

# Kwaliteitsverslag

## 2023

Eigenaar: Stichting Nusantara Zorg  
Vaststelling d.d.: 27.06.2024



nusantara



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
Opbouw .....	4
<b>Programmalijn 1: Werken in kleine teams zorg en welzijn</b>	<b>5</b>
Werken in kleine teams zorg en welzijn .....	5
Door ontwikkelen rol evv-er .....	5
Leren en verbeteren in het team .....	5
<b>Programmalijn 2: Cultuursensitieve zorg &amp; welzijn</b>	<b>6</b>
Implementeren welzijnsbeleid .....	6
Ontwikkelen en implementeren cultuursensitieve praktijktraining .....	6
<b>Programmalijn 3: Anders behandelen</b>	<b>6</b>
Doorontwikkeling behandelfuncties .....	6
<b>Programmalijn 4: Huisvesting en hospitality</b>	<b>6</b>
Toekomstbestendige huisvesting .....	6
Ontwikkelen en implementeren nieuw hospitality concept .....	7
<b>Programmalijn 5: Medewerkers en goed werkgeverschap</b>	<b>7</b>
Roosterbeleid en -proces .....	7
Instream, doorstroom en uitstroom .....	7
Verbetermogelijkheden goed werkgeverschap .....	8
Ontwikkelen beleid voor opleiding en ontwikkeling .....	8
<b>Programmalijn 6: Besturing</b>	<b>8</b>
Ontwikkelen besturing en beheersing .....	8
Professionals betrekken in de besturing .....	8
<b>Programmalijn 7: Organisatieontwikkeling</b>	<b>9</b>
Procesgericht werken .....	9
Ontwikkelen informatiemanagement .....	9
Verder digitaliseren en automatiseren bedrijfsadministratie .....	9



Ontwikkelen IT beheer.....	9
<b>Programmalijn 8: Marketing en communicatie</b>	<b>9</b>
Door ontwikkelen communicatiebeleid en huisstijl .....	9
<b>Leren en werken aan kwaliteit</b>	<b>10</b>
Werken aan kwaliteit.....	10
Prezo kwaliteitskeurmerk .....	10
Kwaliteitskader.....	10
Onvrijwillige zorg .....	11
Medicatieveiligheid en valpreventie.....	11
Preventie van acute ziekenhuisopnamen .....	11
Audits en brandoefeningen .....	12
<b>Bijlage I Wet zorg en dwang analyse</b>	<b>13</b>
Toelichting op de cijfers .....	13
Algemene analyse en vergelijking met 2022 .....	13
Scholing en inzet gvp.....	14
Leerpunten.....	14
<b>Afkortingen</b>	<b>15</b>



## Voorwoord

Voor een organisatie als Nusantara zijn Kwaliteit en Cultuursensitiviteit cruciaal om haar existentie, ook op termijn, te kunnen borgen.

Juist omdat we een kleine organisatie zijn met twee unieke locaties, die ook nog 60 kilometer uit elkaar liggen, maakt dat we een hoge mate van souplesse en flexibiliteit van onze medewerkers vragen. Evident dat dit niet ten koste van de kwaliteit van de cultuursensitieve zorgverlening mag gaan of de wijze waarop we dat samen vorm en inhoud willen geven. Dit vraagt vanzelfsprekend doorlopend onze aandacht waarbij zorgvuldig ons verstand, gevoel en ethiek in balans moeten blijven.

Onze intrinsieke motivatie en betrokkenheid maken voor ons allemaal dat het nastreven van deze kwaliteiten een gegeven is. Maar ook een dagelijkse werkzaamheid want we hebben immers met kwetsbare bewoners en met elkaar van doen.

Een attitude waar ik, als bestuurder, samen met het Managementteam, graag het voortouw neem.

Wilbert de Haan Westerveld,  
Raad van Bestuur Stichting Nusantara Zorg

## Opbouw

De indeling van dit verslag volgt dezelfde indeling als het kwaliteitsplan voor 2023. Het plan is ingedeeld aan de hand van acht programmalijnen met daaronder projecten. Door te werken in programma's hadden we de onderlinge samenhang van plannen en acties beter in beeld en werd meer overzichtelijk wat we van plan waren in 2023.

We realiseren ons dat we hoge ambities hebben gehad. Dit is ook in dit kwaliteitsverslag terug te lezen doordat er projecten zijn verkleind of doorgezet naar 2024.



# Programmaliijn 1: Werken in kleine teams zorg en welzijn

## Werken in kleine teams zorg en welzijn

In het voorjaar van 2023 heeft er op beide locaties een evaluatie plaatsgevonden op de uitgangspunten Kleine Teams. Hieruit kwam onder andere dat medewerkers de bewoners beter hadden leren kennen. Daarnaast behoefde de integratie van welzijn aandacht op beide locaties en bleek in de praktijk de rol van coördinator zorg verschillend te worden uitgevoerd. Hierdoor is er een traject gestart over de invulling van de rol van coördinatoren. Het nieuwe functieprofiel is eind 2023 vastgesteld. De ontwikkeling van de medewerkers op deze functie krijgt in het eerste half jaar van 2024 extra aandacht.

Het *Beleid aandachtsvelders en kwaliteitscommissies* is vastgesteld, ter aanvulling op de uitgangspunten kleine teams. Het project kleine teams is in 2023 afgerond. De overgebleven aandachtspunten zijn opgenomen in het jaarplan 2024.

## Door ontwikkelen rol evv-er

Voor het handboek Wonen bij Nusantara is het proces Waardig afscheid nemen gemaakt. Dit is gedaan met behulp van de procestafels waar medewerkers uit het primaire proces aan deelnemen. De implementatie van Waardig afscheid nemen wordt gedaan in 2024. Daarmee is de bewonersreis afgerond en het handboek voor de evv-ers compleet.

Met de invoer van kleine teams zijn ook meer evv-ers aangesteld. Zij worden voorzien van opleiding/scholing om hun functie goed uit te kunnen voeren. De scholingsbehoefte van evv-ers is in 2023 in kaart gebracht.

## Leren en verbeteren in het team

Het cliënttevredenheidsonderzoek is in april uitgevoerd door een extern bureau. Er zijn in totaal 59 respondenten geïnterviewd. De resultaten zijn gedeeld in de organisatie en aangeleverd bij Zorgkaart Nederland. De teams hebben een rapportage op locatie/team niveau ontvangen.

De interne auditrapportages hebben plaatsgevonden gedurende 3 meetmomenten in 2023. Sinds 2023 is de auditrapportage aangepast en voorzien van een vast verbeterplanformat. Dit is gedaan om meer eenduidig te werken binnen de locaties en de teams te faciliteren in het leren en verbeteren in het team. Daarmee is dit actiepunt afgerond.



## **Programmalijs 2: Cultuursensitieve zorg & welzijn**

### **Implementeren welzijnsbeleid**

Dit project is wegens her prioritering in 2023 getemporeerd. Het heeft opnieuw een plek gekregen in het jaarplan 2024 waarbij de cultuursensitieve benadering centraal staat.

### **Ontwikkelen en implementeren cultuursensitieve praktijktraining**

De e-learning cultuursensitieve zorg die Nusantara in 2022 heeft gemaakt draagt bij aan de kennis over de Nederlands-Indische en Molukse cultuur onder onze medewerkers. Na evaluatie van de e-learning bleek dat er behoefte was aan meer (praktische) verdieping. We vonden het belangrijk gehoor te geven aan deze behoefte. Daarom hebben we een verdiepende praktijktraining gemaakt. Deze hebben we in 2023 samen met Stichting Pelita ontwikkeld. De try-outs in het voorjaar van 2023 waren zeer succesvol. De opgedane ervaringen in de try-out zijn vertaald naar een definitieve training. Deze praktijktraining wordt sinds begin 2024 vier keer per jaar gegeven en is beschikbaar voor alle medewerkers.

## **Programmalijs 3: Anders behandelen**

### **Doorontwikkeling behandel functies**

In 2023 is de visie op behandeling herschreven en vastgesteld. De visie is op basis van de drie pijlers: palliatieve zorg, positieve gezondheid en cultuursensitief werken. De samenwerking met Klein Geluk in de regio Apeldoorn is gerealiseerd. Per 1 januari 2024 is er een gezamenlijke behandel dienst van start gegaan.

## **Programmalijs 4: Huisvesting en hospitality**

### **Toekomstbestendige huisvesting**

De huidige locatie Patria voldoet niet meer goed aan onze wensen wat betreft huisvesting. Het vinden van een nieuwe locatie voor Patria is een uitdaging in de huidige markt. In 2023 diende zich een locatie aan met een al uitgewerkt bouwplan en -vergunning. Deze locatie is in 2023 uitgewerkt en vertaald naar een businesscase en gewenste binneninrichting. Het afronden van contracten wordt in Q3 2024 gedaan, zoals de huurovereenkomst en de opdracht aan de ontwikkelaar.



## **Ontwikkelen en implementeren nieuw hospitality concept**

In het eerste kwartaal van 2023 is de facilitaire folder vastgesteld. De folder beschrijft de dienstverlening van Nusantara, zodat duidelijk is voor (nieuwe) bewoners wat zij kunnen verwachten van Nusantara en wat zij zelf moeten organiseren. Ook zijn de voorbereidingen getroffen voor het invoeren van een serviceabbonnement.

Daarnaast hebben we het contract van de wasserij in de eerste helft van 2023 opnieuw aanbesteed, met onder andere als doel: hogere klanttevredenheid, optimale communicatie met leverancier, betaalbaar, beheersbaar en een transparant proces.

In de zomer zijn informatiebijeenkomsten georganiseerd voor bewoners en naasten waar zij vragen konden stellen aan de nieuwe wasserijdienst. Vervolgens zijn we per 1 september 2023 overgegaan naar de nieuwe wasserij.

In de eerste helft van het jaar is een verbeterslag doorgevoerd bij de toko's op beide locaties. Het assortiment is uitgebreid, de openingstijden zijn aangepast en het is nu mogelijk om ook met pinpas te betalen.

## **Programmaliijn 5: Medewerkers en goed werkgeverschap**

### **Roosterbeleid en -proces**

Het proces plannen en roosteren is geëvalueerd en aangepast n.a.v. veranderingen in de CAO en in verantwoordelijkheden van manager zorg & welzijn en coördinator zorg. Binnen het hoofdproces is het deelproces vakantieaanvraag herschreven naar de nieuwe digitale wijze van vakantie aanvragen van het team met ondersteuning van de coördinator zorg. Er is gekeken naar de vraag in hoeverre het proces van het basisroosteren nog steeds aansluit bij de doelstellingen van de organisatie (financieel gezond en continuïteit van zorg en dienstverlening). Om die reden is er een 0-meting uitgevoerd door een externe partij in Q1 2024.

### **Instroom, doorstroom en uitstroom**

Nusantara is inmiddels met advertenties en wervingsfilmpjes zichtbaar op diverse social media kanalen. Er is veel geïnvesteerd in onze middelen voor arbeidsmarktcommunicatie. Tijdens de implementatie van AFAS bleek dat er nog onduidelijkheden zijn in de rolverdeling in het instroomproces. Ook zijn er aanvullende verbetermogelijkheden geconstateerd in het (waar en hoe) bekend maken van vacatures en in het proces van (warme) onboarding. HR performance



management, W&S, pre- en onboarding maakt daarom opnieuw onderdeel uit van het jaarplan 2024 en uitrol hiervan zal plaatsvinden in Q1-3 2024.

### **Verbetermogelijkheden goed werkgeverschap**

Dit project (specifiek het MTO) is wegens prioritering getemporeerd. Een concreet signaal uit het MTO was de wens dat er meer eenduidig gecommuniceerd wordt richting de medewerkers. Hierin zijn verbeterlagen doorgevoerd door de diverse communicatiekanalen op een eenduidige manier te gebruiken.

### **Ontwikkelen beleid voor opleiding en ontwikkeling**

Er is een driejarige planning voor klinisch leren waar de BIG vaardigheden, klinische lessen en dagelijkse supervisie op elkaar aan sluiten. Daarnaast is er een opleidingsplan voor gvp-ers gemaakt.

## **Programmaliijn 6: Besturing**

Ook in 2023 is gewerkt met maandelijkse resultaatgesprekken tussen de bestuurder en de managers (budgethouders). De raad van bestuur, het managementteam, de medezeggenschapsorganen en de raad van toezicht kregen kwantitatieve en kwalitatieve analyses en rapportages op financieel vlak, HRM en op het gebied van kwaliteit en projectontwikkeling. Deze informatievoorziening richting bestuur en naar de toezichthoudende- en medezeggenschapsorganen was op maandelijkse en/of vier maandelijkse basis.

### **Ontwikkelen besturing en beheersing**

In 2023 is de budget- en mandaatregeling gemaakt. Ook het Treasury statuut is gemaakt en wordt naar verwachting in 2024 afgerond. Daarnaast is er een nieuwe versie van het reglement van de RvB en het reglement RvT gemaakt. Tevens heeft Nusantara een positieve managementletter van haar accountant ontvangen.

### **Professionals betrekken in de besturing**

Dit actiepoint is wegens prioritering opnieuw opgenomen in het jaarplan 2024. Vooralnog wordt er gewerkt met een OR en worden medewerkers indien gewenst betrokken bij beleidsontwikkeling. Dit wordt onder andere gedaan via bestaande (kwaliteits)commissies en/of via procestafels.





## Programmaliijn 7: Organisatieontwikkeling

### **Procesgericht werken**

Het proces Waardig afscheid nemen is gemaakt en vastgesteld in 2023. Daarnaast is het beleid procesgericht werken herzien en opnieuw vastgesteld. Daarmee is het project afgerond en is het opgenomen als werkwijze binnen de organisatie. Verdere toelichting staat onder programmalijn 1 en 5.

### **Ontwikkelen informatiemanagement**

Nusantara werkt in twee omgevingen: SharePoint en MS-teams. De MS-teams omgeving wordt gebruikt voor de dynamische documenten zoals notulen, rapportages en analyses, waarbij autorisaties beter beheert kunnen worden. Daarnaast wordt de SharePoint omgeving gebruikt voor statische documenten (zoals beleidsstukken, handboeken, reglementen en procesbeschrijvingen). In 2023 zijn alle statische documenten overgezet naar de nieuwe omgeving. Dit project krijgt een vervolg in 2024 waarbij het meer gericht zal zijn op communicatie en voorlichting naar medewerkers over de nieuwe omgeving en de werkwijzen met documenten.

### **Verder digitaliseren en automatiseren bedrijfsadministratie**

Per 1 januari 2023 wordt er gewerkt met het nieuwe systeem met zowel de personeels-, financiële en salarisadministratie module. Gedurende 2023 is stapsgewijs verder gewerkt aan de optimalisatie van AFAS workflows.

### **Ontwikkelen IT beheer**

Dit project hangt samen met het ontwikkelen van informatiemanagement, zie bovenstaand.

## Programmaliijn 8: Marketing en communicatie

### **Door ontwikkelen communicatiebeleid en huisstijl**

Er zijn diverse documenten en brochures vertaald naar de nieuwe huisstijl. De huisstijl is op verschillende onderdelen geïmplementeerd en is steeds meer terug te zien in de organisatie. Er zijn templates gemaakt die de medewerkers in de organisatie kunnen gebruiken, zoals briefpapier en een PowerPoint. Marketing en communicatie is ook opgenomen in het jaarplan 2024 en krijgt dit jaar een vervolg.



# Leren en werken aan kwaliteit

## Werken aan kwaliteit

Er wordt gewerkt met een viermaandelijke cyclus waarbij de MIC-rapportage iedere vier maanden per locatie wordt gemaakt met daarbij een inhoudelijke analyse. Dit wordt gedaan door de aandachtsvelders MIC in samenwerking met de kwaliteitsverpleegkundigen. Daarnaast worden er maandelijks Wzd overzichten gemaakt ten behoeve van kwaliteitsverbetering en deze worden gedeeld met de locatiemanagers, behandelaren, kwaliteitsverpleegkundigen, beleidsadviseur kwaliteit en aandachtsvelders Wzd.

Er wordt binnen Nusantara onder andere gewerkt met een interne commissie Kwaliteit en Veiligheid. Hierin worden organisatie brede zaken besproken en wordt de voortgang op projecten en acties op het gebied van kwaliteit gemonitord en worden verbeteracties uitgezet. De terugkoppeling vanuit de locatie specifieke commissies vindt ook hierin plaats. Per locatie zijn er op een aantal inhoudelijke thema's commissies georganiseerd ter bewaking en verbetering van de kwaliteit (MIC, Wzd, medicatie, infectiepreventie). Ook de Raad van Toezicht kent een Commissie Kwaliteit en Veiligheid welke op reguliere basis met de Raad van Bestuur in gesprek gaat omtrent de kwaliteit van de dienstverlening in de breedste zin van het woord.

## Prezo kwaliteitskeurmerk

In mei 2023 heeft de tussentijdse audit van prezo plaatsgevonden. Nusantara heeft de audit succesvol doorlopen waardoor de audit is behaald en het keurmerk gecontinueerd is.

Het cliënttevredenheidsonderzoek heeft plaatsgevonden in april en is gedaan door een extern bureau. Zij hebben face-to-face interviews afgenomen onder bewoners (voornamelijk van de afdelingen somatiek) en telefonische interviews onder de eerste contactpersonen van de bewoners van de pg-afdelingen. De resultaten van het onderzoek zijn te vinden op Zorgkaart Nederland.

## Kwaliteitskader

Het kwaliteitsverslag 2022 is gepubliceerd op de website en alle kwaliteitsindicatoren en personeelsindicatoren 2022 zijn aangeleverd bij Zorginstituut Nederland. Daarnaast is het kwaliteitsplan 2024 opgesteld en dient dit plan tevens als jaarplan 2024 voor heel Nusantara. Het kwaliteitsplan 2024 is opgesteld met input van de cliëntenraad, ondernemingsraad en alle managementteamleden. De locatiemanagers hebben hiervoor hun input gehaald bij de medewerkers uit het



primaire proces. Bij de medezeggenschap is instemming gevraagd conform de nieuwe Wmcz.

Voor de kwaliteitsindicatoren over 2023 is gekozen voor de keuze-indicatoren decubitus en medicatiereview. Deze indicatoren zijn het beste uit het dossier te halen wat zorgt voor de meest betrouwbare meting. We kiezen ervoor om voor beide locaties dezelfde keuze-indicatoren aan te leveren, zodat we een Nusantara breed beeld krijgen.

In 2023 is regelmatig aandacht geweest voor decubitus en preventie hiervan. Door het meten van deze indicator willen we kijken of dit terug te zien is in de cijfers door ze intern naast de cijfers van vorig jaar te leggen. Daarnaast is medicatieveiligheid een continu aandachtspunt bij Nusantara. Het medicatiereview helpt bij het zorgvuldig gebruik van medicatie en zorgt ervoor dat er niet te veel wordt voorgeschreven. We zijn ons bewust van polyfarmacie binnen onze doelgroep en we vinden het belangrijk niet te veel te medicaliseren. Daarnaast kan medicijngebruik ook van invloed zijn op valincidenten en ook dit is een thema waar continu aandacht voor is.

## **Onvrijwillige zorg**

De uitvoering van de Wzd is een proces waarbij we continu leren. Ook de wet is aan verandering onderhevig en dit proberen we zo goed mogelijk na te volgen. Een uitgebreide Wzd analyse is terug te vinden in de bijlage.

## **Medicatieveiligheid en valpreventie**

Op beide locaties wordt twee keer per jaar een externe audit uitgevoerd door de apotheek. Medicatieveiligheid vinden we een belangrijk thema. We hebben er daarom voor gekozen om voor beide locaties medicatieveiligheid ook als vrije-keuze-indicator te selecteren.

## **Preventie van acute ziekenhuisopnamen**

Binnen Nusantara voert vaak de SO of de VS/PA het gesprek rondom het levenseinde. Soms wordt het aan een evv-er uitbesteed als dit helpt voor de vertrouwensband. Bij iedere bewoner zijn afspraken rondom het levenseinde (reanimatie en wensen rondom levensverlengende handelingen) vastgelegd in het zorgplan. Het is standaard onderwerp van gesprek bij cliëntintakes en bij het halfjaarlijks multidisciplinair overleg.



## **Audits en brandoefeningen**

Op beide locaties zijn er structureel interne audits uitgevoerd op o.a. zorgdossiers, zorgplannen, medisch beleid, ingevulde profielvragenlijsten, medimo en of de afspraken rondom het meten van vitale functies zijn uitgevoerd. De bevindingen uit de audits zijn gedeeld met het management, de kwaliteitsverpleegkundigen en teruggekoppeld aan de teams.

Jaarlijks worden op beide locaties brandoefeningen gehouden waarbij de rol van de bhv-ers wordt geëvalueerd. Op Patria wordt er meer geoefend wegens de indeling van het gebouw.



## Bijlage I Wet zorg en dwang analyse

Overzicht onvrijwillige zorg 2022	Locatie Patria		Locatie Rumah Saya	
	2022	2023	2022	2023
<b>Toezicht – overige domotica</b>	1	5	10	21
<b>Beperking bewegingsvrijheid – mechanische fixatie</b>	0	0	2	0
<b>Beperking bewegingsvrijheid – overig*</b>	3	3	0	3
<b>Medicatie – psychofarmaca buiten de richtlijn</b>	1	0	2	4
<b>Beperking om het leven in te richten zoals gewenst – beperking telefoongebruik, alcoholgebruik of kastdeur op slot</b>	0	0	0	0
<b>Totaal unieke bewoners</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>12</b>

### Toelichting op de cijfers

In oktober 2022 is het WZD beleid volledig herzien. De titel van het beleidsplan is Zorgen in Samenspraak. We doen ons uiterste best om gedwongen zorg te voorkomen.

Nusantara kent geen gesloten afdelingen. Waar gewenst wordt er gewerkt met leefcirkels op individueel niveau, in overleg met de bewoner. Per individuele bewoner wordt ingesteld wanneer en waar er een signaal af gaat: de leefcirkel geeft een signaal af bij het verlaten van een van de ingestelde zones, en/of geeft een signaal dat de voordeuren automatisch sluiten zodra iemand bij de voordeur komt.

Verder wordt domotica zoals sensoren met name ingezet in de nacht, om te kunnen ondersteunen bij de toiletgang en/of dwalen en hiermee valgevaar te kunnen voorkomen.

Ook dit wordt in overleg met de bewoner gedaan en valt onder vrijwillige zorg.

### Algemene analyse en vergelijking met 2022

Als eerste valt op dat de inzet van domotica op Rumah Saya sterk is toegenomen. Bij nader onderzoek blijkt dat elke inzet van domotica als maatregel in het systeem is gezet, ook de vrijwillige inzet. Daarin merken we dat onder behandelaren de registratie in het ECD nog onvoldoende helder is.



De inzet van domotica was zowel in 2022 als in 2023 op Rumah Saya hoger dan op Patria. Waarschijnlijk hangt dit samen met het feit dat bewoners in Rumah Saya makkelijker naar buiten kunnen lopen. Dat heeft in 2023 bij een bewoner tot een risicovolle situatie geleid. Daarom zal op die locatie sneller domotica worden ingezet.

De inzet van psychofarmaca buiten de richtlijn is gedaan indien er een gevaar voor zichzelf en/of de omgeving was. Hierbij valt te denken aan agressie of psychotische kenmerken. In 2023 is hierin een lichte stijging te zien binnen Rumah Saya. Dit heeft te maken met de zorgzwaarte van de "nieuwe bewoners". Zij komen later wonen binnen de verpleeghuiszorg en zijn dan over het algemeen al verder in het dementieproces en dan is een verhuizing ingrijpend. Ook zien we meer bewoners met psychiatrische problemen waardoor er dit jaar vaker sprake is geweest van agressie en/of psychotische kenmerken.

Ook in 2023 heeft geen enkele bewoner een beperking gekregen om het leven in te richten zoals gewenst. Er zijn wel afspraken gemaakt met bewoners. Zo was er op Rumah Saya een vraagstuk rond bewoners die op hun kamer stevig roken. Bij een bewoner was er aantoonbaar brandgevaar. Bij een andere bewoner was de kamer vol rook en dus ongezond voor de zorgmedewerkers om te werken. Met beide bewoners zijn vrijwillig afspraken tot stand gekomen om dit te verbeteren.

## **Scholing en inzet gvp**

In 2022 was er veel aandacht voor het trainen van de evv-ers. In 2023 heeft scholing van evv-ers minder aandacht gehad. In 2023 is er op Rumah Saya en op Patria aandacht besteed aan het beter positioneren van de gvp-ers. Zo zijn de gedragsvisites met de psycholoog en de gvp-er beter neergezet.

## **Leerpunten**

Vanaf 1 januari 2024 heeft Nusantara een gezamenlijke behandeldienst met zorgorganisatie Klein Geluk. Dat leidt tot een herverdeling van taken, onder andere de WZD taken. Om te komen tot betere registratie en vinger aan de pols te houden staat de WZD standaard op de agenda zodat het hele jaar de bewaking daarop plaatsvindt.

In de tweede helft van 2024 zullen de GVP-ers een extra interne training krijgen.



## Afkortingen

BBL	Beroepsbegeleidende leerweg
BHV	Bedrijfshulpverlening
CR	Cliëntenraad
evv	Eerst verantwoordelijke verzorgende
FTE	Fulltime-equivalent
GVP	Gespecialiseerd verzorgende psychogeriatric
HR(M)	Human resource management
MIC	Melding incidenten cliënten
MTO	Medewerkers tevredenheidsonderzoek
PA	Physician Assistant
PG	Psychogeriatrische zorg
PREZO	Prestaties in de zorg
VS	Verpleegkundig specialist
VVT	Verzorging, Verpleging en Thuiszorg
Wmcz	Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen
Wzd	Wet zorg en dwang