

Kwaliteitsjaarverslag

Rosmalen, mei 2024



Leeswijzer

Voor u ligt het kwaliteitsjaarverslag 2023 van Ouderenzorg Annenborch. In dit kwaliteitsverslag wordt de manier waarop de organisatie en de medewerkers, op een lerende wijze, zorg dragen voor de optimale zorg en verzorging voor de bewoners bekend gemaakt. Het verslag wordt op de eerste plaats geschreven als verantwoording voor zorgkantoor, zorgverzekeraars en IGJ. Dit maakt de schrijfstijl mogelijk formeler dan u van ons gewend bent. Door het toevoegen van de foto's hopen we het wat luchtiger te maken om te lezen.

Na corona 2020 is Annenborch begonnen met 'Expeditie Annenborch toekomstbestendig'. Deze zijn we in omgekeerde volgorde aangegaan. In eerste instantie gewerkt aan organisatie. De organisatieschets met meer denkkraft en structuur toevoegen aan Annenborch wilde Annenborch een toekomstbestendige organisatie blijven.

Vervolgens kon vanaf 2022, maar met het meeste gewicht in 2023, de stap gemaakt worden naar de M van medewerker. Er is gestart met het vergroten van de autonomie van collega's en er wordt ingezet op dienend leiderschap. Verschillende functiegroepen zijn gestart met leertrajecten en de methode actieleren is verder uitgerold binnen Annenborch. De teammanagers hebben in expeditie leiderschap geleerd om meer op een dienende, projectmatige manier leiding te geven.

In dit verslag staan we stil bij de stappen die we hierin hebben gemaakt, de successen die behaald zijn en de aandachtpunten die we meenemen. Dit alles met als doel; un goeien aard voor onze bewoners, burens en medewerkers.

Janneke Pander

Directeur/bestuurder

Ouderenzorg Annenborch

Inhoud

Leeswijzer	2
Waarderingen cliënten, mantelzorgers, medewerkers en vrijwilligers	5
Waarderingen cliënten en mantelzorgers:.....	5
PREM wijkverpleging	5
Cliëntervaringsonderzoek WLZ.....	5
Klachten	6
Jaaroverzicht 2023 vertrouwenspersoon cliënt Annenborch	6
Waarderingen medewerkers en vrijwilligers	7
Medewerker tevredenheidsonderzoek.....	7
Passende, veilige zorg en ondersteuning	8
Indicatoren kwaliteitskader verpleeghuiszorg & wijkverpleging	8
Passende zorg.....	8
Behandelaren bij Annenborch.....	8
Innovatie, leren en ontwikkelen.....	9
Innovatie.....	9
Slimme sensoren	9
TONOS	9
Regiovisie.....	9
Leren en ontwikkelen.....	10
Kwaliteitsmanagementsysteem (HKZ-beoordeling).....	10
Externe audit	10
Interne audits	11
Actieleren bij Annenborch.....	11
Expeditie leiderschap	12
Expeditie kwartiermakers.....	13
Leertraject verpleegkundigen	13
Medezeggenschap & Governance.....	15
Medezeggenschap.....	15
Cliëntenraad	15
Ondernemingsraad.....	15
Governance	15
Raad van Toezicht.....	15
Governancecode Zorg	15
Organisatieschets	16
Culturogram	17

Waarderingen cliënten, mantelzorgers, medewerkers en vrijwilligers

Waarderingen cliënten en mantelzorgers:

PREM wijkverpleging

De PREM wijkverpleging wordt jaarlijks in het najaar door Annenborch uitgevoerd. Cliënten van de wijkzorg worden bevroegd over de verschillende thema's van de PREM wijkverpleging. De resultaten (waarvoor akkoord is gegeven) komen hierna op ZorgkaartNederland terecht. Gemiddeld scoort de wijkzorg van Annenborch een 8,3!



8.3
27 waarderingen

Enkele quotes uit rapport op vraag wat beter kan:

- *Ik vind alles oké*
- *Geen idee, ik ben dik tevreden*
- *Ik heb geen aandachtpunten*
- *Het kan niet beter, zorg is goed, zijn vriendelijk en hartelijk*
- *Ik heb niet veel op te merken omdat ik tevreden ben enkel zou het wenselijk zijn wanneer je net in zorg komt meer dezelfde medewerkers krijgt omdat het wennen is en daardoor langzaam aan kan wennen. Ik ervaar dit nu niet meer zo aangezien ik nu eraan gewend ben, ook krijg ik nu meerdere keren dezelfde zorgmedewerkers en dat vind ik prettig, ik heb dit destijds aangegeven aan clientcontactpersoon en dit heeft dit doorgegeven aan planning.*

Cliëntervaringsonderzoek WLZ

Elk jaar wordt aan de bewoners of de clientcontactpersoon van de bewoners gevraagd naar de tevredenheid binnen Annenborch. Dit gebeurt door middel van een standaard vragenlijst opgesteld vanuit het kwaliteitskader en vragen van ZorgkaartNederland. De bewoners intramuraal worden zelf geïnterviewd. Bij de bewoners van de woongroepen ontvangen de clientcontactpersonen de vragenlijst digitaal.

De resultaten worden besproken met de cliëntenraad en de teammanagers van Annenborch. Wanneer nodig wordt actie ondernomen om winstpunten te benutten of risico's te beperken.

De vragen van ZorgkaartNederland worden ook aangeleverd. Zie hieronder de resultaten!



Quotes uit rapport De Linde:

- *Pa zit goed bij jullie. Zoveel warmte en aandacht*
- *Wij zijn tevreden omdat mijn moeder blij is en aangeeft dat het wel een 4 sterren hotel lijkt*
- *De attente en permanente toewijding is geweldig*
- *De zorg staat onder hoogspanning. Ze willen zo graag meer, maar het gaat niet!*
- *De basiszorg is prima en de meeste zorgmedewerkers zijn zorgzaam en betrokken.*

Quotes uit rapport Intramuraal

- *Iedereen staat altijd klaar*
- *Personeel is geweldig*
- *Antwoorden op de bel duurt soms lang*
- *Het avondeten, soms is er geen keuze meer*



- *Duidelijker praten tegen mensen. Er zijn toch veel slechthorende mensen die tijd nodig hebben om iets te begrijpen Erg tevreden over een medewerker die de client goed begeleid. Dit komt voort uit verleden client*
- *Fijn dat ze 's-nachts binnenlopen*
- *Het eten in het restaurant werkt niet zoals het hoort. Zeker niet bij de ouderen! Je moet op een bepaalde leeftijd niet meer socialiseren, structuur dat is belangrijker. Er is niet meer voldoende eten, en mensen weten niet meer wat ze hebben besteld.*

Klachten

Het aantal klachten, op grond van de Wet Kwaliteit, klachten en geschillen in de zorg (Wkkgz) wat binnen is gekomen bij de Regionale Klachtencommissie Zorg 's-Hertogenbosch e.o. is binnengekomen is 0.

Jaaroverzicht 2023 vertrouwenspersoon cliënt Annenborch

De vertrouwenspersoon/klachtenfunctionaris is in 2023 vier maal door een cliënt in verband met een probleem/uiting van onvrede.

Het betrof eenmaal een klacht over een personeelslid, eenmaal een klacht over een voorziening die niet snel aangebracht werd. Eén cliënt wilde adviesgesprek omtrent haar persoonlijke situatie. Deze casus zijn naar tevredenheid afgehandeld. De laatste casus in 2023 behelst een klacht van een dochter van een bewoonster. In 2024 zal daar verder naar gekeken worden.

Waarderingen medewerkers en vrijwilligers

Medewerker tevredenheidsonderzoek

Annenborch voert jaarlijks een medewerker tevredenheidsonderzoek uit met hulp van de Hogeschool van Arnhem Nijmegen. Bij Annenborch is een digitale vragenlijst uitgezet, waarbij zo veel als mogelijk gebruik is gemaakt van gevalideerde vragenlijsten. De vragenlijst bestaat uit meerdere onderdelen gericht op Annenborch's Persoon-werk-visie. Thema's als werktevredenheid, autonomie, ervaren werkdruk en nog vele anderen zijn bevraagd. Het werkklimaat, de collegiale sfeer en het zingevende en afwisselende werk komen dit jaar opnieuw als meest positieve thema's naar voren.



Passende, veilige zorg en ondersteuning

Indicatoren kwaliteitskader verpleeghuiszorg & wijkverpleging

Jaarlijks worden de indicatoren voor het verpleeghuiszorg aangeleverd. De indicatoren voor de verpleeghuiszorg levert kwaliteitsinformatie op over de verpleeghuiszorg. Deze informatie bevordert de transparantie over de kwaliteit van zorg.

Net als voorgaande jaar is er voor gekozen om naast de verplichte metingen Continente te meten en stil te staan bij het terugdringen van vrijheidsbeperking.

In overleg met de samenwerkende collega organisaties in de regio is er voor gekozen de basisindicatoren niet te meten. Hierdoor zijn ze ook niet opgenomen in dit kwaliteitsjaarverslag.

Passende zorg

Aan de hand van een halfjaarlijks MDO/evaluatiegesprek wordt door de zorgmedewerker geanalyseerd of de huidige zorgvraag van de cliënt nog past bij het geïndiceerde indicatiebesluit van het CIZ. Mochten er twijfels bestaan tussen de huidige zorgvraag en het geïndiceerde indicatiebesluit dan zal een herijking van het zorgzwaartepakket worden aangevraagd. Bij tussentijdse structurele toename van de zorgvraag zal niet gewacht worden tot het MDO/evaluatiegesprek maar zal meteen een herijking van het zorgzwaartepakket worden aangevraagd.

Behandelaren bij Annenborch

In 2023 is er een Specialist Ouderengeneeskunde (SO) en Verpleegkundig Specialist aangesteld. Beiden werken volgens de missie en visie van Annenborch en werken vanuit de 4 gezondheidsprincipes van Annenborch. De SO is ook voor een aantal uren uitgeleend aan St. Jozefoord. Hierdoor is gelijk de vervanging tijdens werkdagen met elkaar geregeld. In de avond-nacht en weekend (ANW) maken we gebruik van een extern bureau. Graag hadden we deze opvang geregeld vanuit samenwerking in de regio maar dit is in 2023 nog niet gelukt.

Innovatie, leren en ontwikkelen

Innovatie

Slimme sensoren

Na de implementatie van leefcirkels is bij de afdeling De Linde gestart met het gebruik van slimme sensoren. Deze slimme sensoren worden geplaatst in de kamer van een cliënt. Wanneer een cliënt op een abnormaal moment (bijv. in de nacht) gaat dwalen / lopen in de kamer wordt er direct een signaal gestuurd naar de verzorging. Deze kunnen hierna controleren wat de cliënt aan het doen is. Deze slimme sensoren zijn standaard bevestigd in de kamer van de bewoner. Per bewoner kan ingesteld worden welke alarmen eventueel aangezet worden, afhankelijk van welke zorg de bewoner nodig heeft. Dat zou bijvoorbeeld een alarm kunnen zijn dat aangaat wanneer een bewoner uit bed komt, in de badkamer komt of uit de voordeur van het appartement loopt. Het is mogelijk om hier een vertraging op te zetten. Bijvoorbeeld wanneer een bewoner na 5 minuten nog steeds in de badkamer aanwezig is, er dan pas een alarm af gaat. Dat alarm komt binnen bij de verzorging. Deze kunnen dan de zorg bieden die de bewoner op dat moment nodig heeft.

TONOS

In 2023 is Annenborch begonnen met TONOS-care. TONOS is een slimme, digitale oplossing die zorgprofessionals snel en flexibel optimale capaciteitsplanning en looproutes laat maken. De zorgvraag wordt in enkele seconden automatisch gebalanceerd met de beschikbare personele capaciteit. De uitkomsten helpen om zonder hollen of stilstaan de juiste zorg op het juiste moment te leveren. Cliëntvriendelijk en prettig voor de zorgprofessional. En met minder Fte's. Dit zou moeten resulteren voor Annenborch in: cliëntvriendelijke planning, prettige diensten voor zorgprofessionals en lagere kosten voor de zorginstelling. Voor zowel intramurale als extramurale zorg. Annenborch heeft dit gedurende 2023 ingezet en heeft een duidelijk beeld gegeven dat er een juiste balans is tussen cliëntvriendelijke planning en prettige diensten voor professional. Het project is in 2023 afgerond.

Regiovisie

De zorg vraagt om vernieuwing. De uitdagingen waarvoor we staan zijn groot. De vergrijzing vraagt om meer en complexere zorg, terwijl er minder personeel en middelen zijn om die zorg te verlenen. Ook de kijk op welzijn en wat daarvoor belangrijk is veranderd. Ter voorbereiding op de toekomst hebben de VVT-organisaties in Noordoost-Brabant de handen ineen geslagen. We willen goede ouderenzorg blijven leveren. Daarom ontwikkelden we een gezamenlijke visie: "Samen staan we sterker!" Aan de hand van zes thema's geven we de komende jaren invulling aan vitale, sociale en vooral toekomstbestendige zorg.

Om de toekomst van de ouderenzorg vorm te geven zetten we ons in voor:

1. Vitale cliënten
2. Aantrekkelijk werk
3. Innoveren
4. Samen anders organiseren
5. Duurzame zorg
6. Digitalisering en informatie-uitwisseling

In 2023 zijn er vanuit de regio visie "IedereenZorgt" 2 onderwerpen onderzocht of opgepakt binnen Annenborch. Er is een onderzoek gedaan of er een zinvol was om slimme incontinentie in te zetten bij de bewoners van de Linde. Uit onderzoek, samen met de leverancier, bleken de hoge kosten van het slimme incontinentiemateriaal niet op te wegen

tegen de verminderde inzet van medewerkers en verminderde belasting voor de bewoners. De bewoners met incontinentie worden al optimaal begeleid met de inzet van het juiste materiaal waardoor slimme incontinentiemateriaal geen meerwaarde heeft.

In 2023 is er wel succesvol gestart met het stoppen met ogendruppelen tenzij, in de wijk. Dit zit nu in de evaluatiefase waarbij in 2024 de overweging is dit verder door te zetten bij de bewoners wonend bij Annenborch.

Concrete doelstelling voor 2024

In 2024 zal er een start worden gemaakt met het stoppen met het aantrekken van steunkousen in de wijk, tenzij. Dit betekent dat we de zorgvrager helpen met het zelf aantrekken van de steunkousen en het zoeken van het juiste hulpmiddel. Pas als we weten dat we alles samen geprobeerd hebben, ook met de mantelzorg, nemen we het aantrekken over.



Leren en ontwikkelen

Kwaliteitsmanagementsysteem (HKZ-beoordeling)

De overheid eist dat zorginstellingen de kwaliteit van de zorg systematisch bewaken, beheersen en verbeteren middels een kwaliteitssysteem. Ondanks dat een keurmerk niet verplicht is, is binnen Annenborch het HKZ-model als kapstok gekozen. Het keurmerk is in 2022 weer verlengd en geldig tot en met 2025. HKZ dwingt ons om de processen omtrent klant-medewerker en organisatie continu te evalueren en daar waar nodig te verbeteren. De “strakke procesgerichte” HKZ staat eigenlijk haaks ten opzichte van de manier van werken die Annenborch voorstaat “de kracht van un goeien aard”. Juist die tegenstelling heeft ons in 2023 geholpen om alert te blijven op de werking van ons kwaliteitssysteem.

Externe audit

Annenborch wordt jaarlijks extern getoetst door de HKZ en zo ook in 2023. Annenborch is ook in 2023 met vlag en wimpel geslaagd voor de tussentijdse toetsing van de HKZ-norm. Er was een minor-tekortkoming die betrekking had op het ontbreken van een meerjaren interne audit programma. Hiernaast waren er nog een 3-tal verbeterpunten zoals het rapporteren op bijzonderheden in het zorgdossier, formuleren van verbeteracties op analyses en het ontbreken van een scholingsplan.

Interne audits

Om ook zelf te kunnen toetsen op kwaliteit worden er ook interne audits gehouden binnen Annenborch. Hiervoor huurt Annenborch een externe consultant in die gespecialiseerd is in de HKZ-norm. Annenborch kiest zelf de onderwerpen uit waarop getoetst wordt.

In mei 2023 heeft er een interne audit plaatsgevonden op een 4-tal clientdossiers, de exitgesprekken voor medewerkers en enkele verplichte documenten omtrent de directiebeoordeling. Alle 3 de onderwerpen zijn niet volgens die HKZ-norm en verdienen dus nog aandacht voor verbetering.

Actieleren bij Annenborch

Het behouden en werven van zorg- en welzijnsprofessionals vraagt continue aandacht. Een doorlopend thema hierin is de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ook bij Annenborch besteden we hier aandacht aan. Dit willen we in 2024 ook blijven doen middels actieleren.

Actieleren is een methode om gezamenlijk en gestructureerd te zoeken naar oplossingen voor problemen door middel van goed geïnformeerd experimenteren. Actieleren is dus een methode om samen vanuit alle lagen in de organisatie input te krijgen voor een oplossing van 'een probleem'.

Uit het medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO) van najaar 2021 bleek dat de autonomie van medewerkers versterkt mag worden. Actieleren is een manier om medewerkers meer bij de organisatie te betrekken en meer autonomie te geven.

Er is in 2023 een ontwikkelgroep samengesteld met medewerkers die mee gaan actieleren. Dit zijn medewerkers met functies die belangen hebben bij het 'probleem' waarop geleerd zal gaan worden. Wanneer er meer draagvlak, autonomie en regelruimte gecreëerd wordt bij deze groep medewerkers, zal het implementeren en borgen van de interventie beter verlopen dan wanneer deze cruciale functiegroepen niet meegenomen worden in het probleem. In 2023 is er geleerd op het thema 'warm welkom' voor zowel cliënten als collega's.

Het actieleren vindt plaats onder leiding van Dr. Mariëlle van Lier- Verhoef. Met haar kennis en ervaring willen we bij Annenborch het actieleren naar een hoger niveau tillen. Het uiteindelijke doel is dat actieleren een 'nieuwe' methode van werken wordt binnen Annenborch. Om deze ambitie te bereiken is een tijdspad tot 2026 gesteld.

Actieleren is daarnaast een onderdeel van de academische werkplaats die Annenborch is aangegaan. In deze academische werkplaats zal Annenborch vijf jaar gevolgd worden middels verschillende onderzoeken. Er zal op micro-, meso- en macroniveau onderzocht worden waar verbeteringen en eventuele problemen zijn.

Bij Annenborch ervaren medewerkers van de ontwikkelgroep meer autonomie doordat ze mogen meedenken en meebeslissen rondom acties om problemen op te lossen. Er wordt vanuit verschillende lagen gekeken naar het probleem. Hierbij wordt er meer samengewerkt dan alleen snel in de actie schieten. Er is dus een top-down en bottom-up samenwerking bij Annenborch.

Concrete doelstelling in 2024

Via het Actieleernetwerk willen we in 2024 ook andere organisaties in de zorg- en welzijnssector (breder dan VVT) meenemen in onze ervaringen en bevindingen. Zo kunnen we van elkaar leren.

In 2024 zal er een nieuwe ontwikkelgroep samengesteld worden en zal er geleerd gaan worden op het thema 'waardig afscheid' voor zowel cliënten als collega's. In deze nieuwe cyclus zullen de leerpunten vanuit de evaluatie van 2023 meegenomen worden.



Expeditie leiderschap

In 2022 is Annenborch gestart met het inzetten op dienend leiderschap. Hierbij spreken leidinggevenden hun medewerkers steeds meer direct aan op het gewenste gedrag, waardoor de medewerker hiervan kan leren en het eigen gedrag kan aanpassen. Uit meerdere praktijkgerichte onderzoeken blijkt dat deze manier van leidinggeven positieve resultaten heeft voor zowel medewerkers als cliënten.

Om als dienend leider te gaan werken hebben de leidinggevenden van Annenborch in 2022 een 'management development' traject aangeboden gekregen. Het doel hiervan is dat de leidinggevende een betekenisvolle werkrelatie opbouwt met de medewerker aan wie hij/zij leidinggeeft. Daarbij creëert de leidinggevende een veilige werkomgeving, zodat de medewerker ook met plezier aan het werk kan blijven, wat ook plezier oplevert bij de cliënt. Dit doet de leidinggevende door: zelf het gewenste voorbeeldgedrag te laten zien, de dialoog en het overleg met elkaar te hebben om zo van elkaar te leren en meer gericht te zijn op het talent van de medewerker. Dus extra ondersteunen waar iemand al goed in is en in een team ook bekijken hoe men complementaire is aan elkaar door ieders verschillende talenten.

Doel van het project is om deze verandering te versnellen met de beschikbare kennis en ervaring. Van weten naar doen en naar resultaten die medewerkers ervaren door een toename van het gevoel 'gezond en fluitend naar het werk'. Alle leidinggevende hebben hierbij een cruciale rol en voeren persoonlijke jaargesprekken met medewerkers om de betekenisvolle werkrelatie vorm te geven, te sturen op talenten van medewerkers, de persoonlijke werk-privé balans in beeld te hebben en ervoor te zorgen dat medewerkers vitaal en met plezier naar hun werk komen.

In 2023 is er binnen Annenborch verder gegaan met het tweede deel van het 'management development' traject. Dit traject is eind 2023 afgerond. In 2024 wordt er verder gegaan met expeditie leiderschap in de vorm van meer individuele trajecten, waarbij de gezamenlijke teamvorming ook een onderdeel blijft zijn.

Concrete doelstelling in 2024

Bij Annenborch wordt dienend leiderschap de nieuwe manier van werken. Medewerkers worden benaderd vanuit de talenten die ze hebben. Dit gebeurt in constante samenwerking met elkaar. Leidinggevenden hebben hier een grote rol in door het aangaan van de dialoog met de medewerker en in het management vaardigheden richting jaarplannen en begroting van Annenborch.

Expeditie kwartiermakers

De kwartiermakers (team Welzijn) bij Annenborch worden gezien als belangrijke functiegroep. Vanuit de gedachte wanneer zij meer autonomie ervaren en het gewenste gedrag laten zien, wordt dit sneller/makkelijker verspreid naar andere collega's bij Annenborch. Daarom zijn we in 2023 gestart met expeditie kwartiermakers.

Het doel van expeditie kwartiermakers is om een goed, samenwerkend team te creëren waar de rollen, taken en verantwoordelijkheden van ieder helder zijn, waar uiteindelijk de cliënt (verschillende doelgroepen), in een rijk aanbod van activiteiten en evenementen afgestemd op de wensen, de vruchten van plukt. De cliënt moet na deze expeditie meer zin in de dag ervaren. Daarnaast wordt de autonomie van de kwartiermakers versterkt zodat zij dit verder kunnen verspreiden naar andere collega's en het voorbeeld kunnen zijn voor cliënten.

Aan het einde van deze expeditie willen we dat de kwartiermakers zich bewust bekwaam worden van de visie, strategie en toepassing in de praktijk (activiteiten/evenementen) van de vier gezondheidsprincipes, met name zin in de dag bij Annenborch en dit kunnen uitdragen in de vorm van activiteiten en evenementen naar cliënten, collega's, familie en andere betrokkenen bij Annenborch. Uiteindelijk moet de cliënt meer zin in de dag ervaren!

In 2023 is de aftrap geweest en de eerste leerdag van dit traject in samenwerking met Vitalogisch. In 2024 zal dit traject verder voorgezet gaan worden en uiteindelijk afgrond worden.

Concrete doelstelling in 2024

Bij Annenborch werken de kwartiermakers vanuit de missie, visie en doelgroepen. Hierbij hebben de kwartiermakers aan de harde kant een goed jaarplan met evenementenkalender per doelgroep beschreven. Aan de zachte kant werkt het team op een goede manier samen en pakken ze de autonomie om voor de bewoner zoveel mogelijk zin in de dag en 'un goeien aard' te creëren.

Leertraject verpleegkundigen

Zoals bij de kwartiermakers worden ook de verpleegkundigen gezien als belangrijke functiegroep. Ook voor hen geldt dat de gedacht is wanneer zij meer autonomie ervaren en het gewenste gedrag laten zien, dit sneller/makkelijker wordt verspreid naar andere collega's. Daarom gaan we in 2024 starten met een leertraject voor verpleegkundigen.

Samengevat is het doel van 'verpleegkundige in hun kracht' is om een goed, samenwerkend team te creëren waar de rollen, taken en verantwoordelijkheden van ieder helder zijn, waar uiteindelijk de cliënt, door goede kwaliteit van zorg en visie op zorg, de vruchten van plukt en de autonomie van de verpleegkundige versterken zodat zij dit verder kunnen verspreiden naar andere collega's.

Het leertraject moet gaan over visie vorming op kwaliteit van zorg, waarborging door groep binnen heel Annenborch (niet per team). Er mag geen twijfel zijn aan de professionaliteit van zorg. De visie moet ondersteunend aan de cliëntrelatie. Deze visie moet uitgedragen worden naar de buitenwereld op een zelfde manier en als één team.

Positionering binnen Annenborch/functiehuis/verantwoordelijkheidsdomein: taak en rol verpleegkundige(n) binnen Annenborch richting buitenwereld. Randvoorwaarden worden helder waarbinnen de rol vormgegeven mag worden en welk gedrag hierbij hoort. Gericht op universele gezondheid en geen professionaliseringsfuijk. Dit kan dilemma's opleveren voor de verpleegkundigen.

De verpleegkundigen worden inhoudelijke leidinggeevenden op de inhoud van zorg en bewegen mee in de koers die Annenborch zet. Hierbij bewaken ze o.a. cyclische processen op kwaliteit/professionaliteit en zijn ze ondersteunend aan teams op inhoud van zorg. Hierbij is een goede samenwerking met kwaliteit over bijvoorbeeld de cyclische processen nodig. Hierbij kun je denken aan MDO/MIC.

Signalerende functie in de praktijk. Waar gaat het goed? Wat kan beter? Hierbij onderzoek doen en (wetenschappelijk) good practices aandragen en implementeren in de zorg bij Annenborch.

Begeleiding van verpleegkundigen in opleiding bij Annenborch. Dit worden er steeds meer en om hen iets te kunnen bieden zijn goede, ervaren verpleegkundigen nodig.

In 2024 zal dit traject gaan starten in samenwerking met Van Loveren & Partners.

Concrete doelstelling in 2024

Bij Annenborch werken de verpleegkundigen vanuit de missie, visie en kwaliteit van zorg. Hierbij is enerzijds gewerkt aan het creëren van een team verpleegkundigen. Daarnaast wordt er ook gewerkt aan kwaliteit van zorg en hoe deze te versterken bij Annenborch middels verpleegkundigen.



Medezeggenschap & Governance

Medezeggenschap

Cliëntenraad

De Cliëntenraad behartigt de gemeenschappelijke belangen van alle cliënten van Annenborch. De Cliëntenraad toetst en controleert het beleid van de directeur-bestuurder en geeft gevraagd en ongevraagd advies. In een aantal gevallen is dat advies bindend. Wanneer de Cliëntenraad welk recht mag gebruiken is vastgelegd in de Wet Medezeggenschap Cliënten van Zorginstellingen. De Cliëntenraad behandelt geen individuele vragen en/of klachten.



Ondernemingsraad

Annenborch heeft ook een ondernemingsraad bestaande uit vijf leden. De leden van de ondernemingsraad zijn personen die gedurende tenminste een jaar binnen Annenborch werkzaam zijn geweest. De ondernemingsraad komt op voor de belangen van het personeel binnen Annenborch. De ondernemingsraad mag meedenken over bedrijfseconomische en sociale onderwerpen. De ondernemingsraad kan door advisering of instemming invloed hebben op de bedrijfsvoering. Zo kan de ondernemingsraad een bijdrage leveren aan het goed functioneren van het bedrijf.

Governance

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt integraal toezicht op het beleid van de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken in de organisatie. Zij ziet er vooral op toe dat de directeur-bestuurder een evenwichtige afweging heeft gemaakt van de belangen van allen die bij de zorginstelling zijn betrokken. Daarnaast ziet de Raad toe op de wijze waarop Annenborch in de samenleving staat en de maatschappelijke doelen dient. De Raad van Toezicht functioneert conform de "Zorgbrede Governance Code", een richtlijn van de brancheorganisaties uit de zorg, die garanties biedt voor de kwaliteit van bestuur en toezicht. Voor de beloning van de toezichthouders geldt de adviesregeling van Raden van Toezicht van Zorginstellingen, zoals vastgesteld door de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Zorg (NVTZ).

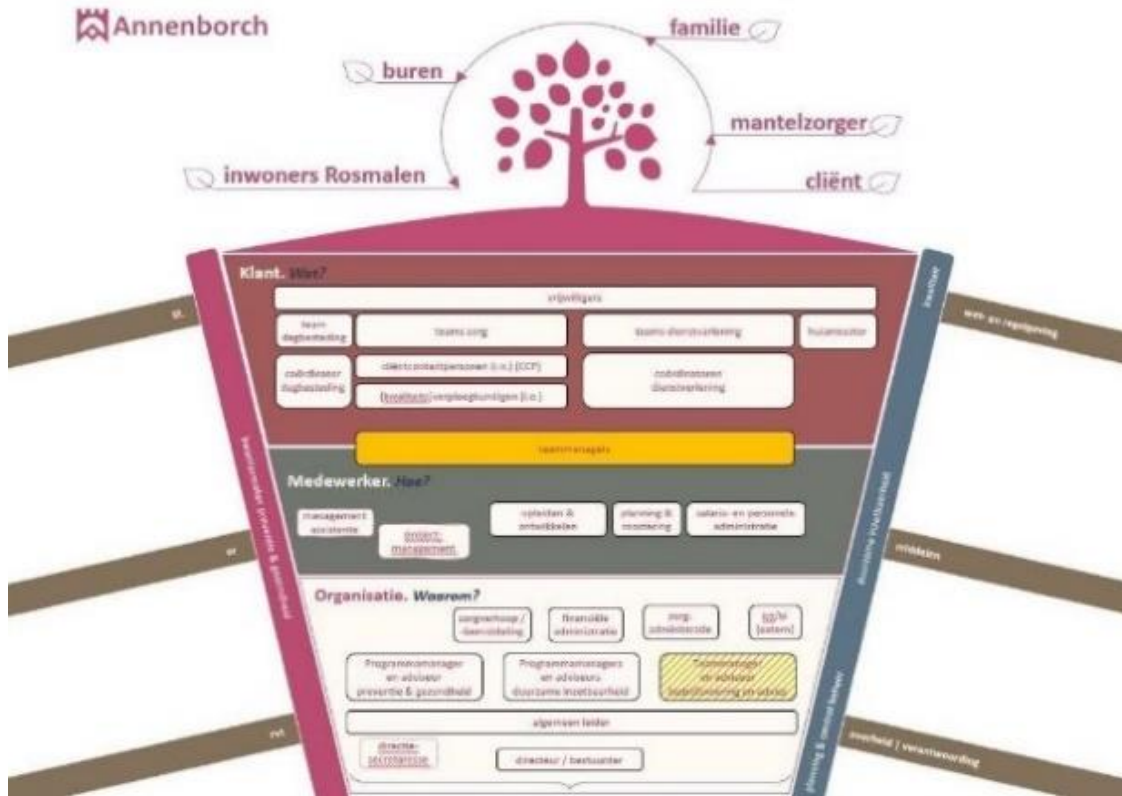
Governancecode Zorg

Hier vindt u de Governance code Zorg van 2022.

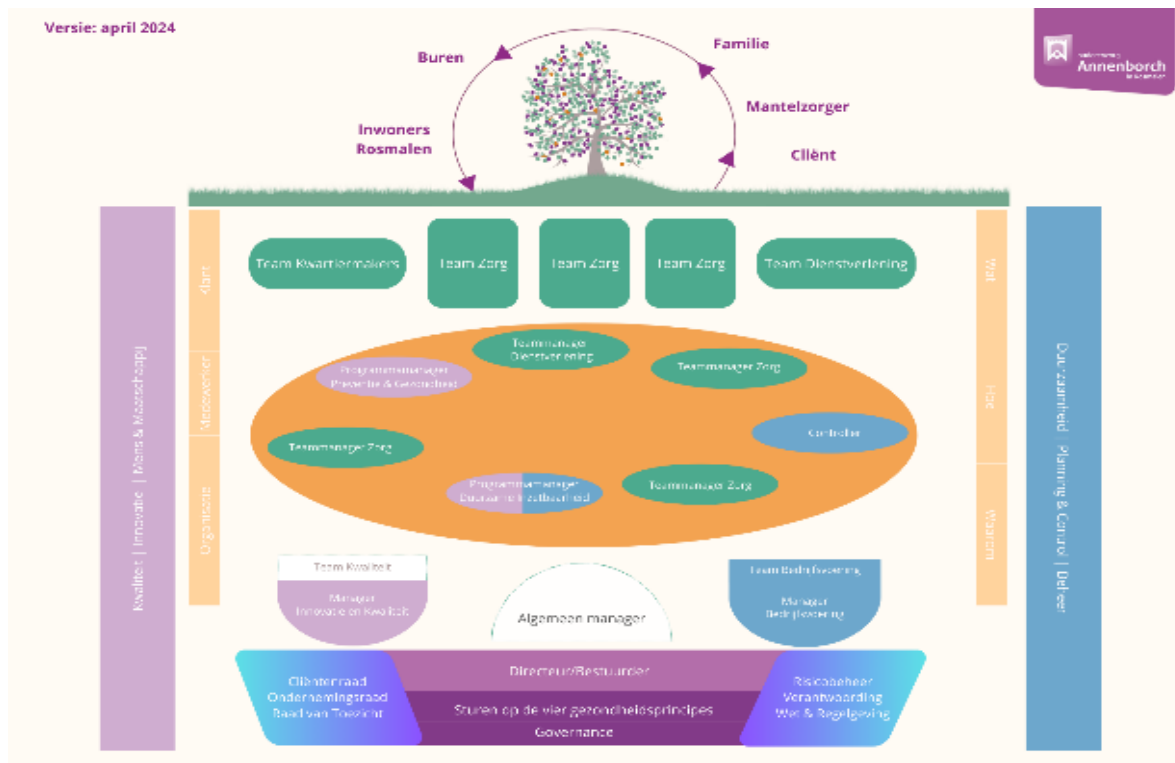
[Home - Annenborch](#)

Organisatieschets

Versie 8 – conceptieversie 20-05-2023

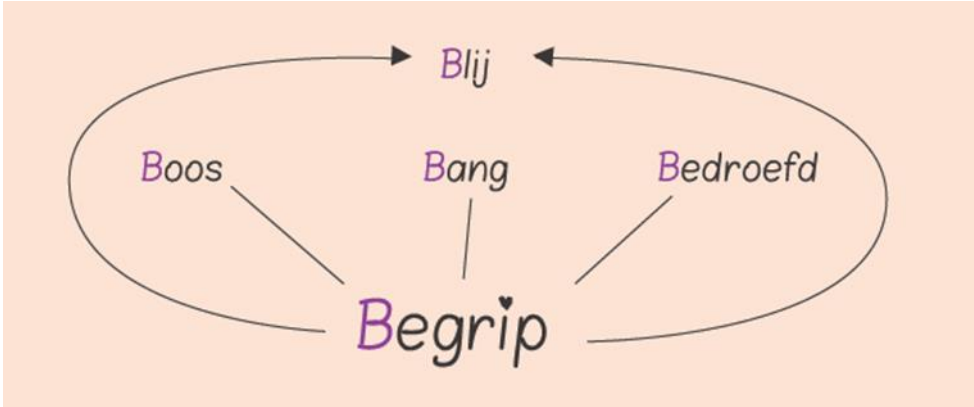
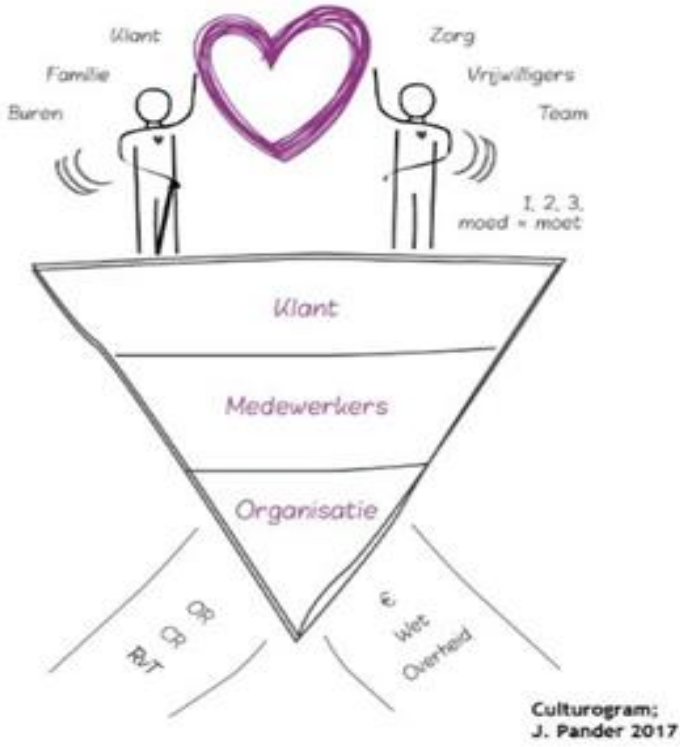


(versie 2023)



(versie 2024)

Culturogram



Spiegel is dat je bij een verschil van inzicht, eerst drie keer het gesprek aangaat met degene die in jouw ogen niet doet wat de bedoeling is. Als je er dan niet uitkomt, zoek je het "lagerop" in de organisatie. Gedrag, begrip en beleving zijn belangrijker als macht en positie