

Stichting LuciVer

Kwaliteitsjaarverslag 2023



INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE.....	2
VOORWOORD.....	4
1. WIJ ZIJN LUCIVER.....	5
1.1 De kernactiviteiten van LuciVer in cijfers	5
1.2 Onze visie op zorg: LuciVer met aandacht voor betekenisvol leven.....	6
2. ALGEMENE INFORMATIE, BELEID.....	8
2.1 LuciVer in beweging.....	8
2.2 Personeel in cijfers.....	8
2.3 Beleid en organisatieontwikkeling.....	9
3. MEDEZEGGENSCHAP.....	10
3.1 Bestuur en Toezicht.....	10
3.2 Financieel.....	10
3.3 Clientenraad.....	10
3.4 Ondernemingsraad.....	11
4. SEE ME, CLIËNT.....	12
4.1 Persoonsgerichte zorg.....	12
4.2 Voortgang en bereikte doelstellingen vanuit het kwaliteitsjaarplan 2022.....	12
4.3 Wonen en welzijn.....	16
5. KWALITEIT.....	18
5.1 Voortgang doelstellingen vanuit het kwaliteitsjaarplan 2022.....	18
5.2 Veiligheid.....	22
5.3 Leren en verbeteren van kwaliteit.....	25
5.4 Gebruik van informatie.....	26
6. SEE ME, MEDEWERKER.....	27
6.1 Voortgang en bereikte doelstelling vanuit het kwaliteitsjaarplan 2022.....	27

6.2 Ziekteverzuim.	30
6.3 In- en uitstroom en inzet van medewerkers.....	31
7. HERONTWIKKELING EN ORGANISATIE	32
7.1 Voortgang doelstellingen vanuit het kwaliteitsjaarplan 2022.....	32
BIJLAGE 1: Wet zorg en dwang - Analyse van onvrijwillige zorg.....	36
BIJLAGE 2: Samenstelling Raad van Bestuur.....	37
BIJLAGE 3: Samenstelling Raad van Toezicht.....	38
BIJLAGE 4: Samenstelling cliëntenraad.....	38
BIJLAGE 5: Samenstelling ondernemingsraad.....	39

VOORWOORD

Het jaar 2023 heeft voor LuciVer een ander verloop gekregen dan gepland omdat bij aanvang alles op de overname was gericht. Helaas is dit halverwege het jaar stopgezet omdat de overname partij een bijzonder hoog rendement op het vastgoed eiste. Daarom moest gezocht worden naar een andere overname partij en die leek gevonden in de Driestroom, die ook zorg verleent in het gebouw LaVerna. Doordat de voorzitter Raad van Bestuur zeer plotseling overleed, is ook dit proces helaas gestopt. Omdat geen partijen meer gevonden konden worden om LuciVer in zijn geheel over te nemen, zijn eind 2022 de gesprekken gestart met Interzorg voor de extramurale zorg en met de Waalboog voor de verpleeghuiszorg in LaVerna. Het streven is om in de tweede helft van 2024 beide overnames te hebben afgerond.

Halverwege 2023 is het tweede deel van de nieuwbouw LaVerna in gebruik genomen. De bewoners die vanuit Portiuncula kwamen zijn zonder problemen verhuisd en de bewoners van de Driestroom zijn ingehuisd. Natuurlijk waren er enkele startproblemen, bijvoorbeeld met de klimaatinstallatie, maar verder zijn bewoners en medewerkers erg tevreden met het nieuwe pand. Bewoners wonen in een mooi appartement en medewerkers werken in een fijne en veilige werkomgeving. Doordat op de woningen wordt gekookt en zorg wordt verleend, is er veel persoonlijke aandacht. De medewerkers proberen de sfeer zo thuis als mogelijk te maken en leveren betrokken en deskundige zorg. De cliënttevredenheid is gemeten en hoog gescoord, een groot compliment voor de medewerkers.

Ook binnen LuciVer merken we dat de zorgzwaarte toeneemt. Het grootste probleem, naast het zoeken van een overnamepartner, was het ziekteverzuim. Hierdoor werd toch meer inzet van PNIL (personeel niet in loondienst) nodig dan gewenst, waardoor de personeelskosten hoger uitvallen dan gewenst. Wel is zo veel mogelijk met een beperkte pool van PNIL gewerkt zodat de ingezette medewerkers wel de werkwijze en bewoners kennen.

Door de kosten van de PNIL en het wegvallen van de corona compensatie was het een afweging om de inzet PNIL verder te beperken om een nul resultaat te behalen of om een beperkt negatief resultaat toe te laten. In overleg met de zorg werd voor het laatste gekozen, omdat verdere beperking van inzet tot te hoge werkdruk en risico's op kwaliteit zou leiden. Omdat bij overname er financiële ruimte ontstaat door de overhead te delen met de overname partner, is dit beperkte verlies te verantwoorden.

Rob van Dam
Bestuurder ad interim
Stichting LuciVer

1. WIJ ZIJN LUCIVER

LuciVer is een organisatie voor welzijn, zorg en wonen. Al vanaf het einde van de negentiende eeuw liggen onze wortels in Alverna (gemeente Wijchen).

Wij zijn er voor alle ouderen die zorg en ondersteuning nodig hebben. Welzijn staat daarbij voor ons voorop. Ook het omgaan met zingevingsvraagstukken en welbevinden zijn een belangrijk onderdeel van het leven en werken bij LuciVer.

LuciVer is voortdurend in beweging. Van het verlenen van traditionele zorg zijn we getransformeerd tot een moderne en huiselijke zorgorganisatie. Een plek waar betrokken zorg wordt geboden volgens het concept kleinschalig wonen. Een plek waar gekeken wordt naar wat bij een bewoner of cliënt past. En waar we warmte, geborgenheid en veiligheid bieden.

Bij LuciVer gaan we samen voor Goed Leven.

1.1. De kernactiviteiten van LuciVer in cijfers

Intramurale zorg

LuciVer is de enige aanbieder van intramurale zorg voor ouderen in Alverna. LuciVer heeft een capaciteit van 70 plaatsen binnen de Wet langdurige zorg (Wlz). Op de locatie La Verna wordt psychogeriatrische zorg (PG) met behandeling geboden en daarnaast somatische zorg met en zonder behandeling.

ZZP-verdeling La Verna

Indicatie bewoners per groep vanaf 2024*	
	La Verna
Zzp 4 (excl. BH)	0
Zzp 5 (excl. BH)	0
Zzp 6 (excl. BH)	4
Zzp 7 (excl. BH)	0
Zzp 8 (excl. BH)	1
Zzp 9 (excl. BH)	0
Zzp 10 (excl. BH)	0
Subtotaal zonder behandeling	5
Zzp 4 (incl. BH)	0
Zzp 5 (incl. BH)	29
Zzp 6 (incl. BH)	30
Zzp 7 (incl. BH)	3

Zzp 8 (incl. BH)	0
Zzp 9 (incl. BH)	0
Zzp 10 (incl. BH)	0
Subtotaal met behandeling	62
TOTAAL	67
*Inschatting o.b.v. productie per 18-12-2023	

Extramurale zorg

Extramurale zorg wordt geleverd door middel van wijkverpleging, WMO huishoudelijke verzorging en dagbesteding en geestelijke verzorging

Wijkverpleging

In de nabijgelegen wooncomplexen Portiuncula en Rivo Torto en in geringe mate in de wijk biedt LuciVer zorg thuis. Dit betreft wijkverpleging op basis van de zorgverzekeringswet en in overbruggingszorg voor mensen met een Wlz-indicatie.

Huishoudelijke hulp (WMO)

In het kader van een gemeentelijke aanbesteding biedt LuciVer huishoudelijke hulp bij cliënten thuis (WMO). Deze zorgvorm heeft als extra voordeel dat de huishoudelijke hulp in de gelegenheid is om in een vroeg stadium signalen op te vangen die gemeld kunnen worden bij de wijkverpleging. Daarnaast kunnen zij in een vroeg stadium contact maken met ouderen die wellicht ook voor andere zorgvormen in aanmerking (gaan) komen.

Aantal cliënten per zorgsoort

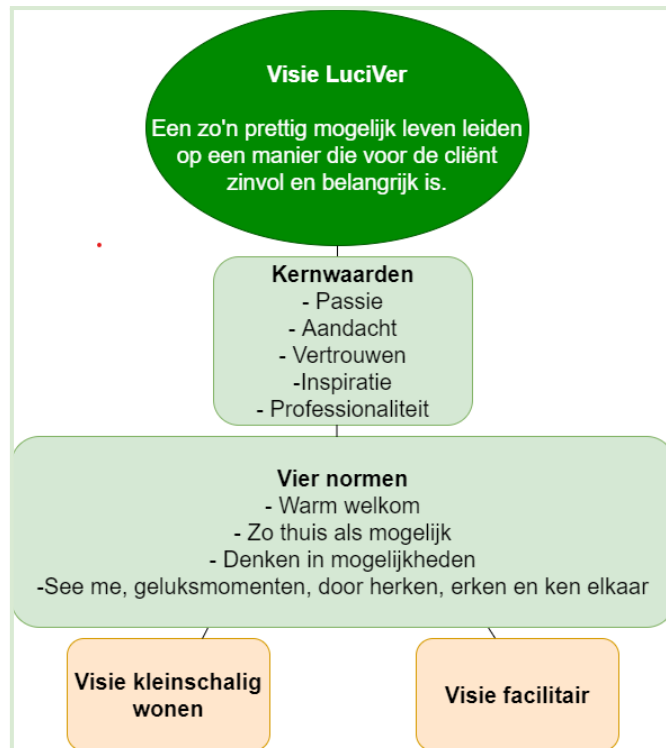
Zorgsoort	Geschat aantal cliënten 2024
Hulp bij huishouden	gemiddeld 60 cliënten
Wijkverpleging	gemiddeld 75 cliënten

1.2 Onze visie op zorg: LuciVer met aandacht voor betekenisvol leven



De kern van de strategische koers van LuciVer is goed leven, waarbij een betekenisvol leven van de cliënt voorop staat. Met daarmee onlosmakelijk verbonden zingeving en spiritualiteit, ingebed in de missie, visie en aanpak van LuciVer.

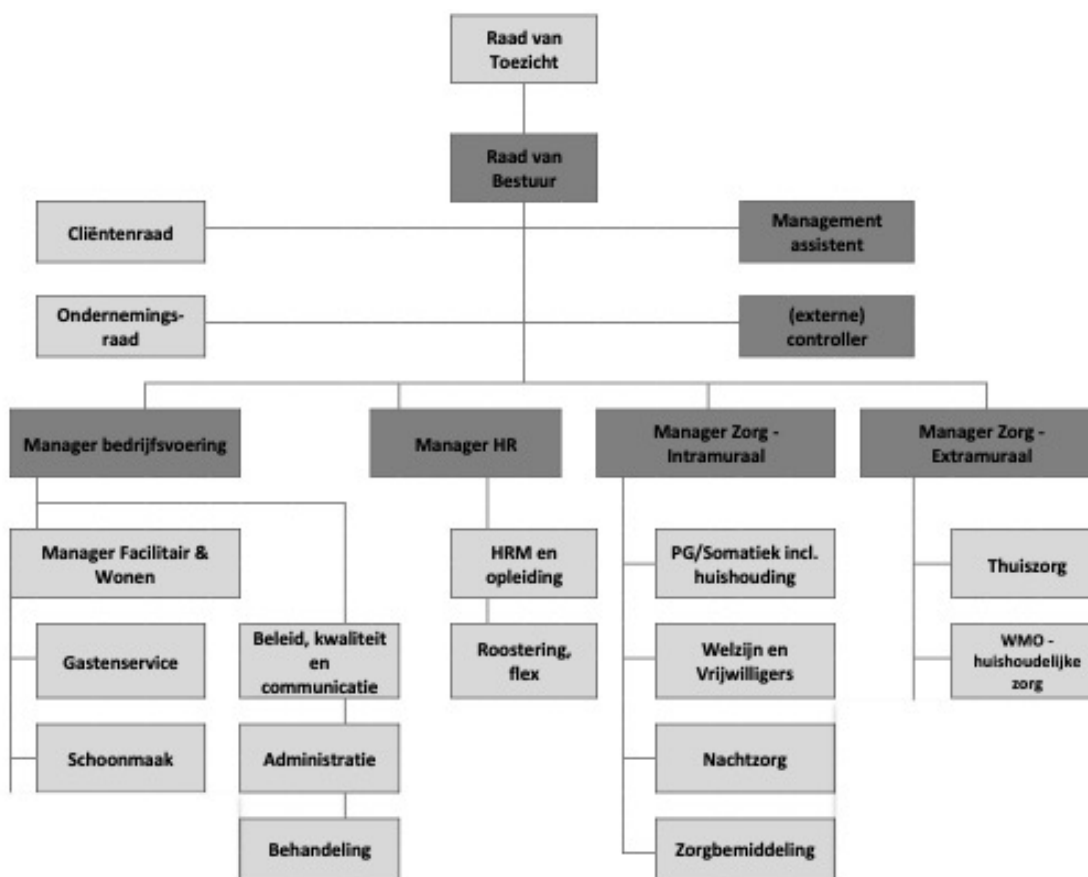
Geluksmomenten, levensvreugde en plezier staan bij LuciVer centraal. Voor LuciVer staat kwaliteit van leven voor een prettige, veilige woonomgeving waar deskundig en professioneel personeel actief inspeelt op de wensen en behoeften van cliënten, oprechte aandacht en goede zorg en hulp biedt, waar onze cliënten zo zelfstandig mogelijk, tevreden en met plezier kunnen wonen.



2. Algemene informatie en beleid

2.1 LuciVer in beweging

De veranderende organisatie vroeg om een grondige evaluatie van de opbouw van de organisatie (het organogram) en de verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen de organisatie. Dit heeft geleid tot inzichten voor een nieuw organogram dat in lijn staat met de wijze waarop medewerkers meer regie kunnen nemen. In figuur 2 is het organogram van de huidige organisatiestructuur opgenomen.



Figuur 2: Organisatiestructuur LuciVer 2023

2.2 Personeel in cijfers

LuciVer werkt met een betrokken team van medewerkers. In 2023 is het aantal fte dat is ingezet gemiddeld 85 per maand. Naast onze medewerkers is er een groot aantal vrijwilligers en stagiaires betrokken bij de zorg en het welzijn van onze cliënten.

LuciVer huurt al haar behandelzorg in bij de zorggroep Maas & Waal o.a.: specialist ouderengeneeskunde, ergotherapeut, fysiotherapeut, maatschappelijk werker, diëtist en psycholoog.

Speerpunten Personeel 2023

LuciVer bevond zich voor enkele personeelsgerelateerde uitdagingen, zoals het zoeken naar een geschikte overnamepartner en het beheersen van het ziekteverzuim om de personeelsformatie kosteneffectief te houden. Ondanks beperkte middelen werd er met een selecte groep medewerkers gewerkt om zowel de werkwijze als de bewoners goed te (blijven) leren kennen. In het kader van kostenbeheersing en het wegvallen van de corona compensatie werd besloten om beperkt verlies toe te staan, in afwachting van financiële ruimte bij een eventuele overname.

Het eerste kwartaal stond in het teken van het verbeteren van de medewerkerstevredenheid met een specifieke focus op interne communicatie en samenwerking. In het tweede kwartaal werd de aanbrenghonus herzien om marktconform te zijn. De werkgroep behandelde onderwerpen zoals ervaringen van leidinggevend en werkdruk. Het derde kwartaal omvatte aanpassingen en differentiaties in functiebeschrijvingen, waarbij de OR en cliëntenraad werden betrokken. Het vierde kwartaal kenmerkte voortgang in het overnameproces, met aandacht voor personeelsinformatie en de vorming van een arbocommissie gericht op een gezonde werkomgeving. Het accent lag op scholing voor woonzorgassistenten, terwijl het opleidingsplan voor 2024 nog niet definitief werd vastgesteld vanwege de aanstaande reorganisatie.

Er was structurele begeleiding voor leerlingen en bijeenkomsten voor werkbegeleiders, gericht op evaluatie, de rol van contactpersonen, ontwikkelingen in het onderwijs, geboden ondersteuning van praktijkbegeleiders, en vragen vanuit contactpersonen. Werving en samenwerkingsinitiatieven, waaronder open dagen op scholen, benadrukten het belang van samenwerking en de voortdurende ontwikkeling van het personeel. Het verhaal van LuciVer weerspiegelt niet alleen organisatorische aanpassingen, maar ook een diepgaand streven naar betrokkenheid, communicatie en het welzijn van medewerkers in een tijd van uitdagingen en veranderingen.

2.3 Beleid en organisatieontwikkeling

Thema's kwaliteitsplan 2023

Vanwege een eventuele overname van LuciVer is besloten om het kwaliteitsjaarplan van 2022 door te trekken naar 2023. Hierbij zijn enige aanpassingen gemaakt waarbij is ingespeeld op het nieuwe gebouw en de nieuwe (werk)processen. De cliëntenraad is hierbij betrokken.



Speerpunten 2023	Thema's kwaliteitskader verpleeghuiszorg
See me (cliënt/cliëntstelsysteem)	Persoonsgerichte zorg Wonen en welzijn
Kwaliteit	Veiligheid Leren en verbeteren van kwaliteit Gebruik van informatie
See me (medewerker, vrijwilliger)	Personeelssamenstelling Leren en verbeteren van kwaliteit
Herontwikkeling en organisatie	Ondersteuning, leiderschap, management Gebruik van hulpbronnen

3. MEDEZEGGENSCHAP

3.1 Bestuur en Toezicht

Omdat alles gericht was op de overname, heeft de interim-bestuurder het gehele jaar gediend. Met de beperkte inzet van één dag per week, is veel gedragen door het management team. Toen ook de tweede overname poging door het plotselinge overlijden van de bestuurder is gestrand, heeft de bestuurder met alle partijen overlegd hoe lang deze wijze van interim-bestuur nog houdbaar is. Het managementteam en de Raad van Toezicht hadden beide de voorkeur om voor te zetten van deze inzet onder voorwaarde dat het overnameproces uiterlijk in de eerste helft van 2024 zou worden afgerond. Om in te schatten of dit zou gaan lukken hebben de bestuurders van De Waalboog en LuciVer en delegaties van beide Raden van Toezicht overlegd en geconcludeerd dat beide partijen zich maximaal gaan inspannen om dit proces te laten slagen. Daarom is de inzet dat de interim bestuurder aanblijft en zich inzet om beide overname processen goed af te ronden. Ook de Raad van Toezicht van LuciVer blijft aan totdat de overname is afgerond.

3.2 Financieel

LuciVer heeft op financieel gebied een bewogen jaar achter de rug. Een combinatie van het aanhoudende hoge ziekteverzuim en onverwachte cao-verhogingen, hebben ertoe geleid dat LuciVer 2023 negatief afsluit. Het terugdringen van de inzet overhead, de grote aandacht aan verzuimreductie en een andere roostersystematiek, waardoor minder inhuur van uitzendkrachten is ingezet, hebben dit negatieve resultaat zo veel mogelijk beperkt. LuciVer is financieel gezond, maar uiterst kwetsbaar. De kleine omvang van de organisatie biedt geen reservepositie die tegenvallers kan opvangen. Daarnaast is de overhead kwetsbaar qua bemensing. Daarom is alle aandacht gericht op de vooraanstaande overname.

3.3 Cliëntenraad

De Cliëntenraad behartigt de gemeenschappelijke belangen van alle cliënten die op de zorg van LuciVer zijn aangewezen. De Cliëntenraad vergadert in beginsel tweemaandelijks met haar eigen leden in het zogeheten Intern overleg. De overlegvergaderingen met de bestuurder vinden eveneens bij voorkeur tweemaandelijks plaats. De Cliëntenraad adviseert de bestuurder over aangelegenheden die de cliënten aangaan. Het gaat dan onder meer over de kwaliteit van de zorg, welzijn, veiligheid, voedings- aangelegenheden, huisvesting, privacy, communicatie en informatie, alsook de benoeming van direct leidinggevenden. Ook heeft de Cliëntenraad op een aantal onderwerpen een instemmingsrecht. In 2023 was bijzondere aandacht voor op de handen zijnde fusie. De bestuurder heeft de cliëntenraad in de overlegvergaderingen en wanneer nodig ook tussentijds meegenomen in dit proces en informatie gedeeld. De Cliëntenraad is aangesloten bij het LOC (Landelijk Overleg Cliëntenraden) en vraagt waar dat nodig wordt geacht daar advies. Bij de gevraagde adviezen en instemmingen door de bestuurder vindt altijd een toets plaats op de bepalingen in de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018 (WMCZ), de Medezeggenschapsregeling LuciVer en het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Tevens worden de belangen van de organisatie meegewogen en primair staat het belang van de cliënt. Voor de link naar het jaarverslag 2023 klikt u [hier](#).

3.4 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad vertegenwoordigt de belangen van de medewerkers. Deze bestaat uit werknemers die namens de medewerkers van LuciVer overleg hebben met de bestuurder over het beleid van de organisatie. Hierbij wordt telkens gezocht naar een goede balans tussen de belangen van de organisatie en die van de medewerkers.

De ondernemingsraad vergadert maandelijks met haar eigen leden in het zogeheten Intern Overleg. Daarin zijn tevens bijpraatmomenten met de bestuurder.

De overlegvergaderingen met de bestuurder vinden tweemaandelijks plaats.

Tijdens deze vergaderingen worden advies- en instemmingsaanvragen besproken.

In de OR-vergadering worden onderlinge meningen uitgewisseld over een onderwerp, waarna een standpunt wordt ingenomen tussen de OR-leden en uiteindelijk wordt er een besluit genomen.

In de OV-vergadering wisselen de bestuurder en manager HR informatie uit met de OR, vraagt de OR verduidelijking voor wat betreft de te bespreken stukken en bespreken ze hun standpunten met betrekking tot de stukken waar de OR zijn advies of instemming voor moet geven. Na de OV-vergadering evalueert de OR en brengt hij eventueel zijn advies uit en/of instemming, al dan niet met een toelichting hierop.

4. SEE ME, CLIËNT

4.1 Persoonsgerichte zorg

LuciVer werkt vanuit de visie van de Hartenroos van Leefplezier. Deze visie gaat ervan uit dat mensen zo lang mogelijk hun eigen leven moeten kunnen vormgeven, ook als zij kwetsbaar zijn of afhankelijk van anderen. Door middel van gesprekken met cliënten wordt in kaart gebracht wat iemand leefplezier geeft zodat medewerkers weten hoe cliënten zich prettig kunnen voelen. Hierbij worden de familie en mantelzorgers zo veel mogelijk betrokken om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van een cliëntgerichte inzet van behandelaren, zoals een fysiotherapeut, logopediste en psycholoog.



4.2 Voortgang en bereikte doelstellingen vanuit het kwaliteitsjaarplan 2023

Grijs	Nvt
Groen	Loopt op schema of de verwachting is dat dit op korte termijn op schema zal lopen
Oranje	Extra aandacht is noodzakelijk
Rood	Loopt niet op schema
Wit	Doorgeschoven naar 2024

Gtp = Geplande tijdsplad, dl=doorlopend

THEMA	KLEINSCHALIG WONEN	Teamleider intramuraal
Doelstellingen 2023.		
1. De visie KSW is verder doorgevoerd en geborgd in processen en gedrag en wordt dagelijks toegepast.		
2. Voeding is onderdeel en geborgd in het op de cliënt gerichte individuele zorgleefplan.		

3. Medewerkers bereiden de maaltijden samen met de bewoners en mantelzorgers/vrijwilligers.
4. Er is zoveel mogelijk ingespeeld op de wensen, behoeften en talenten van mantelzorgers.
5. Bewoners, naasten en mantelzorgers participeren mee in het samen zorgen voor een betekenisvolle dag voor iedereen.
6. Bewoners Portiuncula zijn verhuisd naar de nieuwbouw.

Voortgang acties	Gtp	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Het invulling geven aan KSW staat als een vast punt op de agenda van het teamoverleg.	DL				
2. Voeding als vast onderdeel bespreken in MDO en vertaald naar doel in zorgleefplan.	DL				
3. Bewoners, familie en vrijwilligers betrekken bij het bereiden van de maaltijden.	DL				
4. Wensen, behoeften en talenten vanuit het kennismakingsgesprek en de MDO's vertalen naar doelen in het zorgleefplan.	DL				
5. Twee familiebijeenkomsten organiseren.	Q2 Q4				
6. Draaiboek verhuizing Portiuncula verder vormgeven, voorbereiden en uitrollen.	Q1 Q2				
7. Sociaal plan voor de bewoners van PG Portiuncula en woning Het Ven waarop de CR is aangesloten.	Q1 Q2				
8. Kleinschalige activiteiten voor bewoners worden uitgevoerd en medewerkers en vrijwilligers zijn toegerust om dit uit te kunnen voeren	DL				

Toelichting Q1

Het organiseren van kleinschalige activiteiten op de woningen is verder vorm gegeven, waarbij de verbinding wordt gezocht met de woningen onderling. "LuciVer loopt uit" (gezamenlijk wandelen met familie/mantelzorger) is georganiseerd en had een grote opkomst. De familieavonden worden gepland in Q2. De voorbereidingen voor de interne verhuizing van het Ven zijn gestart en worden uitgerold in Q2. Draaiboek verhuizing Portiuncula is verder vormgegeven en wordt uitgerold in Q2.

Toelichting Q2

Q2 heeft vooral in het teken gestaan van het voorbereiden van de interne verhuizing van het Ven en de overhuizing van Portiuncula. Beide verhuizingen zijn prettig en soepel verlopen. Het organiseren van activiteiten op de woningen is inmiddels geborgd en wordt enthousiast ontvangen door de bewoners. Bewoners gaan ook naar activiteiten die op andere woningen plaatsvinden, men weet elkaar te vinden. De familieavonden van het Ven, het Kasteel en Portiuncula hebben plaatsgevonden en waren goed bezocht. De overige familieavonden worden i.v.m. de zomerperiode gepland in Q4.

Toelichting Q3

De bewoners van het Meer en het Ven hebben hun plekje goed weten te vinden. Naast de verschillende activiteiten die plaatsvinden in de woningen, maken de bewoners ook gebruik van de Tuinkamer voor gezamenlijke activiteiten. De borging van het dagelijks vers koken is succesvol geïmplementeerd en draagt bij aan de belevingswereld van de bewoners. We nemen elke dag de tijd om samen met de bewoners en vrijwilligers

te kijken wat er op het programma staat, welke activiteiten gepland zijn en waar hulp of extra aandacht voor wordt gevraagd. Dit is geborgd in de dagelijkse gang van zaken en zijn structurele overleggen niet meer nodig.

Toelichting Q4

In Q4 hebben de familieavonden van het Torentje, de Meer en het Laantje plaatsgevonden, en deze werden goed bezocht. Tijdens de bespreking van het thema familieparticipatie is gebleken dat er zeker bereidheid is om te ondersteunen en mee te helpen, zij het niet op een structurele basis, maar eerder op afroep. Dit benadrukt de noodzaak van verder onderzoek in 2024 en de vertaling van deze bevindingen naar passende acties.

Gtp = Geplande tijdspad, dl=doorlopend

THEMA ZINVOL EN PRETTIG LEVEN MET BEHOUD VAN REGIE		Teamleider intramuraal				
Doelstellingen 2023						
1. Medewerkers zijn bekend met het levensverhaal van de cliënt en werken vanuit het gedachtegoed leefplezier in de dagelijkse benadering en ondersteuning van de cliënt.						
2. Familie en mantelzorgers maken deel uit van het zorgleefplan.						
3. Bewoners, naasten, mantelzorgers dragen samen zorg voor een betekenisvolle dag voor iedereen.						
Voortgang acties		Gtp	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Het levensverhaal heeft een vaste plek in ONS dat leidt tot passende afspraken.		DL				
2. De betrokkenheid van familie en mantelzorgers bij het zorgleefplan is een vast onderdeel van het kennismakingsgesprek & MDO.		DL				
Toelichting Q1						
Het levensverhaal van de bewoners is uitgangspunt bij de eerste kennismaking/of huisbezoek en bij de MDO's en is geborgd in het zorgproces. De opbrengst uit het kennismakingsgesprek/huisbezoek en de MDO's wordt vertaald naar passende acties en interventies. Dit wordt opgenomen in het zorgleefplan waarbij zingeving en eigen regie uitgangspunten zijn. Voorbeelden hiervan zijn: een bewoner die dagelijks de interne post verdeelt en een bewoner die assisteert bij de bingo.						
Toelichting Q2						
Idem als in Q1.						
Toelichting Q3						
Bij de huisbezoeken en kennismaking krijgen we een goed beeld van de achtergrond en behoeftes van de bewoners. Dit stelt ons in staat om te beoordelen welke ondersteuning zij nodig hebben en wat binnen onze mogelijkheden ligt. Het open en eerlijke gesprek dat we voeren met de bewoners en hun familieleden of mantelzorgers laat zien dat we samenwerken met hun belang in gedachten, namelijk het creëren van een fijne dag voor de bewoners. We merken in de praktijk dat het welzijn en de zingeving steeds meer prioriteit krijgen ten opzichte van alleen de zorgbehoefte. Het regelmatig met elkaar in gesprek gaan over deze aspecten zijn hierbij helpend.						
Toelichting Q4						
De ontwikkeling naar zinvol en prettig leven, met behoud van eigen regie, blijft zich voortzetten in Q4. We zijn niet langer gebonden aan "vaste lijstjes" en "vaste tijden", maar we spelen steeds meer in op de wensen, behoeften en leefplezier van de bewoners. We zijn voortdurend op zoek naar mogelijkheden en bedenken creatieve oplossingen. Enkele voorbeelden hiervan zijn: er zijn geen vaste douchedagen of ontbijttijden meer, niemand wordt wakker gemaakt om op te staan en wanneer er iets gekookt wordt en iemand lust het niet wordt						

erbij de buren gekeken om daar te eten of een maaltijd op te halen.

Gtp = Geplande tijdsplad, dl=doorlopend

THEMA	ZORG DICHTBIJ HUIS	Teamleider extramuraal				
Doelstellingen 2023						
1. Inwoners, familie, mantelzorgers en professionals leren van en ondersteunen elkaar in hoe ouderen te helpen, waardoor ouderen zo lang mogelijk zelfstandig thuis kunnen wonen.						
Voortgang acties		Gtp	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Ieder kwartaal wordt er een 'Mantelzorgcafé' georganiseerd.		DL				
2. Er is geïnvesteerd in structurele samenwerkingsverbanden in Alverna (o.a. netwerk dementie en de samenwerking met MeerVoorMekaar).		DL				
Toelichting Q1						
Er is in het eerste kwartaal besloten om niet verder te gaan met het mantelzorgcafé. Hier bleek onvoldoende draagvlak voor te zijn. Er wordt gekeken naar een samenwerking met het Alzheimercafé in Wijchen. De werkgroep mantelzorg zal nog niet ophouden te bestaan. Het eerste kwartaal heeft een bijeenkomst plaatsgevonden op Rivo Torto waarbij uitleg is gegeven over dementie en hoe men kan ondersteunen. Dit is erg succesvol gebleken; er is een verzoek vanuit de KBO op Alverna om dit ook bij hun te geven. Dit zal worden uitgevoerd in samenwerking met Alzheimer Nederland.						
Toelichting Q2						
Er is binnen de gemeente Wijchen een Mantelzorgmakelaar aangenomen die zich in gaat zetten om het mantelzorgcafé een doorstart te geven. Hierbij is de betrokkenheid vanuit Luciver opnieuw gevraagd.						
Toelichting Q3						
Er is een bijeenkomst geweest van de gemeente Wijchen die geleid is door MantelzorgNL waarbij is gekeken naar ideeën die er zijn om mantelzorgers in Wijchen te kunnen ondersteunen. Hierbij is de bijdrage van de wijkverpleegkundige van LuciVer gevraagd omdat zij veel contact heeft met mantelzorgers. In Q4 wordt hier verder vervolgd aan gegeven. Tevens zal er dan ook een bijeenkomst zijn betreffende het netwerk dementievriendelijke Alverna.						
Toelichting Q4						
In Q4 is een bijeenkomst geweest van de Leergemeenschap dementievriendelijk Alverna. Daarnaast is er een bijeenkomst geweest voor de ondersteuning van mantelzorgers (geïnitieerd vanuit de gemeente). Er wordt gekeken of de leergemeenschap dementievriendelijk Alverna kleine projecten op kan pakken die vanuit de Kerngroep dementie ontstaan, zodat er een betere invulling komt voor de Leergemeenschap. Vanuit de bijeenkomsten voor de mantelzorgers (onder leiding van MantelzorgNL) zijn zgn. persona's gemaakt. Het doel hiervan is een beeld te krijgen van de kenmerken van mantelzorgers in Wijchen, zodat passende initiatieven voor hen kunnen worden bedacht. Luciver zal in 2024 verder aansluiten om te onderzoeken of er een initiatief is wat zou kunnen worden opgepakt door Luciver..						
THEMA	ZINGEVING: ZIN IN, ZINTUIGLIJK, ZINRIJK, ZINVOL	Geestelijk verzorger				
Doelstellingen 2023						
1. Medewerkers zijn bekend met wat zingeving voor hen betekent en werken vanuit het gedachtegoed leefplezier in de dagelijkse benadering en ondersteuning van de cliënt.						

2. Er is gedefinieerd wat we verstaan onder zingeving/levensvragen.

Voortgang acties	Gtp	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Zingeving heeft een vaste plek in ONS dat leidt tot passende afspraken.	Q2				
2. Zingeving is een vast onderdeel van de MDO gesprekken. O.a. de kerkdiensten worden goed bezocht.	v.a Q2 dl				
3. Middels gesprekken met bewoners is in kaart gebracht wat zingeving voor bewoners betekent. Deze input is gebruikt voor het definiëren van hoe LuciVer invulling geeft aan zingeving.	v.a Q2 dl				

Toelichting Q1

De geestelijke verzorger heeft haar taken weer volledig opgepakt, en ondersteunt bewoners en hun naasten in zingevingsvragen. Zij probeert ook de zorg hier zo veel mogelijk bij te betrekken en dit onder de aandacht te brengen. Dit lukt ten dele, mede doordat er veel wisseling van medewerkers op de woningen is en de gevoeligheid hiervoor ook maar ten dele is aan te leren.

Er is enkele keren op een woning een kort samenzijn ter herdenking van een overleden bewoner georganiseerd, wat voor alle betrokkenen een betekenisvol moment was en hielp in het verwerkingsproces.

Toelichting Q2

De geestelijk verzorger is aanwezig geweest bij een familieavond, waaruit verschillende vervolg contacten met familie zijn ontstaan. Voorafgaand aan, tijdens en na de interne verhuizing van Het Ven heeft de geestelijk verzorger extra ondersteuning kunnen bieden aan bewoners voor wie dit proces ingrijpender bleek dan aanvankelijk was voorzien.

Toelichting Q3

In de vakantieperiode was de behoefte aan aandacht en een luisterend oor van de geestelijk verzorger extra groot door de tijdelijke afwezigheid van vaste medewerkers, vrijwilligers en mantelzorgers. In september is gestart met een wekelijkse zondagsviering in de Tuinkamer. De animo hiervoor is groot; veel bewoners van LaVerna nemen hieraan deel. De bewoners worden indien nodig gehaald en gebracht door vrijwilligers.

Toelichting Q4

Het overlijden van een groot aantal bewoners in korte tijd vroeg veel inzet van de geestelijk verzorger aan medebewoners en medewerkers. Ook ingrijpende maatschappelijke ontwikkelingen die zich in deze periode dichtbij en verder weg voor hebben gedaan lieten mensen niet onberoerd.

De geestelijk verzorger heeft ondersteuning geboden door een veilige plek te bieden om hun zorgen hierover uit te spreken.

4.3 Wonen en welzijn

Welzijn

Steeds meer bewoners vinden hun weg in de Tuinkamer, waar op vaste dagen van de week activiteiten worden aangeboden. Via een maandkalender en flyers op de woningen worden de activiteiten onder de aandacht gebracht. Steeds meer activiteiten worden door vrijwilligers geheel zelfstandig uitgevoerd. De bewoners ervaren de activiteiten doorgaans als een uitje, vanwege een andere omgeving en het ontmoeten van andere bewoners.

Vrijwilligers

Op 7 december vierden we niet alleen Nationale Vrijwilligersdag, maar we hebben ook onze jaarlijkse themabijeenkomst georganiseerd, die dit keer in het teken stond van dementie. Het was een bijzonder moment waarop we samenkwamen, niet alleen om jubilarissen te vieren, maar ook om interactief de wereld van dementie te verkennen. Een van onze coördinerende verpleegkundigen heeft een prachtige presentatie gegeven, die positieve reacties heeft opgeroepen. Het was een informele en gezellige bijeenkomst, maar ook zeer leerzaam. We merken dat onze vrijwilligers steeds meer betrokken raken bij de organisatie en een waardevolle bijdrage leveren aan het welzijn van de bewoners. Ze ervaren zingeving en doen waar ze blij van worden.

Vrienden van LuciVer

Er heeft een gesprek plaatsgevonden met de bestuurder over de laatste ontwikkeling betreffende de fusie.

Eten en drinken

Er waren in 2023 geen bijzonderheden op het gebied van eten en drinken. Bewoners krijgen drie maaltijden per dag aangeboden met voldoende drinkmomenten en tussendoortjes. Bewoners worden dagelijks meegenomen in de menukeuze waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met hun voorkeur(en). Allergieën, een medisch noodzakelijk dieet en/of eventuele slikproblematiek wordt vastgelegd in het zorgdossier.

WMO

Voor de overname vinden er gesprekken plaats met Interzorg. Streefdatum voor overname is 1 april 2024. Er heeft een kennismaking plaatsgevonden tussen de teamleider van Interzorg en de medewerkers van de WMO. De cliënten zijn geïnformeerd over de mogelijke overname en wijziging van zorgaanbieder.

Wachtlijstgegevens

AP: actief plaatsen

WOV: wacht op voorkeur

WUV: wacht uit voorzorg

2023	1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal
PG	1 AP 7 WOV 6 WUV	3 AP 6 WOV 3 WUV	7AP 10 WOV 2 WUV	Zie tekst onder kolom
Somatiek	2 AP 5 WOV 2 WUV	6AP 4 WOV 2 WUV	4AP 6 WOV 2 WUV	Zie tekst onder kolom

Tabel 1: ontwikkeling wachtlijstgegevens 2023, cijfers zijn van begin kwartaal

In het vierde kwartaal zijn er tien bewoners met VV5 komen wonen, waarvan één bewoner vanuit een dreigende crisis in de thuissituatie. Zeven bewoners kwamen vanuit de thuissituatie, twee bewoners vanuit het herstelcentrum en één vanuit zorginstelling Zorggroep Maas en Waal.

5. KWALITEIT

Er zijn negen bewoners met VV6 indicatie komen wonen, waarvan vier vanuit een overbruggingsplek: één bewoner vanuit het ziekenhuis en één vanuit het hospice. De overige twee kwamen vanuit thuis wonen. één wachtlijst cliënt is op de overbruggingsplek blijven wonen. Er waren opvallend veel mutaties in Q4, mede door ouderdom, plotseling longontsteking bij een zwakke gezondheid zijn er overlijdens geweest.

5.1 Voortgang doelstellingen vanuit het kwaliteitsjaarplan 2023

Grijs	Nvt
Groen	Loopt op schema of de verwachting is dat dit op korte termijn op schema zal lopen
Oranje	Extra aandacht is noodzakelijk
Rood	Loopt niet op schema
Wit	Doorgeschoven naar 2024

Gtp = Geplande tijdspad, dl=doorlopend

THEMA	WET ZORG EN DWANG	Kwaliteits-functionaris				
Doelstellingen 2023						
1. Medewerkers zijn bewust bekwaam bij de uitvoering van de Wzd. 2. De Wzd is conform de wetgeving toegepast en geïmplementeerd. 3. Bij de uitvoering van de Wzd worden mantelzorgers en familie structureel meegenomen.						
Voortgang acties		Gtp	Q1	Q2	Q3	Q4
1. De Wzd (bespreken van casussen) is een vast onderdeel van het teamoverleg.		DL				
2. N.a.v. actuele ontwikkelingen en reparatiewetten Wzd wordt het beleidsplan aangepast.		DL				
3. N.a.v. actuele ontwikkelingen rondom de Wzd zijn medewerkers geschoold.		DL				
4. De Wzd is onderdeel van het methodisch werken, hetgeen betekent dat het stappenplan Wzd wordt gevolgd.		DL				
Toelichting Q1						
De kwalitatieve analyse over 2022 is in overleg met de CR voltooid. Deze is opgenomen in het kwaliteitsjaarverslag 2022.						
Toelichting Q2						
Vanwege de aandacht die is uitgegaan naar de verhuizing en de beperkte uren t.a.v. beleid en kwaliteit is het niet mogelijk om het Wzd-beleidsplan aan te passen. Ook hebben er geen Wzd-bijeenkomsten plaatsgevonden. Dit behoeft aandacht. Het voornemen is om het herschreven Wzd-beleidsplan van zMW over te nemen (indien dit gereed is, dit is in ontwikkeling) met aanpassingen voor LuciVer.						
Toelichting Q3						
Momenteel is er geen voorzitter van de WZD. Hierdoor ontbreekt het aan de (complexe) kennis van de WZD en is het niet mogelijk om op korte termijn het beleidsplan aan te passen en de verdere stappen voor kennisvergroting uit te voeren, worden medewerkers wel meegenomen in het werken met WZD. Het wachten is op aansluiting bij de overnamepartij, ook op het Wzd-beleid. Binnen La Verna houden de teamleider, samen met						

de coördinerend verpleegkundigen en de specialist ouderengeneeskunde het huidige niveau van de medewerkers op peil d.m.v. scholing en casuïstiekbesprekingen m.b.t. de visie op het open deurenbeleid. Dit draagt bij aan passende aandacht voor de bewoners.

Toelichting Q4

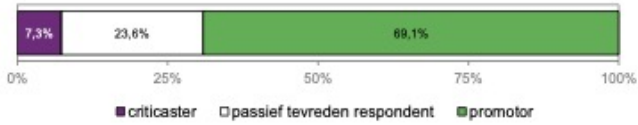
De situatie is hetzelfde als in Q3. Er is een groot bewustzijn onder medewerkers dat geen onvrijwillige zorg mag worden ingezet en casuïstiek wordt besproken tijdens het teamoverleg of met de arts.

Gtp = Geplande tijdspad, dl=doorlopend

THEMA	Kwaliteits-functionaris				
CLIËNTTEVREDENHEID					
Doelstellingen 2023					
1. Er is structureel dialoog met elkaar binnen de kleinschalig wonen setting en de thuiszorg (acteren op wat je hoort).					
2. Er is inzicht in de successen en verbeterpunten en deze zijn vertaald naar acties.					
Voortgang acties	Gtp	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Per woning worden er structureel overleggen gepland en uitgevoerd met bewoners en de hele huishouding.	DL				
2. Cliënttevredenheid is een vast onderdeel van de MDO's en evaluaties met cliënten.	DL				
3. Het cliënttevredenheidsonderzoek is zowel intra- als extramuraal uitgevoerd. Hieruit voortvloeiende acties zijn uitgezet.	Q4				

Uitkomsten cliëntenraadpleging 2023

Zou u LuciVer aanbevelen bij andere mensen met dezelfde aandoening of gezondheidsklachten?



7,7

Organisatie

8,4

Medewerkers

Waarderingen en verbeterpunten

Waarderingen:

- De medewerkers zijn aardig, attent en zorgzaam.
- De algehele zorg voor mijn naaste is fantastisch.
- Er wordt goed geluisterd naar mijn naaste.
- Ik word als bewoner serieus genomen.
- Er wordt hier veel georganiseerd.
- Als ik bel, komen ze direct.



Verbeterpunten:

- Door een tekort aan personeel moet mijn naaste langer wachten als zij naar het toilet moet.
- Het eten is niet lekker klaar gemaakt.
- Bij de activiteiten mis ik de mogelijkheden om te sporten.
- Wanneer ik opmerkingen maak, wordt daar niks mee gedaan.



Aantal respondenten:

57

Percentage respondenten dat een acht of hoger geeft:

72%



Verliep het maken van afspraken goed?

71%



Hoe beoordeelt u de kwaliteit en het effect van de verpleging, verzorging of behandeling?

77%



Behandelen de medewerkers u met aandacht?

63%



Sluit de zorg aan op wat u belangrijk vindt

69%



Wordt u gezien en gehoord?

87%



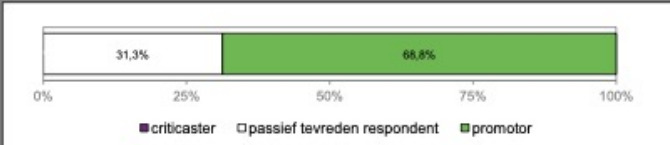
Vindt u het gebouw, de voorzieningen en de omgeving prettig?

Deze raadpleging heeft plaatsgevonden in oktober 2023. (Vertegenwoordigers van) cliënten zijn (telefonisch) geïnterviewd door een interviewer van Facit. De respons voor deze raadpleging was 70%.



Ervaringen met Wijkverpleging 2023

Zou u deze zorgaanbieder aanbevelen?



8,5

LuciVer 2023

Rapportcijfers

8,8

Medewerkers

Verbeterpunten:

- Het zou fijn zijn als de zorgverleners meer tijd krijgen voor een persoonlijk praatje.
- Ze zijn soms een beetje te laat.
- Ze moeten geen telefoongesprekken voeren bij een cliënt.
- Het contact kan beter.

Complimenten:

- De zorg is prima.
- De zorgverlening is vriendelijk en hebben aandacht voor de cliënt.
- Ik ben tevreden met de deskundigheid.
- Ik ben zeer tevreden met de manier waarop er met mij omgegaan wordt.



Aantal respondenten:

34

Gemiddelde waardering:

8,5



Omgaan ziekte/aandoening

8,6



Vaste zorg verleners

8,2



Afgesproken tijd

9,0



Aandacht

9,0



Deskundigheid

8,9



Aandacht voor gezondheid

Nemen de zorgverleners uw wensen mee bij het bepalen van de zorg?



80% geeft op deze vraag een **8** of hoger



Op de vraag of u zich op uw gemak voelt bij de zorgverleners geeft 94% een **8** of hoger

Past de zorg bij de manier waarop u wilt leven?

90% geeft op deze vraag een **8** of hoger



Deze raadpleging heeft plaatsgevonden in oktober en november 2023. Cliënten konden de vragen op papier of online beantwoorden. De respons voor deze raadpleging was 67%.



5.2 Veiligheid

Medicatieveiligheid

In Q4 werden 26 incidenten rondom medicatie gemeld.

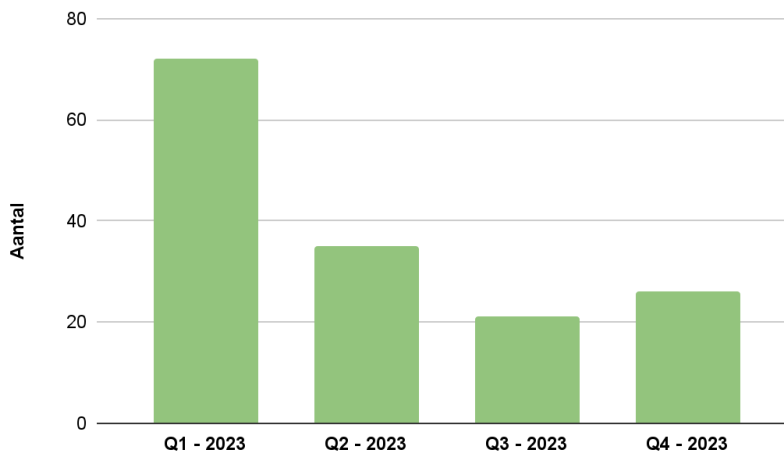
Registratie medicatie incidenten 1 oktober t/m 31 december La Verna

Woning	Aantal meldingen medicatiefouten
De Molen	1
Het Laantje	0
Het Kasteel	3
Het Torentje	1
De Hei	2
Het Ven	2
Het Meer	5
Totaal	14

Registratie medicatie incidenten 1 oktober t/m 31 december Thuiszorg

Afdeling	Aantal meldingen medicatiefouten
Totaal	12

Verloop aantal meldingen medicatie incidenten



In juni 2024 is de laatste woongroep naar de nieuwbouw verhuisd. De eerste twee kwartaalcijfers laten een verhoging van meldingen zien door Ncare systeemfouten, de medicatie stond niet juist of was verdwenen in het systeem. Het laatste kwartaal waren er geen meldingen over het nieuwe systeem Medimo. Er is een intern onderzoek geweest op medicatieveiligheid, een actie uit de conclusie was de implementatie van medicatiekarren. De meldingen, enkele omdat oogdruppels over datum waren, een keer een verkeerde dosering gegeven, omdat medicatie van dezelfde naam, met een andere dosering in dezelfde potjes zaten. Dit

is aangepast naar een potje en strip. De medicatiecommissie is in 2023 1 keer bij elkaar geweest waarbij o.a. bovenstaande problematiek met elkaar is besproken.

Bij de thuiszorg is veelal de oorzaak van medicatie meldingen door vergeten medicatie te geven, of door de cliënt vergeten in te nemen.

Valincidenten

In Q4 werden in totaal 38 valincidenten gemeld. Vrijheid bevordert het leefplezier van bewoners. LuciVer staat voor zo min mogelijk vrijheidsbepenkende maatregelen en als deze worden ingezet gaat dit altijd volgens de stappenplannen WZD.

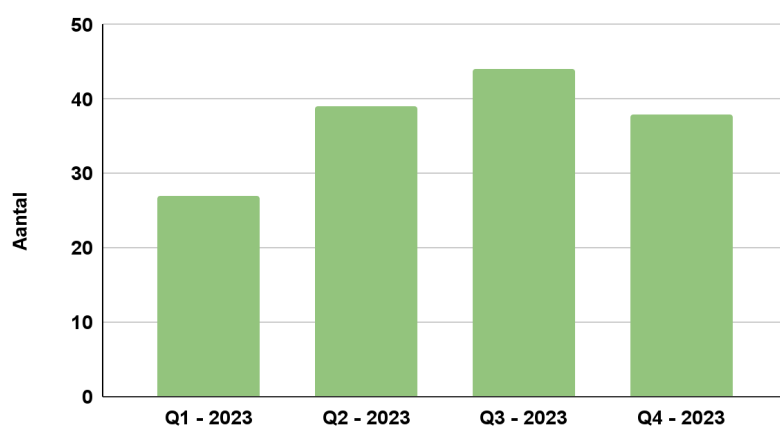
Registratie valincidenten 1 oktober t/m 31 december La Verna

Woning	Aantal valincidenten
De Molen	3
Het Laantje	7
Het Kasteel	1
Het Torentje	1
De Hei	0
Het Ven	0
Het Meer	13
Totaal	25

Registratie valincidenten 1 oktober t/m 31 december Thuiszorg

Afdeling	Aantal valincidenten
Totaal	13

Verloop aantal meldingen valincidenten



De valincidenten op de PG zijn hoger in vergelijking met somatiek. Op woning de Meer is door een bewoner met onbegrepen gedrag met een extreem loopdrang de oorzaak van hoger aantal valincidenten

Conclusie van de thuiszorg: Valpreventie heeft aandacht in 2024 en daarmee ook het schakelen op de aanvraag van een indicatie en wachtlijststatus.

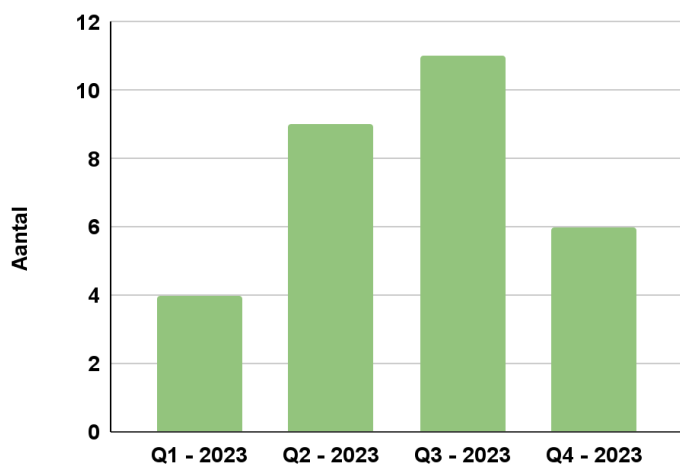
Overige incidenten

In Q4 werden in totaal 6 overige incidenten gemeld.

Woning	Aantal overige incidenten
De Molen	3
Het Laantje	1
Het Kasteel	0
Het Torentje	0
De Hei	1
Het Ven	0
Het Meer	1
Totaal	6

Afdeling	Aantal overige incidenten
Totaal	0

Verloop aantal meldingen overige incidenten



Opvallend is dat er in 2023 weinig overige meldingen zijn over zorgtechnologie. Wellicht dat men niet op de hoogte is wat hier onder kan vallen. Het is raadzaam om een kopje zorgtechnologie toe te voegen aan de meldingen. Ook is het van belang om te monitoren, omdat we in 2024 gefaseerd naar een open deurenbeleid gaan. De PG woningen op de begane grond gaan in februari 2024 hier mee starten. De PG woning op de derde etage volgt in een latere fase.

Nog een opvallende melding is dat een PG bewoner een tag, die aan een invalkracht wordt gegeven, in bezit had die toegang tot alle deuren gaf.

Interne audit

In 2023 is het interne auditjaarplan niet geheel uitgevoerd. Er heeft een dossiercontrole plaatsgevonden op methodisch werken, waarbij gesprekken zijn gevoerd met 4 zorgmedewerkers. De audit medicatieveiligheid is verplaatst van september 2023 naar januari 2024. Dit is bewust gedaan omdat er veel wijzigingen hebben plaatsgevonden op het gebied van medicatie in 2023, waaronder nieuwe medicatiekarren en de start van Medido. De HACCP (risico inventarisatie voedselveiligheid) wordt één keer per kwartaal uitgevoerd door een extern bureau. De resultaten hiervan zijn over het algemeen goed te noemen, medewerkers werken volgens de normen. De resultaten van de hygiëne audit waren bijzonder positief. De infectiepreventiedeskundige van het CWZ was erg tevreden over de wijze hoe LuciVer hiermee bezig is.

Externe audit (HKZ)

Aanvankelijk zou de externe audit plaatsvinden in november. Er is besloten om te stoppen met de HKZ-certificering en de wijze van auditen van De Waalboog in 2024 te gaan volgen.

5.3 Leren en verbeteren van kwaliteit

Lerend netwerk

Alle organisaties, behorend tot het lerend netwerk, zijn inmiddels weer vertegenwoordigd in het lerend netwerk HR. Vooral afdeling HR, waaronder opleidingen), is actief betrokken bij het Lerend Netwerk.

Leergemeenschap Dementievriendelijk Alverna & mantelzorgcafé Alverna

Leergemeenschap Dementievriendelijk Alverna heeft afgelopen kwartaal een bijeenkomst gehad, in deze bijeenkomst is aan bod gekomen om te kijken of iemand van de leergemeenschap deel kan gaan uitmaken van de Kerngroep Dementie waardoor er eventueel door de leergemeenschap kleine projecten opgepakt kunnen worden om uit te voeren op Alverna.

Het mantelzorgcafé is een van de projecten die in de bijeenkomsten vanuit de gemeente gericht op mantelzorg aanbod is gekomen. Het plan is om hier wel een doorstart mee te gaan maken in 2024, de exacte invulling moet nog bekeken worden na aanleiding van de bijeenkomsten van MantelzorgNL.

Hygiëne en infectiepreventie

LuciVer is aangesloten bij de regio op het gebied van infectiepreventie. De infectiepreventiedeskundigen, ingehuurd door LuciVer en aangesloten bij het CWZ, voorzien LuciVer laagdrempelig van de nieuwste protocollen en inzichten op het gebied van infectiepreventie.

De infectiepreventiecommissie is afgelopen jaar niet bijeengekomen vanwege het ontbreken van een voorzitter. De coördinerend verpleegkundigen en de HKM'ers houden de (dagdagelijkse) controle op hygiëne en infectiepreventie. In september heeft een hygiëne audit plaatsgevonden onder toezicht van de infectiepreventie deskundige. LuciVer scoorde erg goed.

Kerngroep Dementie

De Kerngroep Dementie in Wijchen ligt momenteel even stil. Dit komt omdat er een nieuwe voorzitter is (vanuit MeerVoormekaar) en er ook een groot project gaande is tussen het Kasteel en het Wijchens meer. Momenteel wordt er gekeken hoe hier een doorstart meegemaakt kan worden en welke partijen hierbij aan moeten sluiten.

Klachten

In 2023 is 1 officiële klacht gemeld waarvoor de cliëntvertrouwenspersoon is ingeschakeld. Deze klacht is door bemiddeling opgelost.

Calamiteiten

In 2023 zijn er geen calamiteiten geweest.

Cliëntvertrouwenspersoon WZD

LuciVer heeft een cliëntvertrouwenspersoon (CVP) waar bewoners, naasten, familieleden en mantelzorgers terecht kunnen met klachten en suggesties voor verbetering van de zorg- en dienstverlening. De cliëntvertrouwenspersoon is in 2023 niet op bezoek geweest bij La Verna. Er zijn geen klachten of opmerkingen van mantelzorgers of familieleden bij haar binnengekomen.

De CVP WZD adviseert en begeleidt bewoners/mantelzorgers met vragen rond onvrijwillige zorg. Indien er sprake is van een WZD klacht dan wordt deze in behandeling genomen door de KCOZ (klachtencommissie onvrijwillige zorg) De CVP WZD kan bewoners helpen met het indienen van een klacht en ondersteuning bieden. De CVP WZD handelt zelf geen klachten af.

5.4 Gebruik van informatie

Zorgkaart Nederland

Luciver dient als onderdeel van het jaarlijks kwaliteitsverslag minimaal één keer per jaar informatie over cliëntervaringen te verzamelen en te gebruiken middels erkende instrumenten. Tevens dienen verpleeghuis organisaties jaarlijks informatie over de NET Promotor SCORE (NPS) aan te leveren. Hiervoor mag de aanbevelingsvraag van Zorgkaart Nederland gebruikt worden. Zorgkaart Nederland bevat reviews per zorgverlener met ervaringen van patiënten en hun naasten. Voor LuciVer levert dit de volgende resultaten op: de afdeling wijkverpleging wordt over 2023 gewaardeerd met een 8,8 op basis van 15 waarderingen; de intramurale afdelingen worden over 2023 beoordeeld met een 8,2 op basis van 47 waarderingen.

Datalekken/AVG

Er zijn *geen* incidenten m.b.t. datalekken of AVG gemeld.

6. SEE ME, medewerker

6.1 Voortgang doelstellingen vanuit het kwaliteitsjaarplan 2023

Grijs	Nvt
Groen	Loopt op schema of de verwachting is dat dit op korte termijn op schema zal lopen
Oranje	Extra aandacht is noodzakelijk
Rood	Loopt niet op schema
Wit	Doorgeschoven naar 2024

Gtp = Geplande tijdspad, dl=doorlopend

THEMA	WERKPLEZIER	Manager HR
	UITWERKEN ADVIEZEN	
	MEDEWERKERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK 2022	

Doelstellingen 2023

1. Er is structureel dialoog met medewerkers en organisatie (acteren op wat je hoort).
 2. Er is inzicht in de successen en verbeterpunten en deze zijn vertaald naar acties.
- Resultaat: Medewerkers ervaren werkplezier, zij dragen dit uit wat zich vertaald in enerzijds ambassadeurschap voor het werken bij LuciVer en anderzijds een daling in uitstroom van personeel. Verzuim is voorkomen, de inzetbaarheid tijdens verzuim is vergroot en de verzuimduur is verkort.

Voortgang acties	Gtp	Q1	Q2	Q3	Q4
1. De successen en verbeterpunten zijn in kaart gebracht en vertaald naar acties.	Q1	Oranje	Oranje	Groen	Groen
2. Medewerkers worden betrokken bij de 'oplossingen' van de verbeterpunten en het vieren van de successen.	DL	Groen	Groen	Groen	Groen
3. Medewerkers worden op de hoogte gehouden van de voortgang.	DL	Groen	Groen	Groen	Groen
4. Werving en behoud van medewerkers en vrijwilligers.	DL	Groen	Groen	Groen	Oranje

Toelichting Q1

Er is een werkgroep opgericht om medewerkerstevredenheid n.a.v. de uitkomsten van het onderzoek LuciVer breed verder vorm te geven. De werkgroep bestaat uit 1 medewerker die werkzaam is op een woning, 1 medewerker van het roosterteam en een HR functionaris. Er heeft een eerste overleg plaatsgevonden. Onderwerp van gesprek is de interne communicatie en samenwerking verbeteren. De uitkomsten van het MTO worden in Q2 gedeeld en zullen in een vervolgesprek verdieping en eventueel adviezen op de aandachtspunten plaatsvinden.

Toelichting Q2

De aanbrenghonus blijkt niet marktconform te zijn. In een krappe, competitieve arbeidsmarkt is het vinden van goed geschoold personeel lastig. Het blijkt dat LuciVer veel medewerkers “via-via” aantrekt. De beloning voor het uit het eigen netwerk aantrekken van nieuwe collega’s mag daarom hoger. Er is gewerkt aan de aanpassing van deze bonus, zodat deze in Q3 gelanceerd kan worden. De werkgroep MTO heeft een aantal onderwerpen uit het MTO besproken, waaronder ervaringen van de direct leidinggevende, werkdruk en kennis van inhoud van de werkzaamheden. Concrete adviezen zijn uitgewerkt en voorgelegd aan het MT. De onderwerpen hebben veel raakvlakken met zaken die besproken worden tijdens de overleggen met de OR en bestuurder. Omdat de werkgroep te klein is, zal de OR hier verder bij betrokken worden.

Toelichting Q3

De functiebeschrijving voor de woonzorgassistent kwam niet overeen met de realiteit en de verwachtingen. Deze functie is op onderdelen herschreven en opnieuw gewogen waardoor deze cruciale functie in een hogere functieschaal is gewaardeerd. Er is gebleken dat de functie helpende gedifferentieerd kan worden in de volgende functies: Helpende, Helpende met medicatiemodule en Helpende Plus. In Q3 is begonnen om deze differentiatie in nieuwe beschrijvingen op te nemen met daarbij een passende functieweging. Ook is er een aanzet gemaakt om de functie van Helpende opnieuw in het functiehuis in te delen. Er zijn diverse profielen van deze functie gemaakt om de duidelijkheid van de werkzaamheden en de zwaarte van de rol inzichtelijk te maken. Zowel de ondernemingsraad als de cliëntenraad zijn hierbij betrokken geweest.

Er is afgelopen kwartaal vooral dialoog geweest over de toenemende druk die er is ontstaan op de zorg wat vertaald moet worden naar hoe efficiënter je werk te doen met minder middelen. Het dialoog is hierover geopend. Zowel bestuur als het MT zijn hierover met medewerkers in gesprek. Medewerkers krijgen inspraak en ruimte om met initiatieven te komen. Er is voornemens om familieleden te betrekken bij de uit te voeren dagelijkse (zorg)taken.

Toelichting Q4

In de eerste drie kwartalen zijn duidelijke stappen gezet, passend bij de doelstellingen. Aandacht voor dit proces blijft. In het kader van de overname worden medewerkers zo volledig mogelijk geïnformeerd. Hierdoor wordt er ondanks het overnameproces geen onrust ervaren. Daarnaast is in Q4 de arbocommissie vormgegeven en heeft de eerste vergadering plaatsgevonden. Deze commissie zal zich met name richten op het verzorgen van een veilige en gezonde werkomgeving in de fysieke, maar ook in de psychische sfeer. De overname is hierin ook een duidelijk thema, met het doel zo veel mogelijk risico’s voor het welzijn van de medewerkers vroegtijdig te signaleren en te beperken of voorkomen. De herindeling van de functie Helpende is verder vormgegeven waardoor er nu 3 functies zijn: Helpende, Helpende met medicatiemodule en Helpende Plus. Hiervan is alleen de Helpende plus opgeschaald naar FWG30.

THEMA	VRIJWILLIGERS	Teamleider intramuraal				
Doelstellingen 2023						
1. Vrijwilligers zijn in balans.						
2. Er is ingespeeld op de wensen, behoeften en talenten van vrijwilligers.						
Voortgang acties		Gtp	Q1	Q2	Q3	Q4
1. In de gesprekscyclus voor vrijwilligers is aandacht voor de behoeften, wensen en talenten van vrijwilligers, die leiden tot passende afspraken en inzet van de vrijwilliger.		Q2				
Toelichting Q1						

De vrijwilligerscoördinator voert regelmatig gesprekken en maakt de matches tussen vrijwilligers en de woning of een activiteit. Hierbij zijn de talenten van de vrijwilligers leidend en ontstaan er ook nieuwe activiteiten zoals bijvoorbeeld het "Barak spel" (een spel wat afgeleid is van biljarten) en de "winkelmaatjes" (vrijwilligers die met bewoners gaan winkelen). Beide activiteiten zijn ontstaan op initiatief van de vrijwilligers. In het eerste kwartaal is een inloop voor vrijwilligers geweest. De opkomst is hoog en de opbrengst leidt altijd tot nieuwe ideeën en initiatieven.

Toelichting Q2

De inzet van vrijwilligers leidt ook in Q2 tot ontwikkeling van het zelfstandig draaien van activiteiten op de woningen en in de hal. Vooral bewegingsactiviteiten worden met enthousiasme ontvangen door de bewoners. De ontmoetingsruimte is opgeleverd en iedereen kijkt uit om deze te gaan gebruiken voor gezamenlijke activiteiten. Een aantal vrijwilligers heeft zich hiervoor aangemeld om hier een bijdrage aan te leveren. Ook zien we dat individuele vragen van bewoners vanuit de zorgmedewerkers toenemen, zoals bijvoorbeeld het inzetten van een vrijwilliger als fiets en/of wandelmaatje.

Toelichting Q3

De positieve ontwikkelingen die zich in Q2 hebben voorgedaan, hebben zich voortgezet in Q3. Dankzij de inzet en ondersteuning van de vrijwilligers worden de bewoners steeds meer betrokken bij de activiteiten en weten zij de Tuinkamer steeds beter te vinden. Door het inschakelen van vrijwilligers, zoals fiets- en wandelmaatjes, kunnen de bewoners ook genieten van buitenactiviteiten en sociale interactie. Dit draagt bij aan hun welzijn en gevoel van autonomie. Het is prachtig om te zien hoe de betrokkenheid van de vrijwilligers bijdraagt aan een zelfstandigere en actievere levensstijl van de bewoners.

Toelichting Q4

De voortdurende ontwikkeling in 2023 heeft geleid tot een aanzienlijke verbetering van de positie van onze vrijwilligers. Naast het feit dat we ervoor zorgen dat er een goede match is tussen de interesses van de vrijwilligers en de behoeften van de bewoners, spelen ze nu ook een essentiële rol in de begeleiding en ondersteuning van de activiteiten. Het versterken van hun positie op de woningen en het nauwer samenwerken met onze medewerkers is een belangrijk speerpunt voor 2024.

Scholing en opleiding

Leerlingen en opleiding:

M.i.v. 1 januari 2023 is een nieuwe praktijkopleider voor 28 uur p/w gestart.

Totaal aantal leerlingen en stagiaires in 2023:

- 17 BBL leerlingen voor de opleiding Helpende Plus, Verzorgende IG en Verpleegkundige.
- 12 BOL stagiaires vanuit verschillende ROC's en HAN. Opleidingen: Helpende, Verzorgende IG, Verpleegkundige en HBO-Verpleegkundige.
- 1 medewerker Helpende heeft het keuzedeel van Helpende Plus gevolgd en behaald en 1 medewerker Helpende volgt momenteel het Keuzedeel van Helpende Plus.
- 5 Persoonlijke begeleiders zijn gestart met de EVV opleiding in maart 2023, waarvan 1 persoonlijke begeleider is gestopt vanwege ziekte. Opleidingsinstituut is BTSG.
- Alle Helpenden Plus en Helpende in het bezit van de medicatiemodule, zijn in november door de praktijkopleider geschoold voor het uitvoeren van een dubbele controle bij risicovolle medicatie.

In Q4 zijn 3 leerlingen Verzorgende IG gestopt en overgestapt naar een andere werkgever. Inmiddels zijn de vacatures van leerlingen weer opgevuld door zowel interne als externe sollicitanten. Opvallend is dat er meer vraag naar opleidingsplaatsen is van buiten LuciVer.

In 2023 zijn 4 leerlingen Helpende Plus geslaagd voor hun opleiding. In 2023 zijn 10 leerlingen van het Maas en Waal College geweest voor een maatschappelijke stage. Deze leerlingen hebben alleen huiskameractiviteiten uitgevoerd onder leiding van de woonzorgassistenten van LuciVer. In 2023 zijn er 2 introductiebijeenkomsten geweest voor nieuwe leerlingen en stagiaires.

Ontwikkeling van medewerkers:

In Q4 heeft het accent gelegen op het scholingsplan voor de woonzorgassistenten. In Q3 is er een wijziging van het profiel van de woonzorgassistenten gekomen. Er is een werkgroep samengesteld en een verbeterplan opgesteld. De werkgroep bestond uit gemiddeld 6 woonzorgassistenten, teamleider, praktijkopleider, medewerker welzijn en facilitair. BTSG is benaderd voor het scholingsplan en hun voorstel is goedgekeurd. De eerste groep woonzorgassistenten gaat in april 2024 van start. Hierbij ligt de nadruk op de bekwaamheden van de medewerkers van verpleegtechnische handelingen (via e-learning, en praktijktoetsen). Daarnaast worden structureel Skills momenten aangeboden. Dit geldt ook voor de til- en transfer scholingen.

In Q4 heeft een overleg met de teamleiders plaatsgevonden over de stand van zaken van het opleidingsplan 2023 met een doorkijk naar 2024. Het opleidingsplan 2024 is niet definitief vastgesteld i.v.m. de aankomende reorganisatie.

Begeleiding en ondersteuning medewerkers:

De begeleiding van leerlingen van de EVV opleiding, BOL- en BBL opleidingen is structureel aan de orde.

In Q4 zijn er 2 bijeenkomsten georganiseerd voor de contactpersonen van de leerlingen op de werkvloer. De items die voornamelijk aan bod zijn geweest: evalueren, de rol van de contactpersoon, ontwikkelingen in het onderwijs, geboden ondersteuning van de praktijkbegeleiders en vragen vanuit de contactpersonen.

Werving en samenwerkingsinitiatieven:

Ook in Q4 is een actieve betrokkenheid bij het opleiden en ontwikkelen van leerlingen en medewerkers, alsook bij wervings-initiatieven en continue ontwikkeling van bestaande medewerkers. Er ligt een nadruk op samenwerking met externe partijen en netwerken om het werven van studenten te versterken.

In Q4 zijn een aantal open dagen op scholen bezocht door de praktijkopleiders van het Lerend Netwerk. Gezamenlijk is een brochure opgesteld en daarbij de eigen organisatie te promoten. Voor LuciVer is HR hierbij betrokken geweest. De eerste groep van de EVV opleiding is in februari 2024 klaar met de opleiding en dan gaat de volgende groep van start. Het is opnieuw een samengestelde groep persoonlijke begeleiders van LuciVer, Malderburch en St. Anna.

MIM (melding incidenten medewerkers)

In Q4 zijn 2 meldingen geweest, beide gerelateerd aan agressief gedrag van een bewoner. Het gedrag komt voort uit het ziektebeeld van de bewoner en de interactie met de desbetreffende medewerker. Hierop zijn acties uitgezet om de medewerker te ondersteunen in een adequate benadering.

6.2 Ziekteverzuim

In Q1 is LuciVer het jaar begonnen met een vrij hoog ziekteverzuimpercentage van 15,22%. Het bleek lastig grip te krijgen op dit verzuim. Uitval van de HR manager heeft hierin niet meegeholpen.

Hierdoor is in Q2 het ziekteverzuim gestegen naar 17,27%.

Tijdens Q3 is er hulp gekomen van interim HR professionals die samen met de arbodienst gewerkt hebben om het verzuim omlaag te brengen. Het resultaat hiervan is dat het verzuim in Q3 een lichte daling naar 16,29% heeft laten zien.

In Q4 is er wederom een hoog ziekteverzuim. Het percentage is wel lichtelijk gedaald van 16,08% naar 15,04%. De verwachting is dat dit percentage, weliswaar zeer licht, zal blijven dalen. Echter is dit niet met grote zekerheid te zeggen. Veel verzuim blijft namelijk langdurig van aard. Om meer grip te krijgen op het verzuim, is in Q4 een Interim HR professional aangesteld die zich vrijwel volledig kan focussen op het ziekteverzuim. De insteek hiervan is gebruikmaken van de expertise van deze professional om de licht dalende trend in het ziekteverzuim te kunnen doorzetten. Een pluspunt is hierin dat het verzuimpercentage aan het eind van het jaar lichtelijk gedaald is ten opzichte van het begin van het jaar.

6.3 In- en uitstroom en inzet van medewerkers

In 2023 is er sprake geweest van een redelijke balans tussen de in- en uitstroom van medewerkers. Dit betekent dat ondanks het hoge verzuim, zorg gegarandeerd kon blijven. De in- en uitstroom van medewerkers per kwartaal is weergegeven in de onderstaande tabel. De absolute aantallen hebben betrekking op de medewerkers met een arbeidsovereenkomst. Medewerkers die voor LuciVer actief zijn via een uitzend- of detacheringsovereenkomst of op ZZP basis zijn in de tabel niet meegenomen.

	2023 Q1	2023 Q2	2023 Q3	2023 Q4
Instroom	19 mdw	17 mdw	33 mdw	14 mdw
Uitstroom	18 mdw	14 mdw	32 mdw	21 mdw

Om te zorgen voor genoeg instroom voor medewerkers om de uitstroom minimaal te kunnen compenseren, is vanaf het einde van Q3 gekozen om een wervingscampagne op te starten in samenwerking met Sterk in Matches. De resultaten hiervan begonnen tegen het einde van Q4 zichtbaar te worden, welke LuciVer wil doortrekken naar Q1 van 2024.

Hoge uitstroom kan verklaard worden door de hoge gemiddelde leeftijd van de medewerkers van LuciVer en de hoge werkdruk in de zorg door de krapte. Echter kan voor LuciVer specifiek ook licht verhoogde werkdruk wegens het hoge ziekteverzuim een rol spelen. Daarnaast kan ook de overname een onzekerheid zijn voor medewerkers, ook al worden zij zo snel en duidelijk mogelijk geïnformeerd.

7. Herontwikkeling en organisatie

7.1 Voortgang doelstellingen vanuit het kwaliteitsjaarplan 2023

Grijs	Nvt
Groen	Loopt op schema of de verwachting is dat dit op korte termijn op schema zal lopen
Oranje	Extra aandacht is noodzakelijk
Rood	Loopt niet op schema
Wit	Doorgeschoven naar 2024

Gtp = Geplande tijdsfad, dl=doorlopend

THEMA	HERONTWIKKELING LA VERNA	Manager bedrijfsvoering				
Doelstelling 2023						
Inrichting ontmoetingsruimte en afwerking nieuwe appartementen, goede voorbereiding en uitvoering van de verhuizing van bewoners het Ven en Portiuncula. Vormgeven samenwerking met Driestroom.						
Voortgang acties		Gtp	Q1	Q2	Q3	Q4
De verhuizing is uitgevoerd en geëvalueerd conform het sociaal plan - bewoners. Medewerkers van Driestroom en Luciver hebben beeld van elkaars werkzaamheden, cliënten en dienstverlening. Tussen de verantwoordelijke van de zorg van Driestroom en Luciver is regelmatig afstemming over inhoudelijke samenwerking		Q3				
Toelichting Q1						
In Q1 zijn de voorbereidingen weer opgestart voor de werkzaamheden na oplevering en de uiteindelijke verhuizing van 20 bewoners. Dit zijn 10 bewoners van PG Portiuncula en 10 bewoners van het Ven. Voor deze laatste groep betreft het een interne verhuizing. Zij wonen immers al in La Verna maar nog niet op de definitieve woning. Het heeft veel moeite gekost om voor de inrichting van de ontmoetingsruimte een partij te vinden die binnen het gegeven budget en gestelde eisen een mooi inrichtingsplan kan vormgeven. Dat is uiteindelijk gelukt en daarmee krijgt de ontmoetingsruimte ook een multifunctioneel karakter. Er zijn voorzieningen voor bewoners en bezoek en daarnaast is het ook een plek voor de medewerkers om te kunnen pauzeren en om er te kunnen werken. In Q1 zijn een aantal overleggen geweest tussen de teamleider van de Driestroom en teamleider zorg van Luciver. Verdere kennismaking van medewerkers en bewoners staat gepland in Q2.						
Toelichting Q2						
In dit kwartaal is het nieuwe gedeelte opgeleverd. Alle bewoners zijn verhuisd naar hun definitieve appartement en de bewoners van PG Portiuncula zijn nu ook verhuisd naar hun nieuwe appartement in La Verna. De Ontmoetingsruimte is omgedoopt tot Tuinkamer en is volledig ingericht en in gebruik genomen. Met de verhuizing van de bewoners van Driestroom zijn nu ook alle appartementen van La Verna in gebruik genomen. Tevens begint de samenwerking met Driestroom in praktische zin steeds meer vorm te krijgen.						
Toelichting Q3						

De samenwerking met Driestroom begint nu naast het over en weer soms deelnemen aan elkaars activiteiten, ook inmiddels vorm te krijgen op het inhoudelijke vlak. Hierbij is Luciver gevraagd verpleegtechnische handelingen te verrichten voor een cliënt van Driestroom.

Toelichting Q4

Geen bijzonderheden.

Gtp = Geplande tijdspad, dl=doorlopend

THEMA	ICT & ZORGTECHNOLOGIE					Manager bedrijfsvoering				
Doelstellingen 2023										
1. Omschakelen naar Medimo.										
2. Zorgtechnologie ondersteunt prettig en veilig wonen in de gehele nieuwbouw.										
Voortgang acties						Gtp	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Plan van aanpak Medimo gereed, hierbij gebruik makend van de expertise van zMW.						Q2				
2. Medewerkers zijn geschoold in Medimo.						Q3				
3. Implementatie en ingebruikname Medimo.						Q3 Q4				
4. In bouwdeel C wordt de zorgdomotica geïnstalleerd en toegepast per specifieke cliënt/woning.						Q3				
5. Zorgtechnologische aanpassingen zijn uitgevoerd conform de bevindingen uit pilot opendeurenbeleid.						Q1 Q2				

Toelichting Q1

Wat betreft Medimo zijn in Q1 nog geen concrete stappen genomen. De gedachte was dat we Medimo zouden gaan introduceren als we onderdeel zouden zijn van zMW (zMW heeft deze stap al genomen en hier ervaring mee opgedaan). Zoals eerder aangegeven blijkt de overname meer tijd te vragen waardoor we nu besloten hebben Medimo toch alvast te gaan implementeren. In Q2 zullen de voorbereidingen hiervoor worden vormgegeven. Ten aanzien van zorgtechnologie is veel aandacht besteed aan hoe met behulp van dwaaldetectie en dwaalpreventie invulling kan worden gegeven aan de uitvoering van de Wzd. In de nieuwe tuin zal een uitgang uit het zicht worden gehaald en daarnaast kan dwaaldetectie worden ingezet, mocht een bewoner toch onverhoopt de uitgang zijn doorgelopen. De zorg wordt vervolgens geïnformeerd doordat men een alarm op de zorgtelefoon krijgt. Binnen de tochtsluis wordt zowel dwaaldetectie- als dwaalpreventie technologie aangebracht

Toelichting Q2

Er is een plan van aanpak voor de implementatie van Medimo opgesteld. De uitvoer kan pas vanaf september worden gestart i.v.m. de vakanties. We gaan echter geen gebruik meer maken van de expertise van ZMW aangezien de overname van Luciver door ZMW definitief niet doorgaat. Wat betreft de zorgtechnologie ondersteunt dit het zorgproces conform de verwachtingen.

Toelichting Q3

De start implementatie medimo is verschoven naar het 4e kwartaal.

Toelichting Q4

Medimo is dit kwartaal gestart en vrijwel alle voorbereidingen zijn afgerond. Vanaf 2024 kunnen we het definitief voor de intramurale zorg in gebruik gaan nemen.

Gtp = Geplande tijdsad, dl=doorlopend

THEMA	DUURZAAMHEID	Manager bedrijfsvoering				
Doelstellingen 2023						
1. De CO2-uitstoot is met minimaal 75% verlaagd t.o.v. 2019 2. Het afval wordt nu op alle plekken gescheiden ingezameld. 3. LuciVer heeft bij de nieuwe inkoopcontracten, contracten afgesloten met leveranciers die gericht zijn op duurzaamheid.						
Voortgang acties		Gtp	Q1	Q2	Q3	Q4
1. Het nieuwe gebouw La Verna is van het gas af. Het opwekken van elektra gebeurt middels zonnepanelen. In 2023 zijn alle zonnepanelen geïnstalleerd.		DL				
2. Locatie Portiuncula wordt afgestoten		DL				
3. De inkoopcontracten met leveranciers zijn 'standaard' beoordeeld op duurzaamheid		DL				
4. Het elektra verbruik en opwek wordt dagelijks gemonitord zodat wellicht verdere analyses kunnen worden gedaan		DL				
5. Duurzame voeding zal samen met de leverancier worden opgestart		DL				
Toelichting Q1						
<p>Het elektraverbruik van La Verna blijkt lager te zijn dan voorheen was ingeschat, maar de inzage in de opbrengst van de zonnepanelen is niet inzichtelijk. Er is een storing ontstaan en hierdoor is monitoring helaas niet mogelijk. Dit is gemeld bij de aannemer maar zolang het pand nog niet formeel geheel is opgeleverd, kunnen we zelf geen actie ondernemen om dit te (laten) verhelpen.</p> <p>Duurzaamheid heeft een belangrijke rol gespeeld bij aankleding en inrichting van de ontmoetingsruimte in La Verna. De "oude" keuken van Portiuncula wordt voor een groot deel hergebruikt omdat deze nog in een prima staat is. Daarnaast wordt een twintigtal stoelen van Portiuncula opnieuw bekleed en hergebruikt voor de ontmoetingsruimte. De nieuw aan te schaffen goederen zullen voor een groot deel uit gerecycled materiaal bestaan en hebben een garantie op een lange levensduur.</p> <p>Uit een rapportage over voeding van onze leverancier blijkt dat er nog genoeg ruimte is om dit duurzamer uit te voeren. De uitvoering ligt voor een belangrijk deel bij de woonzorgassistenten (o.a. bestellen voeding). Deze functie is nog in ontwikkeling waardoor het onderwerp duurzame voeding hoogstwaarschijnlijk pas op zijn vroegst in Q4 aan de orde is.</p>						
Toelichting Q2						
<p>In dit kwartaal zijn er geen bijzonderheden te melden ten aanzien van duurzaamheid anders dan dat we vanaf april weer inzage hebben gekregen in de opbrengst van de zonnepanelen en dat er in die maand ook extra panelen zijn bijgelegd op bouwdeel C.</p>						
Toelichting Q3						
Geen bijzonderheden.						
Toelichting Q4						
Geen bijzonderheden						

Gtp = Geplande tijdsad, dl=doorlopend

THEMA		Manager bedrijfsvoering				
PROFESSIONELE EN EIGENTIJDSE COMMUNICATIE						
Doelstelling 2023						
LuciVer heeft in beeld welke communicatiemiddelen passend zijn voor welke doelgroepen en past deze zo veel mogelijk toe.						
Voortgang acties		Gtp	Q1	Q2	Q3	Q4
Communicatie met cliënten/achterban:		DL				
1. Nieuwe communicatiemogelijkheden die het Ksw en het nieuwe gebouw hierin bieden wordt zo veel mogelijk benut.						
2. Bewoners en contactpersonen ontvangen afhankelijk van de input 2-wekelijks een nieuwsbrief.		DL				
3. Er vinden periodiek familiebijeenkomsten plaats.		Q2 Q4				
4. De website wordt up to date gehouden en er zullen regelmatig nieuwsfeiten aan worden toegevoegd.		Q3				
Toelichting Q1						
De communicatie met cliënten en contactpersonen/achterban vindt rechtstreeks vanuit de zorg plaats. Daarnaast komt de nieuwsbrief vrijwel iedere week uit.						
Toelichting Q2						
Geen bijzonderheden						
Toelichting Q3						
Geen bijzonderheden						
Toelichting Q4						
Geen bijzonderheden						

Bijlagen

1. Wet zorg en dwang - Analyse van onvrijwillige zorg

Een belangrijk onderdeel van de Wet Zorg en Dwang is om te reflecteren op en te leren van de toepassing van onvrijwillige zorg en hoe je als organisatie omgaat met vrijheid en veiligheid. Deze reflectie geeft weer welke inzichten LuciVer in de afgelopen periode heeft opgedaan en welke acties zijn ondernomen om onvrijwillige zorg terug te dringen.

Naast de analyse die jaarlijks wordt aangeleverd aan de IGJ, moet nog minimaal een keer per jaar een reflectie uit worden gevoerd (hieraan zijn geen eisen gesteld). Deze reflectie is op organisatieniveau. Per locatie wordt betekenis gegeven aan de cijfers.

Registratie

De inzet van onvrijwillige zorg wordt geregistreerd in het cliëntendossier ONS en uitgesplitst per vorm van onvrijwillige zorg. De registratie heeft betrekking op de bewoners met een psychogeriatrische indicatie of gelijkgestelde aandoening, conform de Wet zorg en dwang. Deze bewoners kunnen woonachtig zijn op alle woningen binnen La Verna en PG Portiuncula.

Aantal unieke bewoners bij wie een vorm van onvrijwillige zorg/vrijheidsbeperkende maatregel is toegepast

Voor LuciVer is bij 5 unieke bewoners van de 70 een vrijheidsbeperkende maatregel ingezet in de periode van 1 januari tot 31 december 2023 (7%). In de tweede helft van het jaar is sprake van een toename van inzet van *onvrijwillige zorg*.

Vormen en aantallen inzet onvrijwillige zorg/ vrijheidsbeperkende maatregel

In het overzicht "Inzet onvrijwillige zorg / vrijheidsbeperkende maatregelen" is de categorie onvrijwillige zorg/vrijheidsbeperkende maatregel aangeduid.

Overzicht Inzet onvrijwillige zorg/ vrijheidsbeperkende maatregelen

		Bedekken omhoog (tentbed)	Psychofarmaca	Sensor	Tafelblad	Deuren op slot
De Molen	<i>Aantal</i>	1	1		1	1
De Meer	<i>Aantal</i>		1			
	<i>Totaal</i>	1	2		1	1

Analyse

Op basis van de beperkte inzet van onvrijwillige zorg is geen kwantitatieve analyse te maken. De inzet van onvrijwillige zorg heeft te maken met de complexiteit van het gedrag waarvoor allerlei andere interventies al uit zijn geprobeerd en niets anders helpt. De cliënten tonen geen bezwaar, maar wel is bij drie cliënten sprake van complex gedrag (bijv. weigeren van verzorging bij incontinentie, slaan behandelaar, snijden met mesjes). Dit zou een oorzaak kunnen zijn voor de toename van inzet van onvrijwillige zorg. Het (complexe) gedrag wordt nauwgezet gevolgd door verpleging, verzorging, de specialist ouderengeneeskunde i.s.m. de familie, zodat eventueel andere interventies kunnen worden ingezet. In het algemeen lijkt de complexiteit van gedragsproblemen toe te nemen. De korte wennings- en opnameduur in het verpleeghuis lijkt hier geen goed aan te doen. De reflectie laat zien dat de balans tussen vrijheid en veiligheid complex is. LuciVer streeft ernaar om onvrijwillige zorg te minimaliseren, wetende dat dit een voortdurende inspanning vereist in een steeds veranderend zorglandschap.

Maatregelen ter terugdringing van onvrijwillige zorg

Binnen LuciVer wordt voortdurend ingezet op het vergroten van de bewustwording van onvrijwillige zorg in relatie tot veiligheid en de impact die onvrijwillige zorg heeft op de bewoners door middel van kennisvergroting over de Wzd. Hiervoor worden momenteel de cliëntbesprekingen en casusbesprekingen tijdens een teamoverleg gebruikt. Er zijn dit jaar geen expliciete scholingen geweest over de Wzd.

Er is een voorzichtige start gemaakt met de extra inzet van persoonlijk begeleiders als zorgverantwoordelijke, met name de medewerkers die hier grote affiniteit mee hebben. De coördinerend verpleegkundigen houden dit proces goed in de gaten.

In 2023 zijn drie bijeenkomsten geweest met de werkgroep “Vrijheid en Veiligheid” om verder te zoeken naar een grootst mogelijke (bewegings)vrijheid voor iedere bewoner. De CR is hierbij betrokken. Woning De Meer volgt hierin een aangepast tijdspad omdat deze woning in de eerste fase niet mee heeft gedaan en vooral medewerkers nog tijd nodig hebben om hierin mee te worden genomen. Daarnaast ligt woning De Meer op een hoger gelegen etage waardoor het naar buiten lopen wat meer risico's kan hebben (trappen). De afweging vrijheid en veiligheid is hierin nog een uitdaging.

Het beleidsplan Wzd is nog niet aangepast aan de nieuwe wetgeving, vanwege de a.s. overname. Er zal worden aangesloten qua beleid bij de nieuwe overnamepartner.

Wzd in de ambulante situatie

Voor de uitvoering van onvrijwillige zorg in de ambulante situatie is nog steeds te veel onduidelijk. Daarom wordt nog geen onvrijwillige zorg toegepast in de thuissituatie.

Advanced Care Planning

In een vroeg stadium worden één of meerdere Advanced Care gesprekken gevoerd, om met de bewoner en/of mantelzorger te bespreken wat kwaliteit van leven en sterven inhoudt. Daarin worden specifieke voorkeuren waar mogelijk als basis genomen voor de invulling van behandeling, zorg en welzijn. Dat betreft aspecten variërend van wel of niet reanimeren, tot de wensen van de bewoner over welke rol de naasten krijgen in de zorg, tot behoefte aan geestelijke bijstand. Deze voorkeuren worden opgenomen in het zorgdossier.

2. Samenstelling Raad van Bestuur

Naam	Functie	Benoeming	Nevenfuncties
Dhr. R. van Dam	Bestuurder	01-01-2022	Voorzitter RvT Raphaëlstichting Lid RvT Passend Primair Onderwijs Noord Kennemerland Lid RvT De Pieter Raat Stichting Lid RvB Palliatieve Zorg Nederland Voorzitter RvC Regionale Organisatie Huisartsen Amsterdam

3. Samenstelling Raad van Toezicht

Naam	Rol binnen RvT	benoeming	herbenoeming	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
Dhr. G.P. Welling	Voorzitter RvT Voorzitter remuneratiecommissie	25-09-2017	25-09-2021 Aftredend: 25-09-2025	Eigenaar Welling, mediation en advies BV	Lid RvT Stichting Gezondheidscentra Utrecht Lid RvT Moveoo Lid RvT Gezondheidscentra Amsterdam Zuidoost
Mw. Drs. L.J. Bode	Vice-voorzitter RvT Lid Financiële commissie RvT Lid Remuneratiecommissie	01-04- 2018	Aftredend: 01-04-2026	Interim-manager en adviseur/ onderzoeker bij AB (bege)leiding en advies	Vice-voorzitter RvC Stichting Woonstede Vice-voorzitter RvC Woningstichting Maasdriel Voorzitter RvC Woonstichting JOOST Voorzitter RvT Zorgcentra de Betuwe
Dhr. Drs. H. Scheppink	Voorzitter Financiële commissie RvT Tijdelijke commissie Huisvesting	01-04-2019	01-04- 2023 Aftredend: 01-04-2027	RvB Nederlands Huisartsen Genootschap (NHG)	
Mw. M.B.E.M. Kievits MA	Lid Commissie Kwaliteit en Veiligheid RvT	25-03-2020 op voordracht OR	25-03-2024 Aftredend: 25-03-2028	Geestelijk verzorger bij Vivent	Nvt
Mw. S.J. Geertsema MBA	Lid Commissie Kwaliteit en Veiligheid RvT	01-06-2021 Op voordracht CR	Aftredend: 01-06-2025	DGA Josay B.V. RvB WZU Veluwe	Vice-voorzitter raad van toezicht Theologische Universiteit Utrecht

4. Samenstelling cliëntenraad

Naam	Functie	Aandachtsgebieden
Dhr. H. Nillesen	Secretaris-penningmeester	Financiën Transitie/facilitaire zaken en nieuwbouw
Dhr. C. Westrik	Voorzitter	Transitie/facilitaire zaken en nieuwbouw Communicatie en coördinatie
Mw. A.H. Peters-Duits	Vicevoorzitter	Communicatie en coördinatie Financiën
Dhr. A. Disveld	Lid	Contacten achterban Welzijn en zorg

Tabel: Samenstelling Cliëntenraad per 31 december 2023

5. Samenstelling ondernemingsraad		
Naam en team in organisatie	Functie in de OR	Aandachtsgebieden
Mw. P. Pezij <i>woonzorgassistente</i>	Voorzitter	-Financiën
Mw. L. Heij	Ambtelijk secretaris	
Dhr. H van den Broek <i>Team Facilitair</i>	Lid (afgetreden per augustus 2023)	-ARBO & Personeelsbeleid/nieuwbouw
Mw. M. Serrarens <i>Team Zorgassistenten</i>	Lid	
Mw. L. Manders <i>Team WMO</i>	Lid	-PR
Dhr. M. Jacobs <i>Team facilitair</i>	Lid (afgetreden per augustus 2023)	-ARBO & Personeelsbeleid/nieuwbouw
Mw. I. Drijfhout <i>Team Psychogeriatric</i>	Lid	-PR
Mw. M.Spanjaards <i>Team Thuiszorg</i>	Lid (afgetreden per september 2023)	-ARBO & Personeelsbeleid/nieuwbouw
Mw. B. Janssen	Lid (toegetreden per november 2023)	
Dhr. J. Peters	Lid (toegetreden per november 2023)	-ARBO & personeelsbeleid
Mw. M. de Bruijn	Lid (toegetreden per november 2023)	-ARBO & personeelsbeleid