



Kwaliteitsjaarplan 2022

Voorwoord

Dit jaarplan is opgebouwd aan de hand van vier strategische thema's die voortborduren op de thema's van de afgelopen jaren. Aan de hand van deze thema's beschrijven wij onze ambities voor de toekomst en de focus voor het jaar 2022. Het plan geeft goed weer waar we mee bezig zijn en welke ambities we hebben in ons werk voor de cliënt en diens naasten. Het straalt ook energie uit en vertrouwen om SAMEN te werken aan de doelen die ons verbinden, vandaag en morgen.

Dit jaarplan staat niet in het teken van de Covid-19 pandemie terwijl de pandemie ons wel diep raakt. We zijn vermoeid door het voortdurend beroep wat op ons werk wordt gedaan, in de war en geraakt ook door de keuzes die wij moeten maken omdat ze op andere plekken niet gemaakt worden. We voelen onze beperkingen en voelen ons daardoor tekortschieten naar cliënten en collega's terwijl we vaak voorbij onze grenzen werken en onszelf te kort doen. We worden gedreven omdat we met hart én ziel voor dit werk gekozen hebben. Maar het kost veel energie. In 2021 hebben we geleerd om hier vooral met elkaar over te praten én naar elkaar te luisteren, elkaar nabij te zijn. In 2022 zal daar veel aandacht voor zijn en we vertrouwen dat met de versterking van de HR functie in onze organisatie, hierin meer ondersteuning komt en instrumenten worden ontwikkeld die behulpzaam kunnen zijn.

Ondanks corona, met alle beperkingen, zorgen en kwetsbaarheden, lukt het onze organisatie – en dé organisatie zijn al onze medewerk(st)ers tezamen - om een grote



professionaliseringsslag te maken waarin we anders zijn gaan denken en doen. We hebben een groot deel van de Reis van Alerimus, geformuleerd in onze strategische missie en visie vanaf 2015, afgelegd. Maar de Reis gaat door, ondertussen kunnen we ook verder kijken dan in 2015. Ons nieuw strategisch plan waarover we met velen gesproken hebben in het najaar van 2021, kijkt naar 2025 en verder de toekomst in. We hebben nog tijd nodig om te bedden en te borgen en te leren welke kwaliteiten we van elkaar, cliënt en naasten, vrijwilligers en medewerk(st)ers kunnen benutten. Ondertussen zien we de digitaliserings- en doelmatigheidsopgaven liggen, net als de opgave het informele netwerk van de cliënt te benutten én de kracht van de cliënt aan te spreken, Samen-Zorg, zal meer en meer onze leidraad worden.

We leren steeds beter dat in de samenwerking onze kracht zit. Daarom zijn eind 2021 de wijk- en locatieteams samengevoegd en werken we vanaf 2022 in onze 2 kernen met 2 kernteams. Zo kunnen alle aanwezige krachten benut en versterkt worden. Eenzelfde beweging zien we in onze lokale samenleving én met onze zorgpartners met de wortels in de Hoeksche Waard. We vertrouwen dat de samenwerking leidt tot $1 + 1 = 3$. Hoever de samenwerking reikt gaan we met elkaar ontdekken.



Een deel van onze aandacht ligt bij de verdere ontwikkeling van de interne organisatie. Met het inzetten van talentmanagement, het toerustprogramma ‘U woont nu hier’ en ‘Verward in de wijk’ en de ontwikkeling van capaciteitsmanagement, vertrouwen we er op dat we de huidige kwaliteiten in en van de organisatie weten te borgen en de toekomstige noodzakelijke kwaliteiten zullen ontdekken, ontwikkelen en benutten. Dan zullen alle cliënten ervaren dat de medewerkers van Alerimus niet alleen heel warm, betrokken en ondernemend zijn maar bovenal hen als mens – jongens en meisjes in oude lijven – zien staan. Dan doen we wat de bedoeling is, met handen, hoofd en hart werken in en aan liefdevolle persoonsgerichte zorg.

In 2022 bestaat Alerimus 55 jaar, een lustrumjaar. 55 jaar zijn wij herkenbaar en vertrouwd in de lokale samenleving van Numansdorp en omgeving en iets korter in de lokale samenleving van Oud-Beijerland Zoomwijck - Centrum. We hopen dat we ruimte voelen en vinden om dit lustrum met elkaar te vieren, in dankbaarheid om te zien én met vertrouwen naar de toekomst te kijken. Een toekomst met grote opgaven waar we – warm, betrokken en ondernemend, van grote waarde zullen zijn.

Trix van Os, directeur bestuurder

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
----------------	---

Leeswijzer	5
------------------	---

Alerimus, vandaag en morgen.....	7
----------------------------------	---

Onze identiteit & kernwaarden	7
Terugblik 2021	7
Samen de toekomst kleuren	8
De pijlers voor 2022	8

We werken persoonsgericht.....	10
--------------------------------	----

Onze ambitie	10
Warm welkom & één klantportaal	10
De cliënt kennen en ondersteunen	11
De cliënt is thuis in de woonlocaties	11
Verdieping in dementie en complexe zorgvraag	12
Welbevinden	12
Voeding, eten en drinken	12
Facilitair	13

Waardigheid en trots op locatie	13
Terughoudend omgaan met onvrijwillige zorg	13
Incidentenbeleid	13
Infectiepreventie	14
Metten is weten	14
Langer thuis	14
Wat merkt de cliënt en zijn netwerk hiervan in 2022?	15

We werken samen, aan onze ontwikkeling	17
--	----

Onze ambitie	17
Aandacht voor medewerkers	18
Arbeidsmarktcommunicatie & instroom	18
Samen leren en ontwikkelen; Alerimus	19
Talentmanagement	19
Informele zorg	19
Inspraak en samenspraak	19
Samenwerkingsverband Thuis in de Kern	20
Samenwerking gemeente en regio	20
Lerend netwerk	21
Wat merkt de cliënt en zijn netwerk hiervan in 2022?	21

We werken aan slimme bedrijfsvoering	23
--	----

Onze ambitie	23
Zorgmonitor	23
Nieuwe werkomgeving	23
Data in de zorg	24
Concerncontrol	24
Wat merkt de cliënt en zijn netwerk hiervan in 2022?	24

We zetten in op innovatie	26
---------------------------------	----

Digitale technologie in de woon- en leefomgeving van de cliënt	26
Beeldzorg	26
Medische hulpmiddelen; e-health	27
Tijdelijk verblijf/Wijkpension	27
Platform Innovatie en ICT	27
Duurzame coalitie	27
Wat merkt de cliënt en zijn netwerk hiervan in 2022?	27

Factsheet 2022	28
----------------------	----

Leeswijzer

In dit kwaliteitsjaarplan van Alerimus beschrijven wij aan de hand van onze vier strategische pijlers onze ambitie voor de toekomst en de focus voor het jaar 2022. Dit beleidsplan vloeit voort uit onze missie, visie en strategie en is onlosmakelijk verbonden met de begroting voor 2022 en de toelichting op de beleids- en begrotingscyclus 2022. De kwaliteitskaders Verpleeghuiszorg (2021) en Wijkverpleging zijn richtinggevend voor ons jaarplan. De specifieke thema's uit de kwaliteitskaders hebben gefungeerd als onderlegger en zijn opgenomen in onze doelen en ambities.

Het jaarplan is tot stand gekomen met input van de jaarplannen van de verschillende organisatieonderdelen en de cliëntenraden, ondernemingsraad en Raad van Toezicht en in gesprek met onze zorgpartners. Om de leesbaarheid te vergroten zijn de kwantitatieve gegevens over de cliënten- en personeelssamenstelling weggelaten, deze gegevens worden als afzonderlijk document toegevoegd aan dit jaarplan.





Alerimus, vandaag en morgen

Alerimus, vandaag en morgen

Onze identiteit & kernwaarden

Alerimus is een warme, betrokken en ondernemende zorgorganisatie met oprechte aandacht voor onze klant. We zijn lokaal geworteld in de dorpskernen Numansdorp en Zoomwijk-centrum Oud-Beijerland en leveren producten en diensten op het gebied van preventie, zorg, verzorging, welbevinden en ontzorgen voor en bij (kwetsbare) ouderen thuis en in en vanuit onze beide zorglocaties De Buitensluis en de Open Waard, die tevens een buurt- en wijkfunctie vervullen. Wijkhuis de Buitensluis fungeert als Huiskamer van de Wijk met onder andere sociaal café bij Amalia en de activiteiten/ontmoetingsplek bij de oma's.

De Open Waard (Oud-Beijerland) faciliteert met haar Wijkplein De Huiskamer van de Wijk in het hart van de Zoomwijk. Onze bedoeling is om de cliënt in de vertrouwde omgeving te ondersteunen zodat deze, naar gelang de mogelijkheden, het leven kan blijven inrichten zoals de cliënt dat wil, met behoud van eigen regievoering, zelfstandigheid en waardigheid tot het levenseinde. Op deze wijze willen we ook zoveel als mogelijk is preventief werken, zorg uitstellen en voorkómen. We denken in mogelijkheden en kansen en werken in en vanuit onze zorg- en wijklocaties zij-aan-zij met de lokale samenleving en onze stakeholders om in gezamenlijkheid bij te dragen aan de vitaliteit en de leefbaarheid van de lokale dorpskernen en de Hoeksche Waard.



Terugblik 2021

In 2020 hebben we mogen vieren dat onze inspanningen en onze ontwikkeling ten aanzien van het leveren van kwalitatief hoogwaardige verpleeghuiszorg en wijkzorg zichtbaar was voor onze omgeving. Dit heeft geresulteerd in het beëindigen van het verscherpt toezicht en het behalen van het HKZ certificaat in het najaar van 2020. In 2021 hebben wij tijd en ruimte gegeven aan het bedden en borgen van onze vernieuwde routines en werkwijzen ten aanzien van persoonsgerichte zorg, methodisch werken en de implementatie van de Wet zorg en dwang binnen de zorglocaties en de wijk. Tegelijk hebben wij met positieve energie gewerkt aan het dóórontwikkelen van medewerkers, teams en de organisatie als geheel door de integrale samenwerking -tussen disciplines, teams, wijk en locaties-

te verstevigen. Ook was leiderschap, en de ontwikkeling daarvan, een belangrijke pijler in 2021. Leidinggevend en hebben zich ingezet voor een respectvol leef-, leer- en werkklimaat binnen hun teams en de organisatie, met -in partnerschap met HR- aandacht voor het vinden, binden en boeien van medewerkers. Ook hebben we gewerkt aan de professionaliteit en de deskundigheid van medewerkers en teams. Op alle niveaus is er aandacht geweest voor het veilig leren en ontwikkelen en het **eigenaarschap** en de verantwoordelijkheid van een ieder daarin. Het afgelopen jaar heeft Alerimus ook slagen gemaakt op gebied van innovatie en ontwikkeling; met het programma Thuis in de Kern binnen de Hoeksche Waardse samenwerking, op gebied van digitalisering en de toepassing van domotica, bij de weloverwogen toepassing van slimme (medische) hulpmiddelen. Tot slot hebben wij, door meer aandacht te hebben voor het meedenken en reflecteren van het middenkader, de in- en samenspraak binnen Alerimus verder verstevigd.

Dit alles hebben wij gedaan in een jaar waarin corona nog steeds een belangrijke factor was en is in het leven van de cliënt en zijn naaste(n), in ons werk en ons persoonlijk leven. We zijn meer dan trots op het afgelopen jaar en een ieder die heeft bijgedragen aan het verder ontwikkelen van Alerimus.

Samen de toekomst kleuren

Na de zomer zijn we met velen in gesprek gegaan over de toekomst. Dit proces noemen wij 'Samen de toekomst kleuren'. In gesprekken met de cliëntenraden, medewerkers, naasten, vrijwilligers, gremia en stakeholders hebben we vooruit gekeken naar de wereld die voor ons ligt en die feitelijk al is begonnen. We hebben nagedacht over de betekenis

van Alerimus voor de cliënt en haar omgeving en wat we nu kunnen en willen doen om te anticiperen op de veranderende werkelijkheid met een vergrijzende samenleving, schaarste aan gekwalificeerd zorgpersoneel en toenemende complexe zorgvragen. Samen hebben we invulling gegeven aan de opgaven die ons worden gesteld; 'digitaal tenzij', 'langer thuis wonen' en 'eigen regie' van de cliënt en welke keuzes nodig zijn tijdens onze Reis om onze gewenste resultaten te behalen. Het traject van 'Samen de toekomst kleuren', waar een kleine 120 personen aan hebben meegedacht, heeft geresulteerd in belangrijke input voor onze koers en visie en missie met een looptijd tot en met 2025. De komende maanden zullen we met elkaar in gesprek gaan over de uitkomsten. In de eerste maanden van het nieuwe jaar zal het resultaat van dit proces vastgesteld worden volgens de gebruikelijke procedure.

De pijlers voor 2022

Vooruitlopend op het najaarstraject van 'Samen de toekomst kleuren' hebben wij in de kaderbrief vier pijlers voor 2022 geformuleerd;

- We werken persoonsgericht
- We werken samen, aan onze ontwikkeling
- We werken aan slimme bedrijfsvoering
- We zetten in op innovatie

Deze pijlers worden in de volgende hoofdstukken uitgewerkt met daarin belangrijke thema's integraal werken en welbevinden, informele zorg & samenspraak, talentmanagement en het sturen op resultaat & risico's.



We werken persoonsgericht

We werken persoonsgericht

We werken persoonsgericht' betekent dat in ieder team de focus ligt op het kennen (van de vraag) van de klant en daarnaar handelen. We weten wie de klant is, kennen de afspraken en handelen daarnaar, op een warme, betrokken en ondernemende wijze. We richten ons op kwaliteit van leven van de klant en zijn welbevinden. Dat doen we conform de kwaliteitseisen die vanuit de kwaliteitskaders en inkoopregels aan ons gesteld worden. We zijn hiertoe handelingsbekwaam en professioneel.

Onze ambitie

De afgelopen jaren hebben wij, bespoedigd door het verscherpt toezicht, een kwaliteitsslag gemaakt in het persoonsgericht en methodisch werken en het leveren van kwalitatief goede verpleeghuiszorg. We hebben ons werk meer cliëntgericht en methodisch georganiseerd en ons nieuwe routines eigen gemaakt. Deze kwaliteitsslag en nieuwe basis willen we vasthouden. Tegelijk willen we ons verder ontwikkelen, met ons oog op de veranderende werkelijkheid waarbij we te maken krijgen met toenemende complexe zorgvragen in de wijk en binnen de zorglocaties. Dit vraagt méér aandacht voor vitaliteit -van de cliënt en zijn naasten-, preventie, welbevinden en participatie van familie en naasten. Tot slot geven we onverminderd aandacht aan veilige zorg voor de cliënt en het 'meten is weten' van hiermee samenhangende variabelen.



Warm welkom & één klantportaal

Alerimus is warm, betrokken en ondernemend, dit dragen we uit aan de (potentiële) cliënt en zijn naaste(n). In 2021 is er gewerkt aan het vernieuwen van de zorgleveringsovereenkomsten en het herzien van de informatiemiddelen, teneinde de informatievoorziening en 'contractering van de klant' meer persoonsgericht en efficiënt te organiseren. In november 2021 is ook de vernieuwde website online gegaan. In 2022 zullen we het klant logistieke proces nog verder optimaliseren door de informatievoorziening in de wijk, voor de dagbesteding en de zorglocaties te intensiveren en het traject 'Warm welkom' verder uit te bouwen. We hopen zo meer de verwachtingen van de toekomstige cliënten te managen, en mét goede afspraken, ook aan die verwachtingen te kunnen voldoen.

Vanuit dit gedachtengoed zullen we ook een aanvang maken met de ontwikkeling van één klantportaal, waarbij de (potentiële) cliënt contact krijgt binnen één Alerimus-omgeving. Het klantportaal draagt bij aan toegankelijke zorg en het versterken van de eigen regie en zelfredzaamheid van de cliënt en biedt ons gelegenheid om een warme toegang tot Alerimus te bewerkstelligen.

De cliënt kennen en ondersteunen

In de afgelopen jaren hebben wij geïnvesteerd in het persoonsgericht, methodisch werken en het kennen van onze klant. Het bevragen en vastleggen van het levensverhaal en de geschiedenis van de klant, het opstellen en periodiek bijstellen van het zorgleefplan, het methodisch werken in het elektronisch cliëntdossier en het vullen van ‘de agenda’ van de klant zijn volledig opgenomen in ons denken en doen, ons DNA. In 2022 zullen we hier verder op voortbouwen door de effectiviteit van het kennismakingsgesprek te vergroten, als start van de gesprekscyclus met de cliënt en zijn naaste(n). Dit is hét moment om samen met de cliënt na te denken over zijn wensen en verwachtingen en hierbij aandacht te hebben voor zelfredzaamheid, eigen regie en welbevinden én de rol van zijn naasten. Feitelijk gaat het in dit gesprek over de ondersteuning van de vitaliteit van de cliënt en zijn naaste(n) om, binnen de gegeven mogelijkheden, maximaal welbevinden te ervaren en te behouden. We kijken in het kennismakingsgesprek eerst naar wat de cliënt zelf kan, en wat we kunnen doen om de zelfredzaamheid te vergroten. We vragen de naasten van cliënt om hierin mee te denken en te werken. We ondersteunen de cliënt en zijn naasten bij te maken keuzes, zoals het gebruik en de toepassing van domotica en zorg op afstand. We stemmen onze instrumenten hier op af zoals de introductie van de zelfredzaamheidradar en

de risico analyse. Ook in de periodieke evaluatie van het zorgleefplan en de MDO's zal de zelfredzaamheid van de cliënt en hierop gerichte interventies een terugkerend onderwerp zijn.

Het betrekken van verwanten -de naasten, familie en mantelzorgers van de cliënt- is een belangrijk thema binnen het programma **Waardigheid en trots op locatie** en het programma ‘U woont nu hier’ dat verderop in dit plan wordt toegelicht.

De cliënt is thuis in de woonlocaties

In 2021 hebben wij nagedacht over de bestemming van de etages in onze zorglocaties én op onze zorg en dienstverlening in de wijk, waarbij diverse etages een eigen naam en identiteit kregen. De bewoners van de zorgappartementen zijn niet ‘opgenomen op een afdeling’ maar zijn verhuisd naar hun nieuwe zorgwoning en nieuwe adres. Met deze naamgeving maken we een bewuste stap naar persoonsgerichte zorg en ondersteuning van eigen regie. We maken zichtbaar dat we ons binnen Alerimus inzetten om de identiteit van iedere ‘laan’ en ‘straat’ te ontwikkelen zodat de cliënt weet waar hij of zij gaat wonen. Daarmee wordt ‘net als thuis’ geen loze kreet maar een inhoudelijke opgave. In 2022 gaan we verder met het inkleuren van de identiteit van de locaties en etages, mede gevoed door ons nieuwe ondernemingsplan.

Zowel in de Buitensluis als de Open Waard wordt de woonomgeving steeds meer aangepast aan de beleving van de cliënt, met een meer warme aankleding en kleurgebruik die het thuisgevoel uitstraalt. Ook de gezamenlijke ruimtes, waar cliënten elkaar kunnen ontmoeten,

zijn ingericht op basis van de behoefte van de cliënten. Naast de inrichting zetten wij ook domotica en robotica in voor de leefbaarheid en béleefbaarheid van de woonomgeving en het wooncomfort van de cliënt. Zo ervaart de cliënt een op maat aangepaste omgeving, aansluitend bij zijn identiteit, behoeften en voorkeuren.

Verdieping in dementie en complexe zorgvraag

Zowel in de wijk als binnen de zorglocaties is er sprake van cliënten met zwaardere PG en psychische, meer onvoorspelbaar problematisch gedrag. Dit vraagt verdere verdieping op gebied van dementie, belevingsgericht werken en onbegrepen gedrag. In 2022 wordt er gestart met een modulair scholings- en begeleidingsprogramma op gebied van dementie,

psychiatrie en onbegrepen gedrag, middels het leerprogramma ‘U woont nu hier’ en aansluitend ‘Verward in de wijk’ teneinde de kennis en kunde van medewerkers nog meer te versterken.

Ook wordt gestart met multidisciplinaire intervisie binnen de locaties en de wijk welke medewerkers en teams ondersteunt bij de benadering en bejegening van de cliënt met een complexe zorgvraag wat ten gunste komt van de kwaliteit van zorg.

Welbevinden

Kwaliteit van zorg en persoonsgericht werken begint bij het welbevinden van de cliënt. Dátgene wat voor de cliënt het leven van waarde maakt, zoals zinvolle daginvulling, wonen en ambiance, zorg, eten en drinken, vraagt onze aandacht. Niet de ziekte of beperking van de cliënt is leidend, maar juist zijn verlangens en wensen. Méér dan tot nu toe het geval is werken we er aan dat medewerkers en teams in verbinding met elkaar samenwerken en het overstijgende belang van de cliënt en zijn naaste(n) voor ogen houden. In 2022 zullen we het **integraal samenwerken** en integraal welbevinden verder vorm en invulling geven.

Voeding, eten en drinken

In 2021 heeft er een scan van de voedingsdienst plaatsgevonden. De resultaten hiervan worden in december 2021 gepresenteerd. In het komende jaar zullen we met de uitkomsten van de scan aan de slag gaan. Daarnaast zullen we onze inspanningen ten opzichte van duurzaam werken, waaronder het verminderen van disposables, verder uitbouwen.



Facilitair

Ook de facilitaire diensten, waaronder de huishouding en wasvoorziening, maken een belangrijk onderdeel uit van de zorg en dienstverlening voor de cliënt. Ook hier ligt de opgave om samen in en met de teams aan de integrale samenwerking te werken. De nieuwe coördinator facilitair krijgt hierin een belangrijke taak. In 2022 zal ook het in 2021 geactualiseerde BHV beleid uitvoering krijgen. Daarnaast zal er binnen de facilitaire diensten aandacht zijn voor duurzaamheid en doelmatige inzet van middelen en diensten.

Waardigheid en trots op locatie

In het najaar van 2021 is het programma ‘Waardigheid en Trots op locatie’ van start gegaan. In dit programma wordt gefocust op het samenstellen van evenwichtige teams, het versterken van persoonsgerichte zorg/welzijn vanuit **integrale samenwerking** en het versterken van de teamontwikkeling met aandacht voor coaching en begeleiding, intervisie en workshops voor medewerkers en teams. Daarbij zullen we de verbinding tussen de beide zorglocaties en de wijk versterken en het leren van elkaar vergroten. Het programma Waardigheid en trots op locatie draagt bij aan het bedden en borgen van onze ontwikkelingen op gebied van persoonsgerichte zorg én geeft ons mogelijkheden om kansen te benutten en ons verder te ontwikkelen.

Terughoudend omgaan met onvrijwillige zorg

Vanaf 2020 hebben wij de Wet zorg en dwang (Wzd) geïmplementeerd. Onder regie van de Wzd commissie is er gewerkt aan het uitdenken en uitwerken van werkprocessen om de Wzd zorgvuldig toe te passen en het denken in vrijwillige alternatieven te versterken. De

praktijk heeft ons laten zien dat het implementeren van de Wzd niet eindigt bij vastgestelde werkprocessen. Het werken vanuit de bedoeling van de Wzd vraagt intensieve aandacht van de teamleden. Ook in 2022 blijft de aandacht in dit dossier; op het gedrag van medewerkers en teamleden, hun rolverdeling en het dagelijkse afwegingskader waarin zij werken. Juist door oog te hebben voor de praktijk van medewerkers en de dagdagelijkse keuzes die zij maken ten aanzien vrijwillige en onvrijwillige zorg kunnen we verdere verdieping aanbrengen in de rollen en functies in de teams en het gedachtengoed van de wet uitbouwen. We zullen in dit kader ook nadenken over de functie en rol van de Wzd commissie waarbij we minder instrumenteel maar meer overstijgend en reflectief nadenken over het voorkómen van onvrijwillige zorg binnen de locaties én de wijk. De periodieke analyses over de geleverde onvrijwillige zorg op locatie/team- en organisatieniveau dragen hier aan bij. In 2022 zullen deze analyses worden opgenomen in de kwartaalrapportages zodat we, in samenhang met andere kwaliteitsindicatoren, inzicht krijgen in de stand van zaken en gericht kunnen sturen en bijsturen en hierover onze stakeholders kunnen informeren.

Incidentenbeleid

We hebben gemerkt dat, net als bij de implementatie van de Wet zorg en dwang, implementatie van het incidentenbeleid binnen de teams voortdurende aandacht en tijd vraagt. Waar we in 2021 nog de focus legden op de werking van de incidentencommissie, het ontwikkelen van incidentenbeleid en periodieke verantwoording en analyses, gaan we in 2022 verder met het gedachtengoed binnen het team; de ‘veilig meld cultuur’ en PDCA-cyclus op niveau van de cliënt, het team, de locatie en de organisatie. Door structureel

aandacht te geven aan reflectie en analyse beogen we meer grip te krijgen op de oorzaken van incidenten en te kunnen sturen op het voorkómen van incidenten. Zo werken we aan een permanente leer- en verbetercultuur op zowel operationeel, tactisch als strategisch niveau.

Infectiepreventie

In 2021 is er een scan op gebied van infectiepreventie gemaakt. De uitkomsten laten zien dat er nog verbetermogelijkheden zijn ten aanzien van hygiënisch werken en de ondersteunende hulpmiddelen en gebruiksmiddelen binnen de teams. In 2022 zullen we de ingezette maatregelen monitoren en borgen en dóórontwikkelen zodat we zo maximaal mogelijk inzetten op infectiepreventie.

Metten is weten

De afgelopen jaren heeft Alerimus grote stappen gemaakt in het zichtbaar en meetbaar maken van de kwaliteit van de zorg en dienstverlening. In 2022 beogen we meer samenhang te brengen in het meten van de kwaliteit van onze zorg en dienstverlening door de ontwikkeling van een samenhangende kwalitatieve indicatorenset die periodiek gemeten wordt conform de PDCA-cyclus binnen Alerimus. Deze indicatorenset is input voor de kwartaalrapportages en het jaarverslag en bepaalt mede de (interne) audit-agenda. De benodigde verbeteracties worden vervolgens gemonitord en gevolgd.

Langer thuis

Alerimus zet zich in om inwoners van de dorpskernen te begeleiden bij en te ondersteunen in het langer zelfstandig thuis wonen. Met de **Huiskamers van de wijk** hebben wij hier al belangrijke stappen in gezet. De Huiskamers zijn een ontmoetingsplek voor inwoners van de kernen met aandacht voor preventie, sociaal vangnet en samenredzaamheid.

Naast deze Huiskamers van de wijk, die voor iedereen toegankelijk zijn, leveren wij zowel begeleiding individueel als begeleiding in groepsverband aan cliënten die aan Alerimus verbonden zijn. Door individuele begeleiding in 2022 verder uit te breiden en op te schalen geven we invulling aan de opgave ‘langer thuis’.





Voor onze dagbestedingslocaties Dagsluis en Dagwaard, waar begeleiding in groepsverband wordt geleverd, ligt in 2022 de nadruk op de preventiefunctie van de dagbesteding. We zullen stilstaan bij de mogelijkheden tot de groei van de dagbesteding, de verandering in zorgzwaarte en zorgvraag (zwaardere PG) en wat dit betekent voor de invulling van zorg en dienstverlening. Ook hier leggen we de verbinding naar het gebruik van innovatieve middelen die ons hierbij ondersteunen, zoals domotica en het gebruik en de uitbreiding van gps bakens.

Naast begeleiding zullen wij ook de Wlz-producten in de wijk, waaronder VPT en MPT, in 2022 verder inrichten en uitwerken, teneinde met meer maatwerk ten dienste van de cliënt

te organiseren. We zien deze producten dus als vóórliggend op de zorg in de locaties, waarbij de zorglocaties optreden als vangnet als de zorg thuis niet meer geleverd kan worden. De organisatie en opzet van de **kernteams** binnen Alerimus is een belangrijke voorwaarde om de cliënt te ondersteunen bij zijn klantreis die thuis begint.

In 2018 zijn we, als pilot in het programma Thuis in de Kern, gestart in de Open Waard met het **Wijkpension**. Ondanks het feit dat de financiering risicovol blijft en de verzekeraar onvoldoende verbonden blijft, is er op basis van de (preventieve) toegevoegde waarde voor bewoners in onze kernen besloten om deze voorziening niet op te heffen. We breiden deze dienstverlening ook niet verder uit.

Wat merkt de cliënt en zijn netwerk hiervan in 2022?

De cliënt en zijn naaste(n) ervaren professionele medewerkers die de kernwaarden van Alerimus uitdragen. De cliënt en zijn naaste(n) wordt ondersteund in zijn eigen regievoering, zijn vitaliteit en beslissingen voor de toekomst en kan hierdoor zo lang als mogelijk thuis wonen. Er wordt veilige zorg geboden, waarbij fouten of incidenten altijd aanleiding zijn voor verdere verbetering. De woon- of zorgomgeving, thuis en in de zorglocatie, is (desgewenst) belevingsgericht ingericht en er wordt effectief gebruik gemaakt van ondersteunende middelen.



We werken samen, aan onze ontwikkeling

We werken samen, aan onze ontwikkeling

We werken samen verwijst naar de opgave om ‘integraal’ samen te werken; voorbij de schotten van de eigen functie(groep). De opgave voor samenwerking betekent dat we elkaar aanvullen in ieder team en dat er gewerkt wordt met respect en waardering voor ieders eigenheid en expertise. Er is ruimte voor groei en ontwikkeling van elk individu en team. We werken ook samen binnen de organisatie als wijk & locatie, wijken en locaties onderling, teams en behandelaren, teams en staf. We versterken elkaar door de inbreng van kennis en kunde. Alleen met elkaar kunnen we passende, persoonsgerichte zorg en dienstverlening realiseren. Op organisatieniveau werken we samen met de lokale kern, met onze collega zorgorganisaties in de Hoeksche Waard en op de Zuid Hollandse Eilanden, om zo doelmatig mogelijk met de steeds schaarser wordende arbeidskrachten om te gaan. Samen kunnen we de toekomst aan, samen kunnen we alles.

Onze ambitie

In 2022 zetten we in op het verbinden van wijkzorg en locatiezorg door het intensiveren van de samenwerking in de nieuw te vormen **kernteams** in Oud-Beijerland en Numansdorp. Hier vindt de sturing plaats voor de samenwerking van de medewerkers uit de wijk en medewerkers van de locaties en worden processen met elkaar gedeeld en op elkaar afgestemd. Door deze samenwerking en verbinding ontstaat er een gedeelde kwaliteitsagenda, kunnen overstijgende werkprocessen efficiënter worden ingericht en maken we maximaal gebruik van de aanwezige expertise. Zo hebben we



meer mogelijkheden om de cliëntvraag te faciliteren en ontwikkelen we een preventieve werkwijze om de zorg zoveel als mogelijk voor te zijn of uit te stellen. Voor medewerkers binnen de kernteams betekent dit dat de kennis en expertise toeneemt en het lerend vermogen vergroot.

Ook kijken we verder dan het team en de samenwerking binnen de organisatie door de samenwerking met de **informele zorg** te versterken en de samenwerking in de wijk en met zorgpartners te verstevigen. We doen hiermee een beroep op ieders ondernemerschap én partnerschap. We denken niet alleen vanuit de eigen organisatie en positie maar vooral vanuit het netwerk van iedere cliënt en de samenwerkingsverbanden in de lokale samenleving.

Aandacht voor medewerkers

De afgelopen jaren is er door personele omstandigheden onvoldoende menskracht geweest voor het ontwikkelen van HR instrumenten die kunnen bijdragen aan het vinden, binden en boeien van medewerkers in een krappe arbeidsmarkt en een wereld van steeds complexer wordende zorgvragen. Aankomend jaar zal er maximaal ingezet worden door een volwaardig HR en opleidingsteam om deze achterstand in te lopen, door de ontwikkeling van instrumenten die een bijdrage kunnen leveren aan het vinden, binden en boeien van medewerkers, waaronder ook leerlingen en stagiaires. De instrumenten worden ontwikkeld en ingezet om de vitaliteit van de medewerkers te bevorderen, hen te behouden voor de zorg en uitstroom te voorkomen, met een toon en kleur die passend is voor de organisatie.



Verdere uitwerking vindt plaats in het meerjarenplan van HR dat in 2022 wordt opgesteld.

Eind 2021 is een begin gemaakt, met behulp van een extern advies bureau, aan de invulling van capaciteitsmanagement met als doel efficiënt sturing te geven aan de kwalitatieve en kwantitatieve inzet van medewerkers teneinde de kwaliteit en continuïteit van de zorg en dienstverlening te waarborgen. De eerste aandacht gaat uit naar roosterbeleid en planningsproblematiek. Aansluitend wordt een nieuw, actueel functiehuis ontwikkeld voor de gehele organisatie. Het functiehuis biedt kwalitatieve kaders (welke werkzaamheden op welk deskundigheidsniveau) aan de organisatie waardoor meer grip ontstaat op en inzicht in de werkelijke inzet van medewerkers.

Bij het beschrijven van de functies zal er in taal en ordening aandacht zijn voor de zorg van vandaag en morgen. We denken niet meer in 'zorgen voor', maar in preventie, het regisseren, coördineren en ondersteunen van de zorg en het coachen de cliënt en zijn naasten ten aanzien van regievoering en zelfredzaamheid. Daarnaast zetten we in op digivaardige medewerkers. Ook ontstaat er een andere functiemix door het langer thuis wonen van cliënten en de verzwaring van zorg binnen de locaties.

Arbeidsmarktcommunicatie & instroom

Het afgelopen jaar is er veel aandacht geweest voor de arbeidsmarktbenadering, waarbij filmpjes, nieuwe vacatureteksten en andere communicatie uitingen zijn ontwikkeld. Ook de **website** van Alerimus heeft een belangrijke metamorfose ondergaan. Op basis van de evaluatie van dit proces zal hier verder in 2022 uitvoering aan gegeven worden. In **Thuis**

in de Kern is en wordt blijvend samenwerking gezocht op dit onderwerp. Daarnaast geven we in 2022 verder invulling aan onboarding van medewerkers door het ontwikkelen van instrumenten en handvaten voor het inwerken en begeleiden van collega's die bij Alerimus zijn komen werken.

Samen leren en ontwikkelen; Alerimus

We zien dat de groei en ontwikkeling van medewerkers de afgelopen jaren een vlucht heeft genomen. De transitie naar verpleeghuiszorg en de kwaliteitsprogramma's die zijn ingezet zijn hierbij helpend. De ontwikkelingen vinden echter veelal individueel plaats, er is nog te weinig uitwisseling binnen de organisatie. In 2022 zullen we inzetten op bredere kennisdeling en uitwisseling van best practices tussen teams, locaties en etages. Dit doen we door de agendering in het locatieteam overleg en het MT en het organiseren van organisatie brede klinische lessen. Ook zullen leidinggevenden én medewerkers worden geënthousiasmeerd om op bezoek te gaan bij elkaar en bij (zorg)partners binnen en buiten de regio. Daarnaast hebben we met behulp van de eerder genoemde leerprogramma's 'U woont nu hier' en 'Verward in de wijk' aandacht voor o.a. omgaan met dementie, onbegrepen gedrag en kwetsbaarheid.

Talentmanagement

In 2022 geven we talentmanagement vorm om alle medewerkers uit te dagen en om uit zichzelf het beste te halen. We stimuleren de intrinsieke motivatie, de uitdaging en het werkplezier van medewerkers. Er komt specifieke aandacht voor leidinggevenden. We zetten in op de persoonlijke kracht en de coachende vaardigheden van de

leidinggevenden. Daarnaast wordt het partnerschap met HR versterkt. Leidinggevenden worden zo ondersteund teneinde consistent uitvoering aan het HR beleid te kunnen geven.

Informele zorg

De afgelopen jaren heeft Alerimus grote stappen gezet in het 'binnen is buiten en buiten is binnen concept' om de zorglocaties en de wijkzorg vooral in en met de samenleving te organiseren. Ook heeft Alerimus zich ingezet om de informele zorg - de informele schil van zorg, zoals vrijwilligers, mantelzorgers, deelnemende organisatie (vriendenconcept)- uit te breiden en verder te verstevigen. We noemen dit **Samen-Zorg**.

In 2022 zullen we de werving en het samenwerken met vrijwilligers nog verder intensiveren door de introductie van het 'maatjesconcept' - waarbij een cliënt wordt gekoppeld aan een maatje om samen activiteiten te ondernemen of contact te onderhouden- en het inzetten op het vinden, binden en boeien van vrijwilligers. Ook zullen we, ondersteund door het programma Waardigheid en trots op locatie en de leerprogramma's, familie en naasten uitnodigen om te participeren teneinde de informele zorg verder uit te breiden en zo samen meer mogelijk te maken voor de cliënt.

Inspraak en samenspraak

In de afgelopen jaren is de in- en samenspraak binnen Alerimus verstevigd en geïntensiveerd. Mede door de periodieke overleggen tussen de lokale cliëntenraden en de locatie coördinatoren heeft Alerimus met elkaar goed invulling kunnen geven aan de opgaven. In 2022 wordt het doelmatig en methodisch samenwerken met de

cliëntenraden nog verder uitgebouwd. In 2022 worden er OR verkiezingen gehouden. De ondernemingsraad begint aan een nieuw tijdperk, waarin zij zich zullen ontwikkelen als een countervailing partner voor de directie. De VVAR nog niet op de beoogde sterkte gefunctioneerd. In 2022 hopen we de VVAR nog verder te versterken teneinde de adviesfunctie verder uit te bouwen.

Samenwerkingsverband Thuis in de Kern

Alerimus is één van de dragers van het samenwerkingsverband **Thuis in de Kern**.

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de schaarse middelen (financieel en menskracht) is samenwerking binnen de VVT organisaties in de Hoeksche Waard van groot belang. Kernthema's zijn preventie, participatie en innovatie. Thuis in de Kern gaat een nieuwe fase in nu er geen gebruik meer kan worden gemaakt van de benodigde transitiegelden. Toch is er een ambitieus jaarplan opgesteld.

Samenwerking gemeente en regio

Alerimus werkt kerngericht en wil een betrouwbare en loyale partner zijn in de lokale samenlevingen van Numansdorp e.o. en Oud-Beijerland Zoomwijck-centrum. De pandemie beïnvloedt de mogelijkheden van samenwerking maar we zoeken en vinden andere wegen. In 2022 zullen we de lokale samenleving ondersteunen met het ontwikkelen van kleinschalig dorpsvervoer (zoals de Wielewaal in Strijen).

De gemeente heeft veel waardering voor het verbindende en innovatieve werk van de zorgorganisaties en sluiten daar waar mogelijk op aan. De aankomende verkiezingen zorgen

echter wel dat hun blik meer dan gemiddeld naar de interne organisatie is gericht. We verkennen met de gemeente in 2022 de mogelijkheden van gebiedsgericht aanbesteden.

Samen met Zorgwaard, Heemzicht, de gemeente, de zorgverzekeraar en het zorgkantoor heeft Alerimus de intentieverklaring ondertekend om in 2022 te komen tot een plan van aanpak voor een duurzame coalitie; het inrichten van de zorg anno 2030. Door het verzamelen van data en ervaringen kan dit bijdragen aan het zicht op de grote inrichtingsvragen die voor liggen.

Het zorgkantoor heeft aan de zorgaanbieders in de regio Zuid-Hollandse eilanden een samenwerkingsopgave gegeven. In 2022 zal het informele samenwerkingsverband van de





Lerend netwerk

Alerimus maakt onderdeel uit van een lerend netwerk, samen met zorgorganisaties Cavent en Heemzicht. In 2021 is er invulling gegeven aan de 'externe visitatie', wat door alle deelnemers als positief is ervaren. De uitkomsten, specifiek voor Alerimus en voor de samenwerking, hebben in 2021 opvolging gekregen. Daarnaast wordt er binnen het lerend netwerk samengewerkt met betrekking tot leerlingen, leerpaden en behoud van medewerkers. Er wordt ook een jaarplan voor het lerend netwerk opgesteld.

Wat merkt de cliënt en zijn netwerk hiervan in 2022?

De cliënt ervaart dat wij luisteren naar zijn vraag en behoefte en dat wij hierop efficiënt, contextgericht en ondernemend organiseren met behoud van eigen regievoering van de cliënt. Hierbij gaan we de dialoog aan over onze professionele grenzen. De cliënt ervaart een stabiel team, met enthousiaste en professionele medewerkers die warme, betrokken zorg en dienstverlening leveren samen met vrijwilligers en het netwerk van de cliënt.

afgelopen jaren, worden ontwikkeld tot een formeel samenwerkingsverband met als doel kennis te delen en complexe (organisatie-overstijgende) vraagstukken samen aan te vliegen. De bestuurder zit namens sub-regio Hoeksche Waard in de stuurgroep ZHE.

In de eind 2021 vastgestelde Wonen – Welzijn – Zorgvisie worden de afhankelijkheden van de sectoren duidelijk zichtbaar. In 2022 zal de samenwerking met HW-Wonen worden geïntensiveerd om de grote zorgvraag thuis in goede samenspraak vorm te geven.



We werken aan slimme bedrijfsvoering

We werken aan slimme bedrijfsvoering

Het is steeds opnieuw zoeken naar de balans tussen productieopbrengsten en de kosten van personele inzet. Je zou kunnen zeggen tussen het systeem en de bedoeling. We ontwikkelen ons op het gebied van management informatie, kwaliteits- en risicomanagement en werken sinds eind 2021 in een nieuwe digitale werkomgeving. We leren verder zien met behulp van strategische personeelsplanning, de processen zijn beschreven en verantwoordelijkheden zijn duidelijk belegd. De ontwikkelingen in de (omgeving van onze zorgorganisatie en in de) zorg vragen om efficiency en een grote mate van flexibiliteit, doelmatigheid en duurzaamheid.

Onze ambitie

Het komende jaar gaat de aandacht uit naar het optimaliseren van **capaciteitsmanagement**, de digitale werkomgeving en de ontwikkeling van stuurinformatie lager in de organisatie. Ook starten we met de ontwikkeling van **één klantportaal**, de ontwikkeling van het applicatielandschap en data-sturing binnen de zorg. Vanzelfsprekend borgen we hierbij de (informatie)veiligheid op het niveau van de cliënt, medewerker en organisatie.

Zorgmonitor

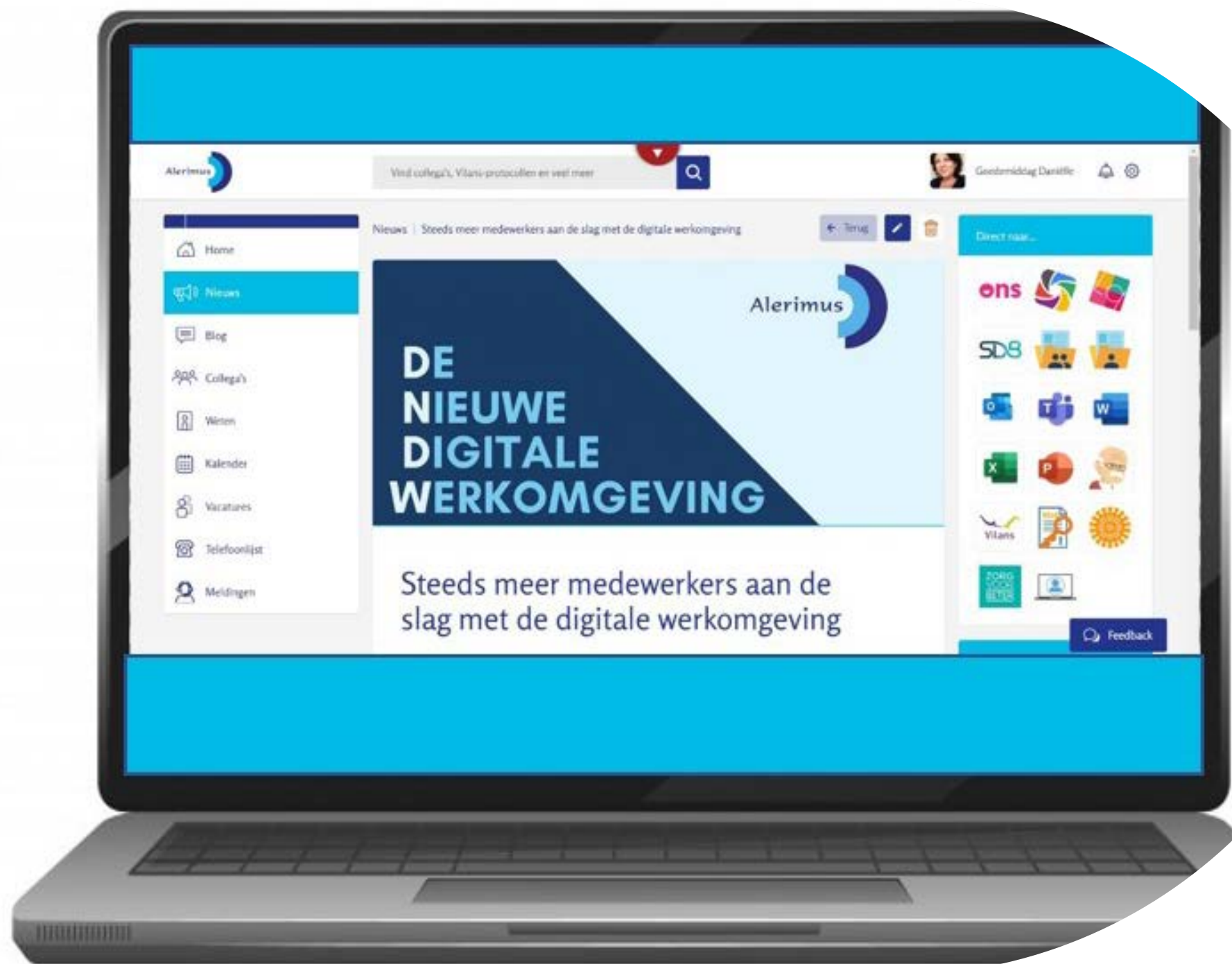
De afgelopen jaren is er gewerkt aan het ontwikkelen van een dashboard voor leidinggevenden, om zodanig te kunnen sturen op financiën, formatie, bezetting én kwaliteit. In 2022 wordt de applicatie Zorgmonitor (Accordis) geïmplementeerd waardoor



leidinggevenden integraal en real-time de gegevens en informatie kunnen inzien en zo hun team(s) meenemen in de ontwikkelingen ten aanzien van de financiële situatie, productiviteit en kwaliteit. Door de duiding van deze informatie in de accountgesprekken tussen leidinggevenden en afdeling financiën, ontstaat er verbinding en eenduidige interpretatie en toepassing van de ken- en stuurgetallen lager in de organisatie.

Nieuwe werkomgeving

Eind 2021 zal de nieuwe werkomgeving en overgang naar the cloud een feit zijn. Hiermee wordt het werkgemak, het werkplezier en de onderlinge samenwerking van medewerkers via een slim en gebruikersvriendelijk ingerichte werkomgeving -die vanaf elke plek en op elk moment te benaderen is- maximaal gefaciliteerd. We dragen hiermee bij aan de veiligheid, efficiëntie én een inspirerend werkklimaat voor de jonge generatie medewerkers die gewend zijn te werken volgens de laatste digitale ontwikkelingen en mogelijkheden.



Concerncontrol

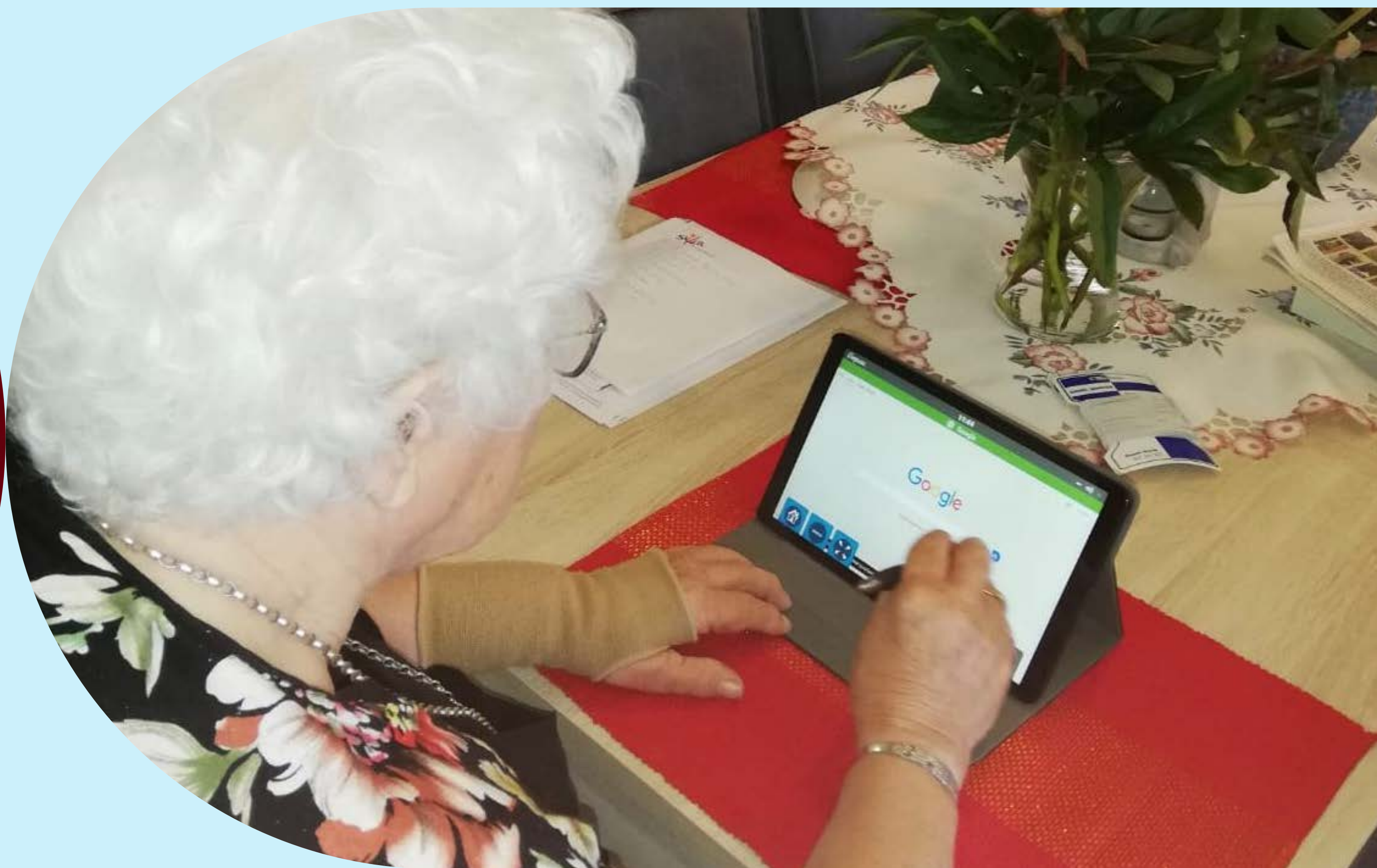
In 2021 is de afdeling concerncontrol ingericht. Na de ontwikkelfase in 2021 zal de afdeling aan de hand van de visie op control en het hieruit afgeleide controlplan zich richten op verdere ontwikkeling van kwaliteits- en risicomanagement én contractmanagement teneinde te **sturen op resultaat en risico's**. Er wordt hieraan invulling en opvolging gegeven met de PRI's, de inrichting en afstemming tussen de interne en externe audits, het risico- en verbeterregister en de ontwikkeling en voortgang van de Stuurgroep Kwaliteit.

Wat merkt de cliënt en zijn netwerk hiervan in 2022?

De cliënt ervaart dat de missie en visie van Alerimus in lijn zijn met wat hij in de praktijk ervaart. De cliënt merkt dat er zorgvuldig met zijn persoonlijke gegevens wordt omgegaan, en dat veranderingen, ontwikkelingen of innovaties binnen de zorg en dienstverlening worden onderbouwd.

Data in de zorg

Voor Alerimus is data en datamanagement een nieuw maar belangrijk aandachtsgebied welke we in 2022 gaan verkennen. Het ontwikkelen en benutten van de beschikbare data op velerlei gebied kunnen bijdragen om (nieuwe) cliënten te bereiken, behoeften in beeld te brengen en de zorg- en dienstverlening persoonsgerichter, effectiever en efficiënter te organiseren.



We zetten in op innovatie

We zetten in op innovatie

Innovatie is geen doel op zich maar een middel om bovenstaande strategische pijlers te versterken en te realiseren. ‘Digitaal tenzij ..’ en ‘Digitaal is het nieuwe normaal’ is de leidraad in inkoopregels en overheidsbeleid. Innovatie is meer dan alleen de digitalisering van de zorg maar speelt ook een belangrijke rol bij preventie, het langer thuis kunnen blijven wonen van ouderen en het stimuleren van zelfregie bij zorg in de thuissituatie. Met de ontwikkeling en implementatie van tijdelijk verblijf, huiskamers van de wijk en logeerszorg heeft Alerimus laten zien dat we innovatief zijn, lef hebben en op de toekomst kunnen anticiperen. Daar ligt onze uitdaging en onze opgave.

Digitale technologie in de woon- en leefomgeving van de cliënt

Binnen Alerimus passen we digitale technologie toe in de woon- en leefomgeving van de cliënt. We voorzien in digitale toegang van de woning (Slim Slot), mobiele alarmering als (ongeplande) hulp en ondersteuning noodzakelijk is en we faciliteren maximale bewegingsvrijheid voor de cliënt binnen de zorglocatie door middel van Open Care technologie, zoals bakens en leefcircels. In 2022 breiden we deze toepassingen verder uit en verfijnen we de technologie. Ook zullen we de domotica toepassingen uitbreiden op gebied van slimme monitoring/sensing om de veiligheid van de cliënt te waarborgen binnen een zo maximaal mogelijke ervaren vrijheid en comfort. Daarnaast kunnen de cliënten, woonachtig in de zorglocatie, indien gewenst worden voorzien van

een toegankelijke tablet op het appartement, zodat zij digitaal kunnen deelnemen aan activiteiten en contact kan onderhouden met het sociale netwerk.

Beeldzorg

Naast digitale technologie in de woon- en leefomgeving van de cliënt zien wij binnen Alerimus kansen en mogelijkheden voor digitale zorg en dienstverlening in aanvulling op, of ter vervanging van, de inzet van medewerkers. Binnen Thuis in de Kern is een gezamenlijke visie op beeldzorg opgesteld. In de wijk zullen we invulling geven aan het ‘opschalingsplan beeldzorg’, waarmee we beogen dat 15% van de cliënten beeldzorgtechnologie gebruikt. Het is noodzaak om met behulp van beeldzorg de zelfredzaamheid te vergroten, eenzaamheid en isolement tegen te gaan, het veiligheidsgevoel van de cliënt en zijn naaste(n) te vergroten en een hogere therapietrouw en medicatieveiligheid te bewerkstelligen. Voor medewerkers betekent de beeldzorg minder reistijd en efficiënte invulling van de tijd. In 2022 zullen we naast de kwalitatieve waarde voor de cliënt ook de doelmatigheid en efficiencywinst van de inzet van beeldzorgtechnologie bepalen, monitoren en verantwoorden.

Medische hulpmiddelen; e-health

Binnen Alerimus werken we met medische hulpmiddelen die het persoonsgericht werken, de kwaliteit van zorg en het welbevinden van de cliënt waar mogelijk versterken. Het afgelopen jaar hebben wij gewerkt aan de implementatie van de Medido (medicijndispenser) en de Medimo (elektronisch voorschrijfsysteem) in de wijk en in de zorglocaties. In 2022 zullen wij starten met een pilot met slim incontinentiemateriaal.

Tijdelijk verblijf/Wijkpension

Binnen Alerimus zien we tijdelijk verblijf als een verlengstuk van de zorg aan huis. Dit biedt onder meer kansen om de cliënt meer vertrouwd te maken met e-health en domotica oplossingen, waardoor er straks thuis minder een beroep gedaan hoeft te worden op de formele zorg. Om dit te faciliteren, willen we in het wijkpension één appartement zo breed mogelijk voorzien van innovaties op het gebied van e-health, domotica en analoge hulpmiddelen.

Platform Innovatie en ICT

Om te leren van elkaar en digitale en technologische ontwikkelingen uit te dragen wordt er in 2022 een platform Innovatie en ICT ingericht. Hiermee willen we medewerkers en teams enthousiasmeren voor het gebruik en de toepassing van (zorg)innovaties en wordt er nagedacht over de waarde(n) van de diverse technologieën voor de cliënt, medewerker en organisatie. Er wordt binnen dit platform een toetsingskader ontwikkeld waarmee we de bijdrage en meerwaarde van de innovaties kunnen wegen en evalueren. We stimuleren hiermee het enthousiasme ten aanzien van innovaties en de samenhang en verbinding bij de inzet van innovaties waardoor de samenwerking binnen de organisatie groeit.

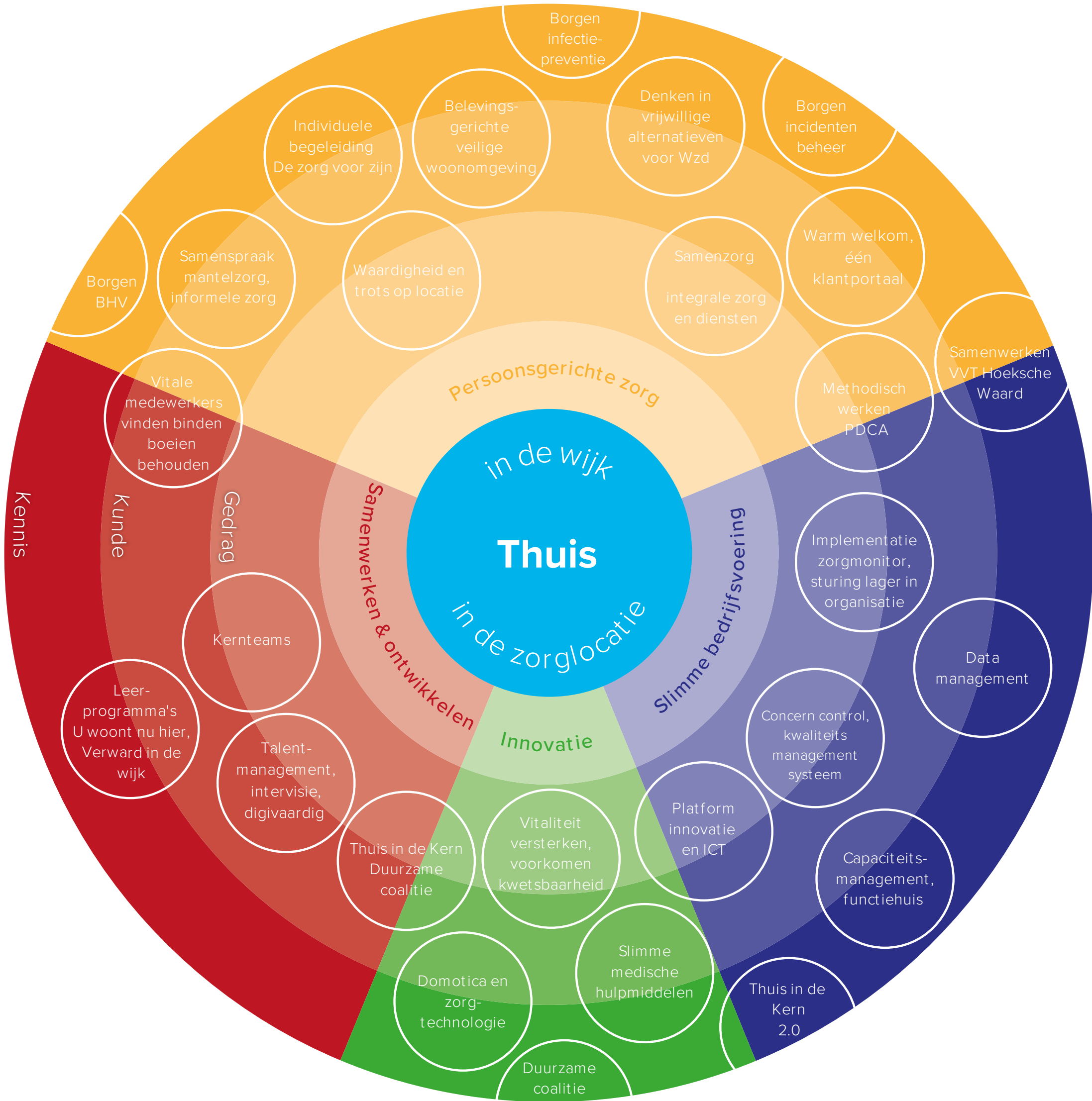
Duurzame coalitie

Alerimus heeft de intentieverklaring om te komen tot een duurzame coalitie ondertekend. Samen met collega zorginstellingen, gemeente en zorgkantoor werken we aan een gezamenlijk plan van aanpak om zorg te leveren anno 2030. Zo onderzoeken we de kansen en mogelijkheden op gebied van preventie, participatie en innovatie teneinde doelmatige en bestendige ouderenzorg voor de toekomst te ontwikkelen.

Wat merkt de cliënt en zijn netwerk hiervan in 2022?

De cliënt kan zo lang als mogelijk in zijn vertrouwde omgeving blijven wonen. Ook ervaart hij welbevinden in zijn woon- en leefomgeving, thuis in de wijk en thuis in de zorglocatie. Daarnaast is de cliënt bekend met de mogelijkheden omtrent digitale toepassingen en beeldzorg en kan hier samen met zijn naasten en de professionele zorg een goede afweging in maken.

Alerimus levert warme, betrokken, professionele zorg in en met de lokale samenleving, aan kwetsbare mensen die waar mogelijk eigen regie behouden.



Kennis:
datgene wat je weet en toepast, het is parate informatie over een specifiek onderwerp.

Kunde:
de manier waarop je iets doet, het toepassen van kennis in een specifieke context of situatie.

Gedrag:
alles wat je, bewust of onbewust, waarneembaar doet en laat.