangrijker dan ooit is het om je als organisatie te richten op het vergroten van de vitaliteit en gezondheid van de medewerkers. (On)gezond gedrag bepaalt dan ook direct en indirect de prestaties op de werkvloer. Om het beste uit de organisatie te halen is het dan ook van belang dat medewerkers gezond zijn en dat ongezond gedrag omgezet wordt in gezond gedrag. Deze Gedragsverandering is een individueel vraagstuk en doet een groot beroep op diverse interne factoren (processen in de persoon zelf) en externe factoren.

Deze factoren zijn:

1. De eigen verantwoordelijkheid, zelfredzaamheid en motivatie van mensen
2. Bewustzijn is een factor die meespeelt in gedragsverandering.
3. Cultuur, (sociale) norm, (sociale) veiligheid, vertrouwen en faciliteren : ik mag, ik kan en ik wil:

Om deze factoren in kaart te brengen is er in mei 2022 een MODI onderzoek gedaan door middel van een vragenlijst. Pas als je reflecteert en inzicht hebt in het huidige gedrag/de situatie kun je kijken wat je kunt en moet beïnvloeden en verbeteren om de beste resultaten te krijgen. Dit geeft ruimte om maatwerk te kunnen leveren. De resultaten uit de vragenlijst lieten zien dat; 36 % van de deelnemers voldoet aan de bewegingsnorm, dat 51 % zelfstandigheid (zelfredzaamheid) ervaart en dat 50 % een gezond BMI heeft. Als laatste ervaart 70 % voldoende werkvermogen (Werkvermogen is de mate waarin een medewerker zowel fysiek als geestelijk in staat is om te werken), waarbij het gemiddelde op 86 % ligt. Aan de hand van deze resultaten zijn er acties ontworpen en in gang gezet ter bevordering van: de zelfredzaamheid, het bewustzijn (over de gevaren van) een (on)gezond levensstijl, (te weinig) bewegen en overgewicht. Deze acties hebben groot en deels het doel gehad om bewustwording bij de medewerkers te creëren

Actie	Doel
1. schrijven+ uitgave Vitaliteitsmagazine ieder kwartaal & vitaliteitsdashboard uitbreiden met nieuwe en meer onderwerpen	kennis en bewustwording creëren omtrent (het belang van/gevaar van) een (on)gezonde levensstijl en (on)zelfredzaamheid.
2. workshop positief werken tijdens "Vinger aan de pols avond"	kennis en bewustwording creëren omtrent (het belang van) een gezonde levensstijl en het creëren van verbinding met elkaar.
3. individuele gesprekken met medewerkers omtrent werk privé balans, stress reducering, plannen en mindset	een luisterend oor aan kunnen bieden en daarnaast handvatten geven ter bevordering van duurzame gedragsverandering op het gebied van vitaliteit en stress reducering. Het creëren van zelfvertrouwen/zelfredzaamheid en reduceren van stress heeft hier ook een grote rol gespeeld.
4. vitaliteitsweek met smoothies	bewustzijn en (sociale) norm creëren over (belang van) gezonde voeding en hierdoor gedrag positief veranderen
5. 5. aanbod osteopaat (Ira Maas)	stress reduceren en kennis en bewustwording creëren over het (eigen) lichaam hierdoor gedrag positief veranderen

6. aanbod stoelmassage (Sandra Piete)	stress reduceren en kennis en bewustwording creëren over het (eigen) lichaam hierdoor gedrag positief veranderen
7. deelname drakenbootfestival	plezier, verbondenheid met collega's creëren en stimuleren tot(meer) beweging.

4.3 Personeelssamenstelling 2022

Aantal medewerkers	264
aantal fte zorg	73,22
aantal fte overig	50,14
Totaal aantal fte	123,36
Gemiddelde contractomvang in fte	0,47
% bepaalde tijd contracten	33%
verzuim	8,20%
Leeftijdsopbouw	
< 20 jr	6%
20-25 jr	15%
26 – 35 jr	12%
36 - 45 jr	13%
46 – 55 jr	24%
> 55 jr	29%
Personeel Niet In Loondienst (PNIL)	
PNIL uren zorg	4452,52
PNIL uren overig	2528,18
PNIL totale uren	6982,70
PNIL kosten zorg	€ 231.957,80
PNIL kosten overig	€ 252.335,60
PNIL totale kosten	€ 484.293,45
PNIL zorg	2,38 fte
PNIL overig	1,35 fte
PNIL totaal	3,73 fte
PNIL fte in % van fte in loondienst	3%
Kwalificatieniveaus zorgverleners in % van totaal	
niveau 1	0%
helpende en helpende plus	11%
verzorgenden en VIG	30%
verpleegkundigen 4, 5 en 6	5%
zorg weekend	2%
welzijn	5%
behandelaren	0%
leerlingen zorg	6%
huishoudelijke hulp	22%
keuken en restaurant incl leerlingen	7%
aantal stagiaires	24
aantal vrijwilligers	165

4.4 Medezeggenschap medewerkers

De medezeggenschap is georganiseerd in Organisatie Advies Groepen (OAG). Deze OAG's adviseren over en geven instemming aan gedragen keuzes. Ivm de corona maatregelen zijn er weinig fysieke bijeenkomsten geweest. We hebben gekozen om wel voortgang te houden in de planning van de OAG's en iedereen via de mail benaderd. Achteraf blijkt dit een prima werkwijze die sneller werkt en laagdrempeliger is voor iedereen om mee te denken.

De volgende OAG's zijn in 2022 actief geweest:

OAG BHV evaluatie	Online naar alle medewerkers uitgezet.	De extra scholing van de medewerkers door de TD moet nog opgezet worden
OAG EVV	Ontstaan op verzoek van zorg-medewerkers. Pieter van der Hoek communiceert naar alle medewerkers dat er nieuwe functieomschrijvingen en FWG waardering gemaakt worden d.m.v. inzet stagiaire HRM i.s.m. Erika Jansen P&O.	Afronding medio juni 2023 door Erika Jansen
OAG Waardering en Beloning	Opdracht: <ul style="list-style-type: none"> • TB wil de extra inzet en flexibiliteit van medewerkers belonen. • Staan voor goed werkgeverschap • Zijn waardering laten merken maar hoe? 	Per 1 juli 2022 extra ingezette waarderingen: <ul style="list-style-type: none"> • BHV vergoeding • Waskosten vergoeding • Fietsvergoeding HH extramuraal • Reistijd vergoed HH extramuraal • Extra vergoeding bij inzet binnen 24 uur
Afronding OAG personeels regelingen	De OAG heeft in 2021 uitstel gevraagd op 2 regelingen nl: Werktijd en Verlof Fietsvergoeding en reistijd	Januari 2022 def. Advies. Extra uitleg bij HH medewerkers gepland
OAG RI&E	Doorlopend proces	Arnoud Gazan is leading in opzet en uitvoering ligt bij de TL
Inventariseren behoefte OAG	Online naar alle medewerkers een mail met de vraag of er behoefte is om een OAG te starten van een bepaald onderwerp	Er is onder de medewerkers geen behoefte om een OAG te starten
OAG Opzegtermijn	Nav de te verwachten personeels tekorten in de zorg een voorstel van bestuurder [Pieter] om de opzegtermijnen van 1 maand naar 2 maanden om te zetten met de mogelijkheid tot individuele aanpassingen	Dit voorstel is online uitgezet onder alle medewerkers. De grote meerderheid is tegen deze verlenging van de opzegtermijn. Reden: <ul style="list-style-type: none"> • CAO volgen • Nadeel bij sollicitatie •

Evaluatie OAG Organigram en Overlegstructuur	Aangepaste koers bespreken met OAG leden, C.R. en Raad van Toezicht	Presentatie door Thea Postma nav de aangepaste koers van TB
----------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

Vooruitkijkend naar 2023

Inspeland op actuele ontwikkelingen zijn voor 2023 al een aantal thema's geagendeerd. Te weten:

- Grensoverschrijdend gedrag: Actualisatie van afspraken over gedrag, hoe gaan we met elkaar om? Gedragscode gerelateerd aan onze kernwaarden: leuke dag en zelfredzaamheid.
- Toegang appartementen
- Functiebeschrijvingen

4.4 Overzicht stagiaires en leerlingen 2022

BOL Stagiaires	BBL leerlingen:
Niveau 1: 1	Niveau 2: 1x
Bol niveau 2: 8	Niveau 3 VIG: 14x
Bol niveau 3 VIG:7	Niveau 4: 4x
Bol mz/vz: 1x	MZ: 1x
Bol niveau 4: 5x	HBO:1x
HBO: 8x	
Praktijkschool: 10	
Snuffelstages / maatschappelijke stages: 8	

4.5 lerende netwerken



4.6 Vertrouwenspersoon medewerkers

De vertrouwenspersoon heeft in 2022 één casus van een Talma Borgh medewerker gehad.

We hebben in het licht van grensoverschrijdend gedrag de vermelding van de vertrouwenspersoon een prominentere plek gegeven op ons intranet. Zij heeft ook een begeleidende rol gehad in bemoeilijkte samenwerking in een team.

5. Kwaliteit en veiligheid van leven

5.1 Veiligheid

5.1.1 Valincidenten

	Zonnehoeve	A-deel 1-2	A-deel 3,4	B-deel 1e	B-Deel 2e	C-deel	Woudstaete	Thuiszorg	TOT.
2022	26	31	56	47	33	19	26	5	260
2021	23	18	74	103		48	40	13	318
2020	20	94		40		98		23	275

Wat we zien is dat minder incidenten zijn dan in voorgaande jaren. Incidenten worden altijd in de teams besproken en met de commissie geanalyseerd. Waar zien we trends.

Er zijn meer meldingen die betrekking hebben op onbegrepen gedrag. Vaak wordt de situatie besproken in het teamoverleg, advies wordt gevraagd aan bv verpleegkundige. Ook zijn er bewoners overleggen gestart op de A (voorzitter verpleegkundige). Tevens heeft de scholing psycho-educatie plaatsgevonden en heeft de zonnehoeve 1x per 6 weken een overleg met een Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundige vanuit GGnet-ouderen. Voor de A staan er in 2022 3 overleggen met een SPV- er gepland.

5.1.2 Onbegrepen gedrag

Omdat we zien dat er steeds meer gemeld wordt op onbegrepen gedrag heeft de commissie besloten om hier een apart overzicht van te maken.

	Zonnehoeve	A-deel 1-2	A-deel 3,4	B-deel 1e	B-Deel 2e	C-deel	Woudstaete	Thuiszorg	TOT
2022	15	28	4	0	1	2	0	0	50
2021	3	0	7	0		3	3	0	16
2020	0	1	0	0		4		0	5

5.1.3 (medicatie) incidenten

In Wat we zien is dat minder incidenten zijn dan in voorgaande jaren. Incidenten worden altijd in de teams besproken en met de commissie geanalyseerd. Waar zien we trends. Afgelopen jaar zijn er meldingen gemaakt die veelal te maken hebben met de zelfstandigheid van de cliënten: het nog graag zelf willen doen maar dan het risico om medicatie te vergeten. Ook het weigeren van medicatie door een bewoner/ cliënt lijkt meer aan de orde te komen. We zien wel dat Mediceck helpt om medicatie incidenten (vergeten door medewerker) te voorkomen.

	Zonnehoeve	A-deel 1-2	A-deel 3,4,	B-deel 1e	B-deel 2e	C-deel	Woudstaete	Thuiszorg	TOT.
2022	82	31	29	28	28	33	54	10	300
2021	29	32	28	61		32	53	2	237
2020	21	40		46		100		3	210

5.1.3 WZD analyse

In 2021 is bepaald dat het cliëntvertrouwenswerk WZD zich in 2022 voornamelijk richt op locaties die in het locatieregister vermeld staan als WZD-locatie. Aangezien Talma Borgh in 2022 niet geregistreerd stond als WZD-locatie, betekent dit concreet dat de CVP WZD Talma Borgh niet proactief bezoekt. Wel kunnen cliënten die onder de WZD vallen contact met een CVP WZD opnemen. De cliëntvertrouwenspersoon WZD is in 2022 niet door cliënten benaderd.

Analyse:

Periode: 01-01-2021 tot 01-07-2021

Bij 2 bewoners (= 4%) is in de 1^e helft van 2021 een maatregel geregistreerd.

Deze bewoners hebben de diagnose dementie, dus behoort het stappenplan doorlopen te worden, ook al is de contactpersoon van de desbetreffende bewoner met de maatregel eens. Dit maakt dat we ons bewust blijven van de maatregel en blijven kijken naar alternatieven.

Soort maatregel	Aantal keer ingezet
Maatregel ingezet die nodig is om ernstig nadeel te voorkomen en waar geen vrijwillige alternatieven voor zijn gevonden	0
Maatregel ingezet bij wilsonbekwame cliënten die hebben ingestemd en/of geen verzet vertonen. Het gaat dan om: <ul style="list-style-type: none"> Gedrag beïnvloedende/ sederende medicatie toedienen buiten de richtlijnen, Bewegingsvrijheid beperken. Of een vorm van insluiting toepassen 	2

Periode 1: 01-07-2021 tot 01-12-2021

Bij 2 bewoners (= 4%) is in de 2^e helft van 2021 een maatregel geregistreerd.

Deze bewoners hebben de diagnose dementie, dus behoort het stappenplan doorlopen te worden, ook al is de contactpersoon van de desbetreffende bewoner met de maatregel eens. Dit maakt dat we ons bewust blijven van de maatregel en blijven kijken naar alternatieven.

Soort maatregel	Aantal keer ingezet		Aantal keren ingezet	
	A-deel Zonnehoeve		B/CW/ Thuiszorg	
Maatregel ingezet die nodig is om ernstig nadeel te voorkomen en waar geen vrijwillige alternatieven voor zijn gevonden	0		0	
Maatregel ingezet bij wilsonbekwame cliënten die hebben ingestemd en/of geen verzet vertonen. Het gaat dan om: Gedrag beïnvloedende/ sederende medicatie toedienen buiten de richtlijnen, Bewegingsvrijheid beperken. Of een vorm van insluiting toepassen	Medicatie afgesloten opbergen.	1	Medicatie afgesloten opbergen	2
	Bewegingssensor	2	Tafelblad op rolstoel	1
	GPS	1		
	Bedhek:	3		

5.1.4 Meldcode huiselijk geweld.

Het proces van de 'meldcode huiselijk geweld' is toegevoegd aan het proces MIC (melden incidenten cliënten) en is ook een vast agendapunt in het overleg van procesteam MIC.

In een aantal gevallen is de meldcode genoemd en overwogen om in te zetten. Eenmalig heeft medewerker advies gevraagd bij Veilig thuis. Na overleg is deze niet ingezet.

Bij een andere situatie is Stap 1 van de meldcode geadviseerd naar het team (vastleggen d.m.v. rapportage).

Tevens is er telefonisch overleg geweest met een thuiszorg medewerker die informatie vroeg. Ook doorverwezen om dit te bespreken met het team en de teamleidster conform de 1e stap van de meldcode.

Meldcode is een aantal keer ter sprake geweest bij overbelaste mantelzorgers, waarbij de conclusie was dat er op dat moment geen verstappen nodig waren.

5.1.5 Uitvraag basisindicatoren WLZ over verslagjaar 2022.

Voor de WLZ cliënten worden jaarlijks indicatoren uitgevraagd. Talma Borgh heeft voor 2022 onderstaande indicatoren uitgevraagd.

Decubituspreventie

Op basis van de uitvraag basisindicatoren WLZ is vastgesteld dat van de 73 cliënten 1 client decubitus graad 2 heeft, 1 client decubitus graad 3 heeft. Bij beide cliënten heeft casuïstiekbespreking plaatsgevonden.

Advance Care Planning: afspraken over behandeling rond het levenseinden

Bij 65 van 73 WLZ cliënten zijn beleidsafspraken vastgelegd in het zorgdossier. Van 9 is onbekend of cliënten afspraken hebben gemaakt met de huisarts. 2 cliënten zijn nog in gesprek met de huisarts.

Aandacht voor eten en drinken

Bij 57 van de 73 WLZ cliënten zijn afspraken tav eten en drinken vastgelegd in het zorgplan en elk half jaar geëvalueerd bij Zorgplan gesprek. De cliënten waarbij geen afspraken rondom eten en drinken zijn vastgelegd zijn nog zelfredzaam met betrekking tot eten en drinken. En/of kunnen prima aangeven wat (en hoe) ze willen eten en drinken.

Aandacht voor toiletgang

Bij 42 van de 73 WLZ cliënten zijn afspraken tav toiletgang vastgelegd in het zorgplan en elk half jaar geëvalueerd bij Zorgplan gesprek.

De cliënten waarbij geen afspraken rondom toiletgang zijn vastgelegd zijn nog zelfredzaam en/of ervaren geen problemen met betrekking tot toiletgang.

5.2 Interne- externe audits

Jaarlijks wordt een programma gemaakt voor interne audits. Sinds 2021 laten we de uitvoering steeds meer aan procesteamleden over. Dit zijn deskundigen op de inhoud en zij zijn heel goed bekend met de afspraken die hierover intern zijn gemaakt. Verbeteracties worden door het procesteam opgesteld en gevolgd.

In 2022 is het proces bevoegd en bekwaam aangepast op basis van auditresultaten. Interne audit medicatie is in het voorjaar uitgevoerd, dit is een soort van nulmeting geworden. De uitkomsten: worden meegenomen in het verder vormgeven van het proces medicatie.

Interne audit vrijheid en veiligheid/onbegrepen gedrag – dementie stond voor het najaar gepland, maar is nog niet uitgevoerd. Proces staat en loopt goed. Dwingt ons ook om kritische afwegingen te maken. Dit vraagt langere tijd van implementatie.

In 2022 hebben we enkele PRI's (prospectieve risico inventarisatie) gedaan, daarmee verkregen we een beeld van mogelijke risico's en konden we daarop anticiperen. We hebben ontdekt dat ons dit helpt en we zullen dit voortzetten.

In 2022 is er een externe audit uitgevoerd door DNVGL. Talma Borgh voldoet aan de normen voor ISO 9001:2015.

De AVG is extra onder de aandacht gebracht door gouden regels te omschrijven op intranet. In 2023 zullen er onverwachts interne audits gehouden worden door rond te lopen en foto's te maken van wat er op het gebied van Privacy opvalt. Het heeft veel te maken met ervaren.

5.3 Financiële instrumenten:

Elke maand bespreken de controller, de zorginformatie adviseur en de bestuurder met de teamleiders de cijfers uit Nedap en uit de administratie. Daarmee bespreken we of we de tendens herkennen en waar we op zouden moeten sturen. Ook bewaken we de plafonds bij de zorgverzekeraars, hoe we binnen die kaders kunnen blijven of welke stappen we moeten zetten.

5.4 Klachten

We ontvangen nog steeds signalen! Die worden in gesprek met bewoner/cliënt/het sociaal netwerk of medewerkers opgelost. Doordat we dichtbij zijn en laagdrempelig werken komen mensen vrij gemakkelijk met ons in gesprek.

Periode	Wonen, welzijn en zorg	Facilitair	Eten en drinken	Medewerkers
Jan-april 2022			2	
mei- aug 2022	1			
Sept-dec 2022	2			
Totaal	3	0	2	0

6. Leren en verbeteren: Doelstellingen en resultaten Jaarplan 2022

Doelstellingen	Stand van zaken
<p>In 2022 is minimaal 1 zorgtechnologie traject ingevoerd.</p>	<p>Ipv zorgtechnologie gaan we de term slimme zorg gebruiken. Digitale agenda in Nedap is in gebruik voor de WLZ cliënten. Werken met deursensoren is in december 2022 opgestart. PowerPoint met overzicht wat in ontwikkeling is en wat we al gebruiken is bijna gebruiksklaar. Alarmen respijtkamers zijn slimmer geïnstalleerd: komt nu direct bij de juiste zorgverlener binnen. Er hoeft niet meer geschakeld te worden tussen B en A-deel. Bprocare kijkt binnenkort mee voor mogelijkheden voor ring sensoren. Er is regelmatig contact met Bprocare om uitbreidingsmogelijkheden te bekijken.</p>
<p>In de langdurige zorg thuis met WLZ-indicatie zijn vier extra VPT-cliënten in zorg gerealiseerd.</p>	<p>Het aantal cliënten met VPT en MPT is stabiel gebleven.</p>
<p>Er wordt gewerkt conform de WZD en er is voldoende kennis ten aanzien van dementie en onbegrepen gedrag.</p>	<p>Procesbeschrijving staat in kwaliteitshandboek. Ieder half jaar wordt een analyse gemaakt. Formulier 'maatregel' in Nedap eist oefening en gewenning. Algemene scholing psycho- pathologie heeft plaatsgevonden. Consulten psycho- pathologie (gericht op problematiek 1 bewoner) vinden plaats op zonnehoeve en op de A. *Consulten van GGNet voor de A zijn uitgebreid met 1x per 6 weken. Er wordt gekeken of de verpleegkundig specialist die nu op de zonnehoeve ingezet wordt haar werkgebied wil en kan uitbreiden naar de andere etages.</p>
<p>Green Deal Er wordt een significante bijdrage geleverd aan de energie ambitie die door de gemeenten zijn gesteld.</p>	<p>Er is een nulmeting uitgevoerd vanuit de Provincie Gelderland en het rapport is toegelicht. Verder is m.b.t. duurzaamheid een projectgroep gestart binnen Talma Borgh. Naast energie (o.a. ledverlichting) is ook gekeken naar andere duurzame verbeteringen. Eerste kwartaal is de wijze van afvalinzameling onderzocht. Plastic wordt nu gescheiden aangeleverd.</p>
<p>TB is de leukste werkgever, met een positiefwerkklimaat, ruimte voor zelfredzaamheid, waardoor er geen personeelstekort is.</p>	<p>Wijkverpleegkundige heeft de scholing van de V&VN over implementatie van richtlijnen gevolgd, focus ligt op richtlijn voor mantelzorg. Nauwe samenwerking in de regio in het netwerk mantelzorg. Een Teamleider welzijn met zorg heeft een bootcamp gevolgd over de mogelijkheid om grotere contracten te bieden in de zorg. Gemiddelde contractomvang is: 0,57. Scholingen en opleidingen gaan goed. We hebben maar weinig vacatures.</p>
<p>TB beschikt over een goed georganiseerd en gedragen Arbobeleid, waarbij de nadruk</p>	<p>RI&E getoetst en follow up actiepunten. Medewerkers hebben toegang tot AMS via team emailadres. Veel medewerkers maken nog steeds gebruik van preventiepool PMO. Halfjaarlijkse evaluatie preventiepool is afgerond en geconcludeerd dat verlenging gewenst is.</p>

<p>vooral ligt op preventiebeleid.</p>	<p>Tilcursus voor tilcoaches heeft plaatsgevonden. Vitaliteitsdashboard is geactualiseerd Ongevallen en incidenten medewerkers verloopt nog niet via AMS.</p>
<p>Kennis en kunde is afgestemd op toename en complexer wordende zorg- en dienstverlening</p>	<p>Wordt in team-overleggen besproken en gemotiveerd. In de periode van jan 2022 tot mei 2022 zijn er 9 nieuwe inschrijvingen gekomen bij het V&VN. Scholingen gevolgd bij Zuster 055 geven accreditatiepunten, dit stimuleert medewerkers om te registreren. 90% is nog niet behaald. Inzicht in PE online is nog door weinig medewerkers gegeven, dit vraagt nog activering. Medewerkers kunnen nu kiezen: óf 3 gratis scholingen per jaar óf een E-learning abonnement bij 055.</p>
<p>Proces welzijn met zorg is geïmplementeerd</p>	<p>Als eerste stap qua implementatie is het proces in alle teams besproken. Op basis daarvan is nog weer input gekomen voor verbetering. Dit wordt nu opgepakt door het procesteam. Scholing is nu uitgerold naar A-deel en B-deel. Vervolgens CW en wijk.</p>

7. Reflectie bestuurder

We zijn betrokken in de levens van veelal ouderen en mensen die korte tijd bij ons logeren. En betrokkenheid vraagt wat van mensen, maar blijkt ook vaak iets waar je blij van kunt worden.

Met elkaar blijven we in diverse procesteams, de OAG's, het overleg met de cliëntenraad en de Raad van Toezicht in gesprek; wordt er geëvalueerd en bijgesteld. Risico's bespreken we en we proberen ook te doén. Juist omdat we al doende ook leren. Dit doen we ook vanuit onze managementinformatiesystemen (MIS), maken we met het strategisch team en bespreken we elke 4 maanden met CR en RVT.

Niet altijd betekent bijsturen dat iets niet goed gaat. Ons werk heeft alles te maken met het leven van mensen. Het leven gaat niet in één rechte lijn.

'Het leven is wat je gebeurt, terwijl je andere plannen maakt'.

2022 startte voor mij persoonlijk met herstel na een operatie. Iedereen die betrokken is bij Talma Borgh heeft samen in die periode koers gehouden. En ook de rest van het jaar hebben we samengewerkt aan een leuke dag, zelfredzaamheid en medezeggenschap. En werken we aan elkaar zien en horen. We merken en krijgen terug dat we al best veel goed doen.

Er zijn medewerkers vertrokken die zich elders verder kunnen ontwikkelen of het bij ons niet leuk meer vonden en gelukkig, zo gaat dat. Gelukkig kunnen we ook nog steeds weer nieuwe medewerkers vinden.

Bewoners, cliënten en hun sociaal netwerk hebben zoveel leuke momenten mee kunnen maken en beleven. Maar het was niet verplicht. Want ondanks alles is juist regie over je eigen leven ook daarin, een groot goed.

Graag geef ik samen met het strategisch team ruimte, ruimte tot ontwikkeling, tot actie.

Er gebeuren dan mooie dingen.

Talma Borgh is financieel gezond, we hebben een relatief lage hypotheek en hebben het gebouw in eigendom. Door de diversiteit in wonen en hulpvragen kunnen we hier flexibel mee omgaan. We spreken met de gemeente en de woningstichting over het bestempelen van woningen tot zorgwoningen. Daarmee kunnen we onze medewerkers behouden en meer uren werken per dag bieden.

Alweer 5 jaar mag ik directeur-bestuurder zijn van Talma Borgh. Dat zijn tot nu toe heel veel leuke dagen geweest. Graag tot volgend jaar.

Maak er een leuke dag van!

Hartelijke groet,



Pieter van der Hoek
bestuurder Talma Borgh