

# Jaar- en kwaliteitsplan 2025 'Samen werken aan kwaliteit van leven'

## Missie, visie en kernwaarden

Westerholm wil zorgen dat mensen op hun eigen manier oud kunnen worden in een fijne en veilige omgeving. Het doel is het welbevinden van ouderen te bevorderen. Kernwaarden zijn Eigenheid, Veiligheid en Plezier. Westerholm is kleinschalig, stelt het woon- en leefklimaat voorop en biedt ondersteuning en zorg waar nodig.

## Succesbepalende factoren

Eigenaarschap medewerkers  
Kleine integrale teams  
Korte lijnen, kennen en gekend worden  
Minimale overhead en management  
A-locatie en goede relatie met de externe omgeving

## Profiel organisatie:

Doelgroep: Westerholm levert wonen, ondersteuning en zorg aan ouderen, variërend van lichte tot zware ondersteuning en thuiszorg. Type zorgverlening: op basis van een WLZ indicatie (ZZP, VPT, MPT), thuiszorg (ZVW), WMO of ELV (Eerstelijnsverblijf). Het gaat om ouderen die wonen in een appartement van Westerholm of wonen in de wijk.

## Doelstellingen thema's Generiek Kompas

### Bouwsteen 1 'Het kennen van de wensen en behoeften (open gesprek)'

1. Medewerkers zijn in staat om het goede (open) gesprek te voeren.
2. Medewerkers zorgen ervoor dat bewoners actief bijdragen aan een positief woon- en leefklimaat in Westerholm.
3. De samenwerking met de informele zorg versterken waardoor de transitie 'Van zorgen voor naar zorgen dat' wordt bevorderd.

### Bouwsteen 2. 'Het bouwen van netwerken (rondom de bewoner en het professionele netwerk)'

4. Van elke bewoner is het relevante sociale netwerk helder/bekend is.
5. Alle mogelijkheden van de professionele netwerken benutten.

### Bouwsteen 3. 'Het werk organiseren'

6. Herinrichting organisatie volgens het principe bekwaam is bevoegd.
7. Informele zorg is geïntegreerd in het primaire proces.
8. Versterken van de focus op preventieve zorg met het wijkteam waarbij medewerkers duidelijke richtlijnen hebben over hun taken.
9. Medewerkers zijn digivaardig en werken met zorgtechnologie.

### Bouwsteen 4 'Leren en ontwikkelen'

10. Medewerkers praten mee over het beleid van de organisatie
11. Stimuleren van een actieve organisatieontwikkeling om flexibel in te spelen op veranderende maatschappelijke omstandigheden.

## Acties thema's Generiek Kompas

### Bouwsteen 1 'Het kennen van de wensen en behoeften (open gesprek)'

- 1a. Herzien van ons huidige kennismakings- en evaluatieformulier om open gesprekken te bevorderen, met de waaier van het generiek kompas als input.
- 1b. Ontwikkelen van een aanpak om bewoners in Westerholm die geen zorg ontvangen beter te leren kennen.
2. Medewerkers trainen in het bevorderen van buurtschap.
3. Organiseren van een familiebijeenkomst.

### Bouwsteen 2. 'Het bouwen van netwerken (rondom de bewoner en het professionele netwerk)'

4. Een tool ontwikkelen om het netwerk van de bewoner in kaart te brengen.
5. Actief participeren in de lokale en regionale professionele netwerken op alle niveaus van de organisatie.

### Bouwsteen 3. 'Het werk organiseren'

6. Organiseren van heldere kaders voor deze nieuwe werkwijze.
7. Helderheid scheppen en invulling geven aan de verwachting van de inzet van informele zorg.
8. Wijkteam wordt gecoacht in de veranderingen die plaatsvinden in de wijk.
9. Medewerkers trainen in het werken met de zelfredzaamheidskoffer.

### Bouwsteen 4 'Leren en ontwikkelen'

- 10a. Elke maand een poll op Westernet plaatsen met een vraag vanuit de OR, de bewonersraad of de organisatie, afwisselend per keer.
- 11a. Op het Westernet wordt informatie gedeeld over de maatschappelijke ontwikkelingen.
- 11b. Continue bijeenkomsten organiseren gericht op eigenaarschap en reablement.

## Meten (tellen)

### Toezicht en financiers

- a. Bezettingspercentage appartementen op 1 november tenminste 99% (huur) en 98,5% (zorg)
- b. KPI's worden behaald
- c. Positief exploitatieresultaat
- d. Bewonersmix (1/3 1/3 1/3)
- e. Externe audit laag risico

### Medewerkers

- a. Resultaat MTO 8,5
- b. Verzuimpercentage < 4,5

### Klanten en Partners

Resultaat CTO 8

## Doelstellingen thema's Strategisch beleidsplan

### Duurzaamheid

12. Optimale verduurzaming van het gebouw.
13. Efficiënter omgaan met voedsel om verspilling te voorkomen.
14. Optimaliseren en digitaliseren van werkprocessen om efficiëntie te verhogen en papiergebruik te verminderen.

### Zingeving

15. Bewoners voelen zich waardevol en van betekenis door hun bijdrage aan het woon- en leefklimaat in Westerholm.

### Medewerkers

16. Bevorderen van een goede balans tussen werk en privé.

## Acties thema's Strategisch beleidsplan

### Duurzaamheid

12. Afronden van het onderzoek naar zonnepanelen.
13. Inkoop en werkprocessen afstemmen op voorkomen van verspilling
- 14a. Implementeren van een digitaal bord in de hal voor het weergeven van het menu en andere activiteiten.
- 14b. Screenen van alle administratieve processen op optimalisering van digitaal werken

### Zingeving

- 15a. Medewerkers leren signalen op te pikken en het zingevingsgesprek te voeren, ondersteund door een scholing.
- 15b. Maandelijks wordt een 'zincafé' gehouden voor (wijk)bewoners en medewerkers, met een (gast)spreker die een korte lezing geeft en in gesprek gaat over belangrijke levensvragen, onder leiding van de geestelijk verzorger.

### Medewerkers

- 16a. Medewerkers participeren actief in het herijken van het roosterbeleid.
- 16b. Onderzoeken in samenspraak met OR hoe we medewerkers kunnen uitnodigen om aanwezig te zijn bij overleggen die past bij een balans werk en privé.

bedenken

doen

(ver)tellen

leren/analyseren

organisatie

resultaat

Leren en analyseren