

EXALTA VZW

JAARVERSLAG 2022

EXALTA | FOCUS-PLUS
EXALTA | MORGENSTER
EXALTA | SINT-JOZEF
EXALTA | SINT-VINCENTIUS

WZC EXALTA | MORGENSTER
(AFGEKORT: EXALTA | MS OF MS)
GENTSE STEENWEG 122
8340 SIJSELE

WZC EXALTA | SINT-JOZEF
(AFGEKORT: EXALTA | SJ OF SJ)
MOLENAARSSTRAAT 34
9000 GENT

WZC EXALTA | SINT-VINCENTIUS
(AFGEKORT: EXALTA | SV OF SV)
KANUNNIK P.J. TRIESTLAAN 4
9080 ZAFFELARE

WOONCENTRA EXALTA | FOCUS-PLUS
(AFGEKORT: EXALTA | FP OF FP)
MET VESTIGINGEN IN GENT(MAÏSSTRAAT 268), IN MALDEGEM(PAARDEKERKHOF 4)
EN IN ENAME (RIEDEKENS 185A)

WWW.EXALTA.BE

VOORWOORD

Beste lezer,

Samenwerken zit in het DNA van Exalta!

Naast de reguliere werking die onze focus blijft, krijgen in 2022 twee projecten van de vzw Exalta concreet gestalte.

Eenzijds is er de concretisering van het Aurora-project.

Arbeidsmigratie organiseren op een duurzame, wederkerige en ethisch onderbouwde manier is de doelstelling.

De eerste zes verpleegkundigen uit India verschijnen in 2022 op de werkvloer; het resultaat van een intensieve samenwerking van vier partners uit welzijn en onderwijs.

Anderzijds resulteren gesprekken met de vzw Conecto in de oprichting van 'Confidea', een netwerkorganisatie met als belangrijk objectief het 'ontzorgen van zorgactoren'.

Initieel opgericht om de ondersteunende diensten te optimaliseren, maar met als duidelijke doelstelling om ook nieuwe partners toegang te geven tot deze dienstverlening.

We geloven sterk dat samenwerken het beste antwoord is op complexe vraagstukken in een maatschappelijk landschap dat steeds sneller evolueert... Samenwerken werkt!

We wensen u veel leesplezier met dit jaarverslag.

Wouter Sonnevile
Algemeen directeur



INHOUD

1. MISSIE EN VISIE | P 6
2. ORGANISATIE | P 10
3. CLIENT HEEFT DE REGIE | P 15
4. MEDEWERKER GEEFT KLEUR | P 35
5. SAMEN VERSTERKEN | P 46

1. MISSIE EN VISIE

In 2022 wordt actief werk gemaakt om de kennis van de missie en visie Exalta vzw bij de medewerkers te versterken.

Er wordt daarom ingezet op een visualisatie om deze missie en visie weer levendig te maken onder de medewerkers.

Naast deze visualisatie is er voor het eerst sinds 2019 opnieuw een kwartaaldag voor directieleden, afdelingshoofden/teamcoaches, medewerkers sociale diensten. Doelstellingen van deze dag zijn, naast het (opnieuw) leren kennen van (nieuwe) collega's o.a. het concretiseren van en connecteren op de visie en het uitwerken van verbeterideeën.



MISSIE EXALTA vzw

Overtuigd van de kracht van mensen
verbetert Exalta
de kwaliteit van wonen en leven
van zijn cliënten.

exalta
jij telt

MISSIE EN VISIE

VISIE EXALTA VZW

Exalta biedt op een **buurtgerichte** manier betrouwbare ondersteuning, zorg en woongelegenheid aan mensen die dit (tijdelijk) nodig hebben vanwege een beperking of verminderde zelfredzaamheid. Daarbij heeft de **cliënt** de regie in handen. Onze dienstverlening is gestoeld op de mogelijkheden en behoeften van de cliënt. Exalta biedt ondersteuning in het creëren van een **thuis** in woongelegenheden voor vast of tijdelijk verblijf.

Vanuit een rijke pluralistische en christelijke historiek zet Exalta in op de **waarden**; Kwaliteit - Evenwaardigheid - Integriteit - Transparantie - Gastvrijheid.

Exalta overstijgt de muren van de wooncentra en werkt **IN de maatschappij**. Met als kernopdracht ondersteuning voor ouderen en mensen met een beperking, richt Exalta zijn blik expliciet op de regio's waarin de wooncentra gelegen zijn. Binnen deze **regio's** zetten we actief in op **intersectorale** samenwerking.

Exalta geeft mensen **kansen**. Vanuit een sterk geloof in de talenten van medewerkers en vrijwilligers zetten we in op persoonlijke groei en teamontwikkeling. Elke medewerker is uniek en heeft een stem in de organisatie. Onze medewerkers zijn de basis voor een goede woon- en werkomgeving en geven **kleur** aan Exalta.

Binnen Exalta versterken we elkaar door **kennis en expertise** te delen en werken we aan de realisatie van de gezamenlijke missie met aandacht voor de **identiteit** van elk wooncentrum.

Bij Exalta zit je als cliënt achter het stuur; je blijft zoveel mogelijk en zoveel als je wenst de regie behouden van je leven. "**Jij telt** in alles wat we doen".

exalta
jij telt

MISSIE EN VISIE

WAARDEN EXALTA vzw



exalta
jij telt

MISSIE EN VISIE

WAARDEN EXALTA VZW

BLIJVEN VERBETEREN / KWALITEIT



We stimuleren elkaar om steeds beter te doen, we streven naar maximale kwaliteit. We doen dit op een systematische manier.

EVENWAARDIGHEID



Elke persoon is uniek en evenwaardig. Waardering en respect voor wat iemand is of doet, maken deel uit van onze basishouding. In deze opvatting past een participatieve stijl die mensen betreft.

INTEGER



De organisatie staat voor waarden. We belijden ze niet alleen, we voegen ook de daad bij het woord.

TRANSPARANTIE



Dialogo is een instrument om een klimaat van betrokkenheid te creëren. Niet elk probleem is oplosbaar, wel bespreekbaar. Transparantie in beleid en werking geeft vertrouwen aan alle stakeholders.

GASTVRIJ



We streven ernaar dat drempels laag zijn en dat beschikbaarheid vanzelfsprekend is. Afstanden zijn klein, vriendelijkheid en hartelijkheid kenmerken onze omgang.

exalta
jij telt

MISSIE EN VISIE

2. ORGANISATIE

Het Bestuursorgaan

Bestaat uit volgende leden:

- Dhr. Dirk Dhondt
- Mevr. Ann De Causmaecker
- Mevr. Kathleen Mous
- Mevr. Anja Velghe
- Dhr. Stefaan Berteloot
- Mevr. Lut Van de Vijver
- Mevr. Elisabeth Geys
- Dhr. Gabriël Van Landschoot
- Mevr. Sofie Lerut
- Dhr. Marc Van Ooteghem
- Dhr. Hugo Bulté (einde mandaat 8 juni 2022)

JIJ TELT EXALTA VZW

Jij telt in alles wat we doen, is een belangrijke drijfveer voor onze gehele werking. Begin 2022 worden cliënten en familieleden bevroegd naar aanleiding van het **groot aantal besmettingen met Covid-19** in de maatschappij. De kans dat **cliënten en medewerkers** besmet geraken, is reëel.

Om ons voor te bereiden op een grote uitval van medewerkers wanneer ze besmet zijn of wanneer zij voor de opvang van de kinderen in quarantaine thuisblijven, is preventief een **bevraging** uitgestuurd en een **noodplan** opgesteld.

Cliënten worden mondeling bevroegd over welke zorgtaken prioritair zijn en welke er zeker aanwezig moeten zijn om een goede levenskwaliteit te hebben.

Bij **familieleden en kennissen** wordt de bereidheid bevroegd om een handje te helpen bij één van de vijf taken: het ontsmetten van frequent gebruikte oppervlakken, opmaken van bedden, ondersteunen van een maaltijd, uitvoeren van lichte huishoudelijke taken en helpen in de centrale keuken. Deze helpende handen worden enkel actief opgenomen wanneer alle extra hulpbronnen zoals studenten en medewerkers van andere organisaties uitgeput zijn.

De input van deze twee bevragingen voedt het noodplan van Exalta vzw. Tijdens deze extreme periode is het uiteindelijk niet gekomen tot het in gang zetten van het noodplan, al was het op sommige momenten erg moeilijk om de minimum bezetting in de organisaties te garanderen.

In 2022 zijn enkele **klachten** van **cliënten en familieleden** behandeld. Vaak worden de klachten in mondelinge gesprekken, per telefoon of via e-mail ontvangen en niet meer via het vroegere kanaal van de kwaliteitsbus.

De klachten gaan voornamelijk over ontevredenheid naar aanleiding van het beperkt aantal zorgmedewerkers, schending van de privacy of het verliezen van kledingstukken in de wasserij.

exalta
jij telt

ORGANISATIE



EXALTA | FOCUS-PLUS

In augustus 2022 wordt een **datalek** in het oproepsysteem van Exalta | FP van de firma 25-8 opgemerkt door een ethisch hacker. Na enkele contacten met de firma Orbid, de firma 25-8 en de ethisch hacker wordt geconstateerd dat de server van de firma 25-8 een gegevenslek veroorzaakte. De firma 25-8 heeft het lek op de server gedicht en ander sites van Exalta vzw worden gevalideerd en veilig bevonden. Het datalek met bijbehorende toelichting van de acties worden gemeld aan de Gegevensautoriteitenbescherming.

De **gebruikersraad** is de verschillende vestigingen van Exalta | Focus-Plus doorgegaan. Voor de campus in Ename is dit twee keer, voor de campussen van Gent en Donk is dit telkens één keer.

exalta
jij telt

ORGANISATIE

EXALTA | MORGENSTER

In 2022 hebben we in Exalta | MS voornamelijk ingezet op de **inspraak** van onze **cliënt**. We merken dat groot opgezette gebruikersraden niet het antwoord verschaffen op de vraag: wat wil, denkt, voelt onze cliënt.

Ook de opkomst van **familieleden en mantelzorgers** is beperkt. Hier speelt hoogst waarschijnlijk de nasleep van de corona-jaren een grote rol. Om toch een antwoord op onze vraag te vinden, hebben we ingezet op een andere vorm van overleg: **de 'koffieklets'**. Dit is een samenkomst per leefgroep met een ongedwongen karakter.

Hierin wordt het reilen en zeilen van Exalta | MS besproken met de cliënt. Deze samenkomsten vinden maandelijks plaats en worden geleid door de **huismoeders/vaders**.

We bieden aan iedereen structureel de kans om via **gebruikersraden** wensen en noden kenbaar te maken.

Daarnaast doen we soms een **gerichte bevraging**; zo wordt in functie van het herwerken van onze huiskrant, De Parkwachter, een bevraging opgestart bij **cliënten, medewerkers en familieleden**. Op basis van de verkregen antwoorden wordt De Parkwachter in een nieuw kleedje gestopt.

Naast de formele kanalen van gebruikersraden en bevraging maken we graag kennis met elkaar en dat zit vaak net in de kleine **ontmoetingen en gesprekken** doorheen de dag.



EXALTA | SINT-JOZEF

Centrum voor Dagverzorging De Blaisant en de woonunit **Blaisanthuis** nemen deel aan het project 'het Moment'.

In het pop-up restaurant het Moment baten **personen met jongdementie** een restaurant uit gedurende vier namiddagen. Vanuit CDV De Blaisant zijn er vier deelnemers en vanuit het Blaisanthuis twee.

Het project is een initiatief van Stad Gent in samenwerking met Expertisecentrum Dementie Paradox, WZC Exalta | SJ, WZC Zuiderlicht, Zorgband Leie en Schelde en Familiezorg Oost-Vlaanderen, Hotelschool Gent en Gentse topchefs Joost Arijs, Olly Ceulenaere, Vilhjalmur Sigurdarson, Kim Devisschere, Karel De Clercq en Ignace Wattenberge.

Met de opbrengst van het project organiseren de bovengenoemde organisaties op zondag 17 september 2023 een dagfestival voor personen met jongdementie en hun mantelzorgers.

De **gebruikersraad** is in Exalta | SJ niet doorgegaan in 2022.

exalta
jij telt

ORGANISATIE



EXALTA | SINT-VINCENTIUS

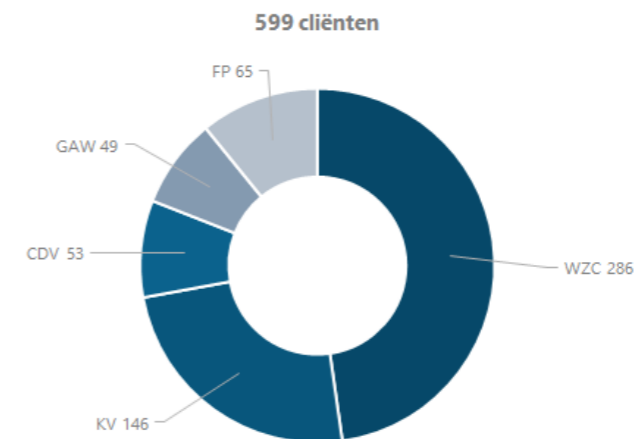
De **gebruikersraad** is in Exalta | SV drie keer doorgegaan in 2022. In de Lindendreef en Schooldreef wordt een **familieraad** opgestart, deze komt drie keer per jaar samen. De familieraad heeft als doel familie te informeren over de werking en acties die we wensen te ondernemen. Anderzijds is hun input eveneens van groot belang om de kwaliteit van leven voor iedereen te optimaliseren.



ORGANISATIE

3. CLIENT HEEFT DE REGIE

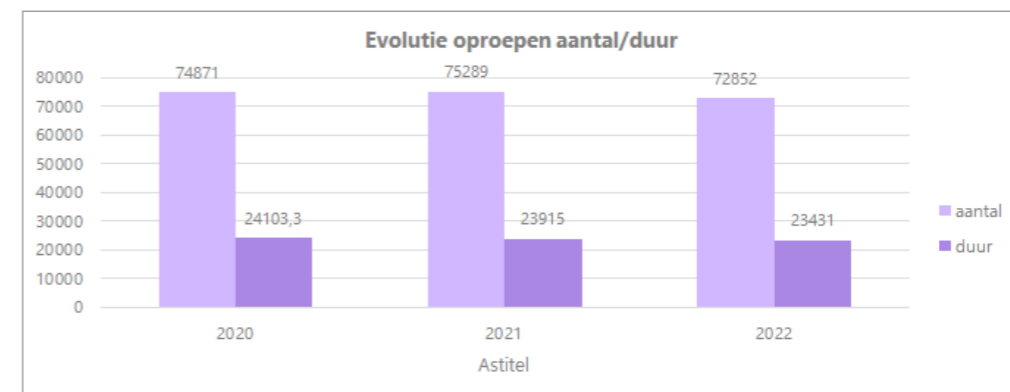
EXALTA VZW



De kwaliteitscoördinatoren pakken het sociaal dossier aan om tot een **gezamenlijk dossier** voor **nieuwe cliënten** in het WZC en CVK in Exalta vzw te komen. Het doel is het afslanken van de administratieve last voor de nieuwe cliënten en mantelzorgers, het vereenvoudigen van het proces en het actualiseren van de inhoud volgens het Woonzorgdecreet. Het sociaal dossier voor CDV en GAW wordt in 2023 aangepakt om ook deze documenten met dezelfde doelstellingen 'leaner' te maken.

EXALTA | FOCUS-PLUS

In onderstaande grafiek wordt de totale ondersteuningsduur aan cliënten per cluster weergegeven. Wacht/verplaatsingstijden en tijd voor administratieve taken zijn niet opgenomen in deze grafiek.



CLIENT HEEFT DE REGIE

De correctiefase 2, waarbij de overheid heeft beslist om de persoonsvolgende budgetten van alle transitiecliënten binnen de VAPH-sector te herverdelen binnen een budgetneutraal kader heeft een doorslaggevende impact op de beschikbare **personeels- en werkmiddelen** van de organisatie.

Door de uitbouw van samenwerking met de thuiszorgdiensten opgestart in 2021, borgen we een kwalitatieve dienstverlening binnen een haalbaar financieel kader.

De impact van de krappe arbeidsmarkt zorgt voor een problematisch invullen van vacatures bij de thuiszorgdienst en de eigen organisatie.

Als antwoord slagen we erin een **flexibele nachtequipe** op te starten. Deze bestaat uit medewerkers die aan de slag zijn bij een andere werkgever en bereid zijn via dagcontracten, bij afwezigheid van de vaste medewerkers, diensten op te nemen. Dit blijkt onvoldoende om alle afwezigheden in te vullen. Geregeld dienen we beroep te doen op interims.

Cliënten huren steeds individueel bij een sociale huisvestingsmaatschappij volgens de daar geldende regelgeving. Dit volledig vanuit de idee van het maximaliseren van de eigen regie.

De sociale huisvestingsmaatschappijen worden eveneens geconfronteerd met een grondige hertekening van de organisatiestructuur en verdeling van de middelen.

In 2022 worden de contouren van de nieuwe huisvestingsmaatschappijen uitgetekend.

De toelatingsvoorwaarden wijzigen ook in 2022. De impact daarvan op de bestaande samenwerkingen blijft lang onduidelijk. Dit zorgt zowel bij zorgorganisaties als bij cliënten voor de nodige onrust.

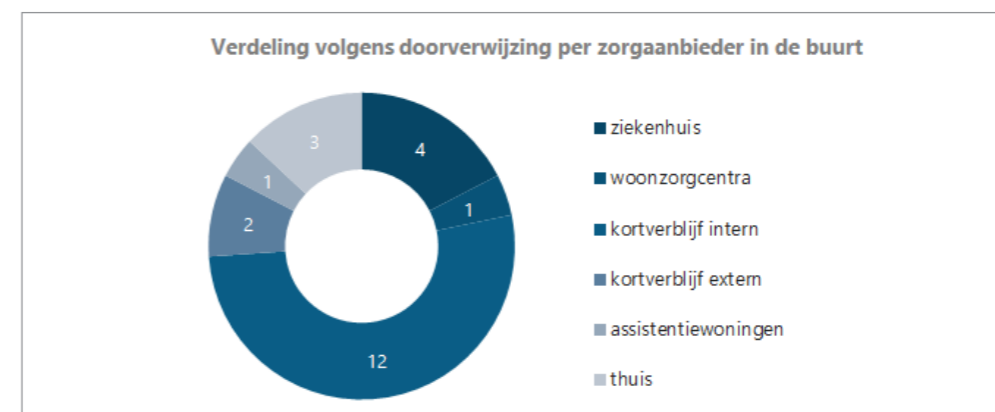
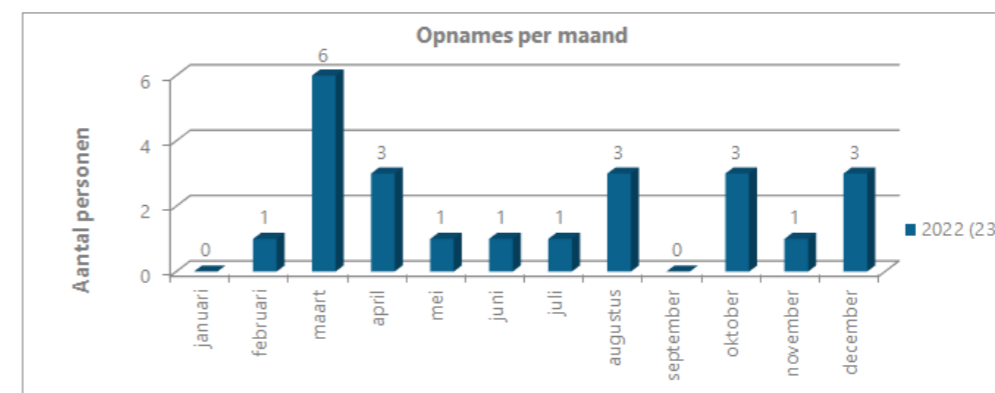
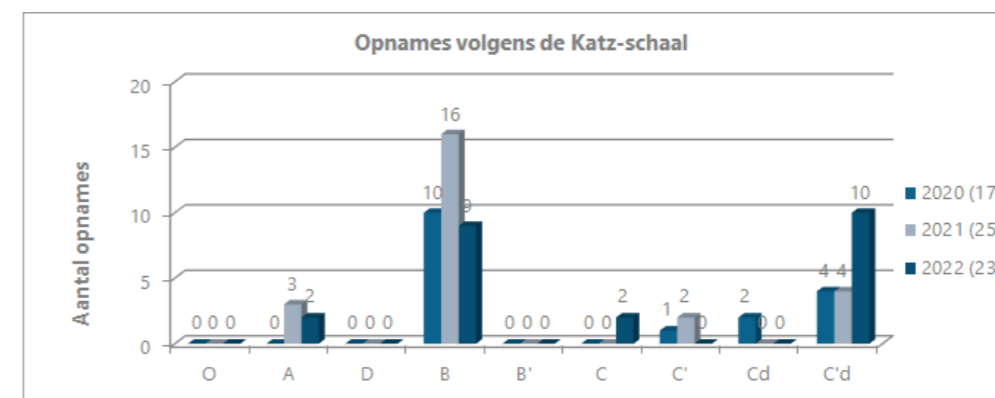
Het invullen van de open plaatsen bij Exalta | FP is een topprioriteit. Door de spanning op de dagelijkse werking door het slechts gedeeltelijk kunnen doorvoeren van de nieuwe organisatiestructuur, blijft er onvoldoende tijd en ruimte over binnen het bestaande beleidsteam om dit grondig aan te pakken. Daarom wordt in het derde en vierde kwartaal van het jaar halftijds een medewerker sociale dienst ingezet met de specifieke opdracht 'Actieplanning open plaatsen' samen met het herwerken en actualiseren van brochures en promotiemateriaal.

EXALTA | MORGENSTER

WOONZORGCENTRUM

OPNAME

In 2022 worden **23** cliënten opgenomen, waarvan 15 vrouwen en 8 mannen.

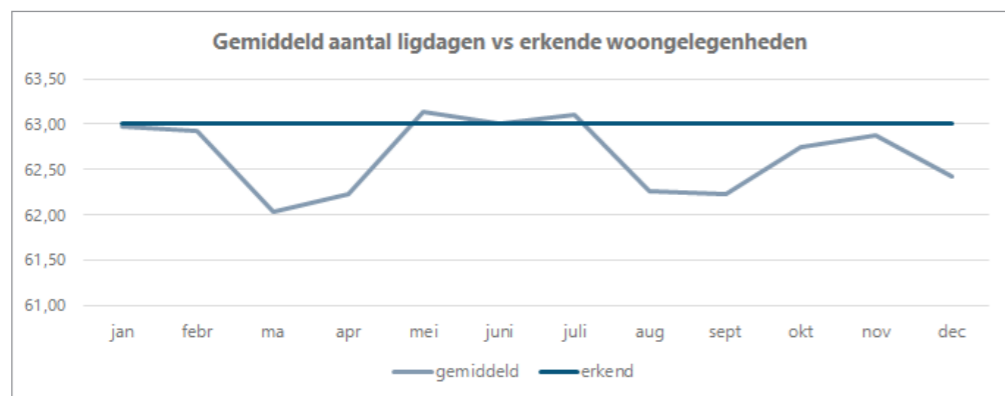


VERBLIJF

De gemiddelde leeftijd van de cliënten op 31 december 2022 is 89 jaar en 7 maanden.

De gemiddelde verblijfsduur van de cliënten is 2 jaar en 8 maanden.
(Er verblijft geen echtpaar in het woonzorgcentrum.)

Onderstaande grafiek brengt het gemiddeld aantal ligdagen per maand t.o.v. het aantal erkende woonegelegenheden in kaart.



Er gebeuren **38** transfers naar de verschillende ziekenhuizen, in aantal hospitalisatiedagen uitgedrukt is dit 326 dagen. De gemiddelde verblijfsduur bedraagt 8,5 dagen.

BEEINDIGING

Er overlijden **21** cliënten, waarvan 5 in het ziekenhuis. De gemiddelde leeftijd bij overlijden is 88 jaar en 8 maanden.

Er verhuizen 3 cliënten naar een ander woonzorgcentrum.

WACHTLIJSTEN

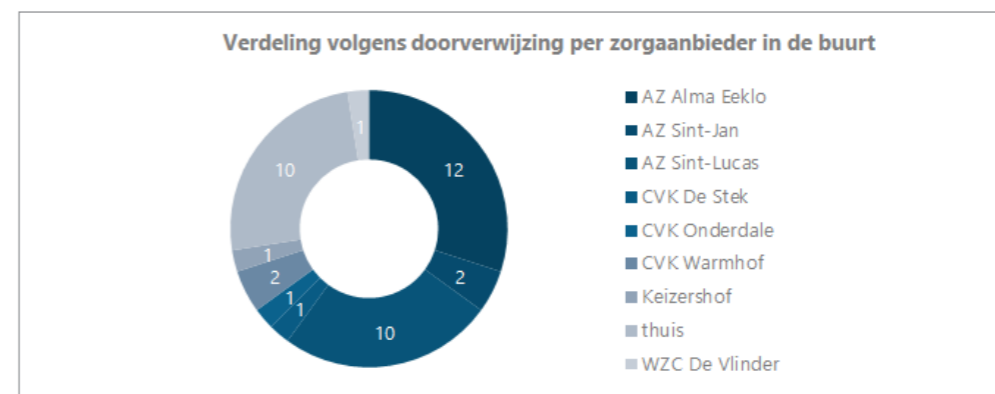
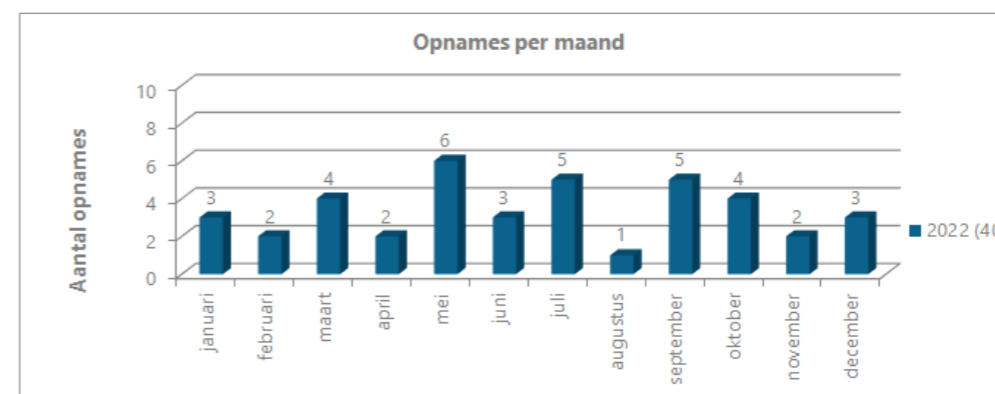
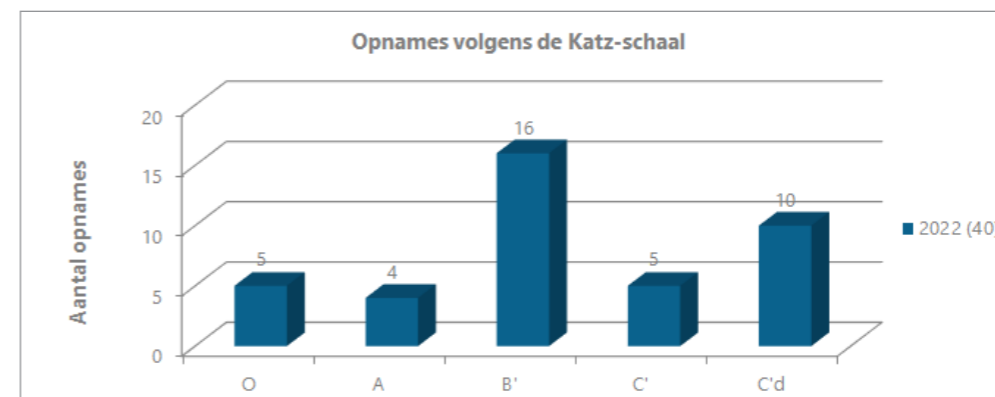
Het totaal aantal kandidaten op de persoonlijke wachtlijst op 31 december 2022 bedraagt 37 personen waarvan 24 vrouwen en 13 mannen.

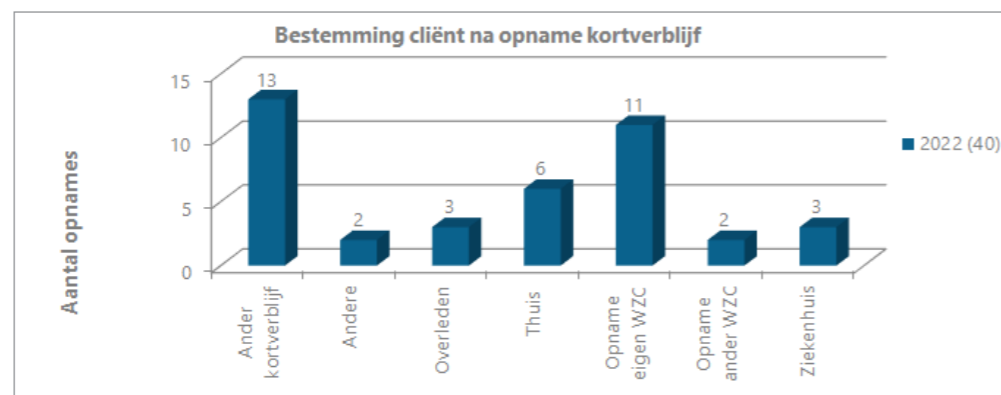
Het totaal aantal kandidaten op de administratieve wachtlijst op 31 december 2022 bedraagt 30 personen waarvan 15 vrouwen en 15 mannen.

CENTRUM VOOR KORTVERBLIJF (CVK)

OPNAME

Er worden **40** opnames gerealiseerd. In aantal personen betekent dit 36 personen waarvan 23 vrouwen en 13 mannen, 3 personen verblijven 2 of meerdere periodes. De gemiddelde leeftijd bij opname is 87,5 jaar.



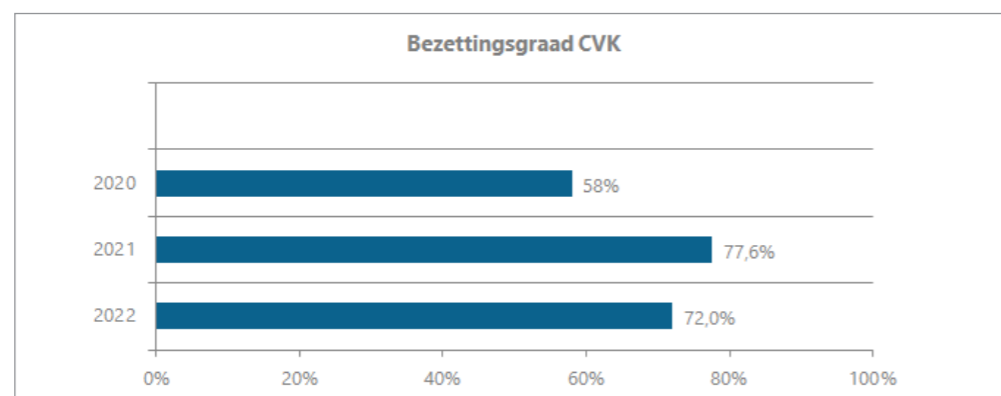


VERBLIJF

Het totaal aantal verblijfsdagen in 2022 is 1314 dagen.

Gemiddelde verblijfsduur: 27 dagen.

Bezettingsgraad (in%): 72 %.

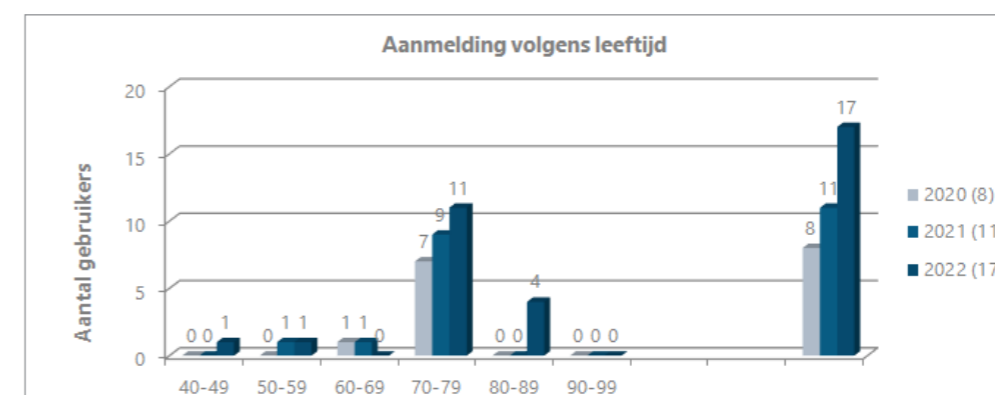


CENTRUM VOOR DAGVERZORGING (CDV)

AANMELDING

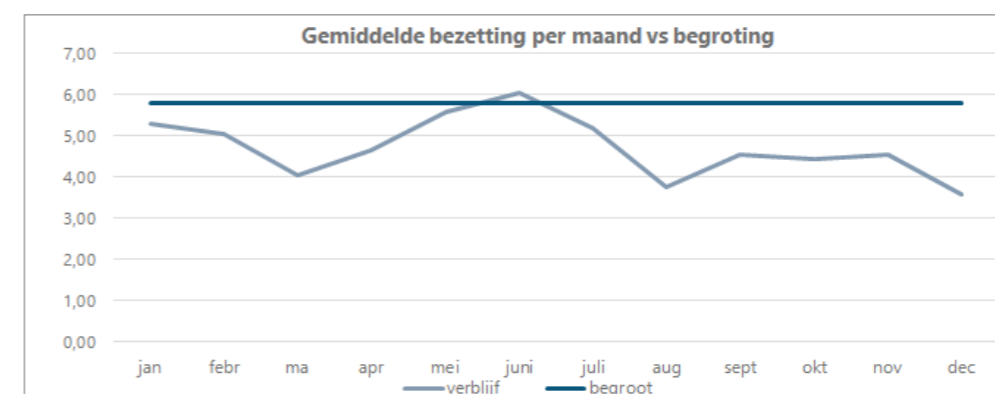
In 2022 melden zich **17** cliënten aan in het centrum voor dagverzorging, de gemiddelde leeftijd bij aanmelding is 83 jaar.

De gemiddelde leeftijd van de cliënten is 83 jaar en 6 maanden.



BEZETTING

Op 31 december 2022 zijn er 21 unieke cliënten, de gemiddelde dagelijkse bezetting in 2022 is 5,4.



GROEP ASSISTENTIEWONINGEN (GAW)

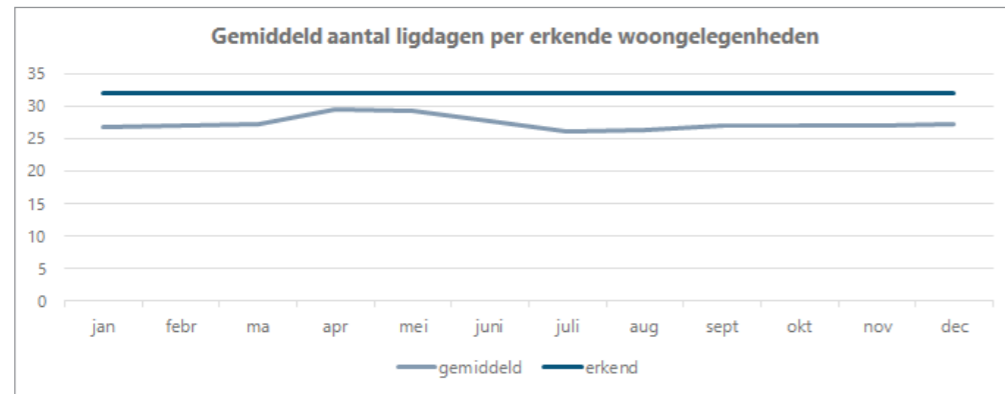
OPNAME

In 2022 worden **6** cliënten opgenomen. De gemiddelde leeftijd bij opname is 81 jaar.

VERBLIJF

Op 31 december 2022 verblijven er **29** cliënten in de assistentiewoningen. De gemiddelde leeftijd is 86,5 jaar. De gemiddelde verblijfsduur is 4 jaar en 3 maanden.

Onderstaande grafiek brengt het gemiddeld aantal ligdagen per maand t.o.v. het aantal erkende woonegelegenheden in kaart.



BEEINDIGING

In 2022 verhuizen **3** naar een WZC, **2** daarvan kiezen voor WZC Exalta | MS. Er overlijden 3 cliënten.

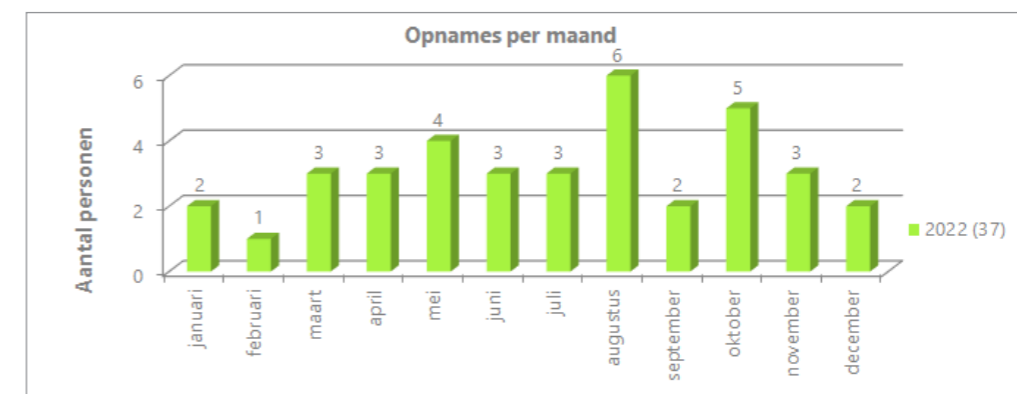
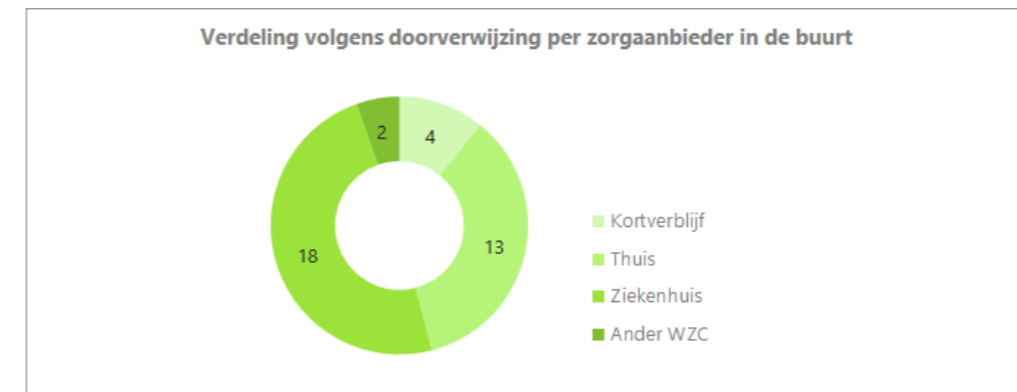
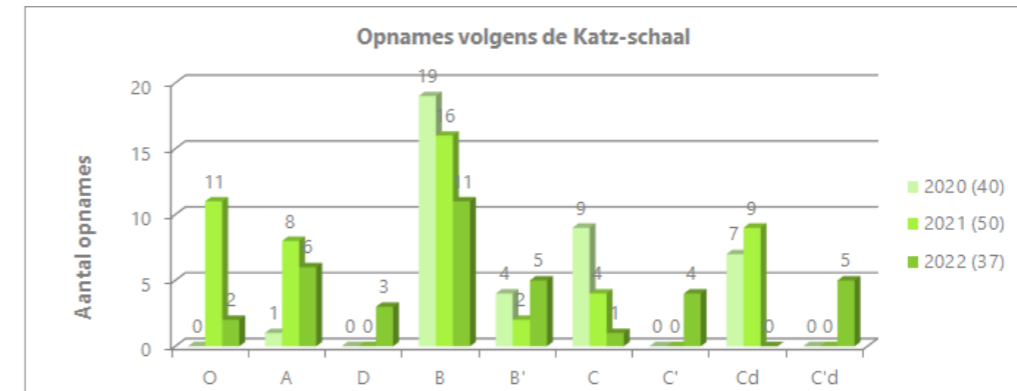
In de groep van assistentiewoningen Keizershof hebben we ingezet op ondersteunen van **zelfstandigheid**. Aandacht gaat daarbij naar het ontwikkelen van overzichten van vervoersmogelijkheden. Er is eveneens een pilotsamenwerking opgestart met **KateCare**, waarbij de mogelijkheden van artificiële intelligentie (AI) en spraakassistentie verkend en ontwikkeld worden. Hiervoor werken we samen met twee ondernemers. Onze kennis en praktijkervaring is bepalend voor de te ontwikkelen systemen. Bij acht cliënten zijn er op gecontroleerde wijze technische en functionele testen lopend. De eerste bevindingen zijn positief. Deze innovatieve ondersteuningsvorm kan ook in het kader van zelfstandig wonen voor cliënten binnen Exalta | Focus-Plus toonaangevend kan zijn.

EXALTA | SINT-JOZEF

WOONZORGCENTRUM

OPNAME

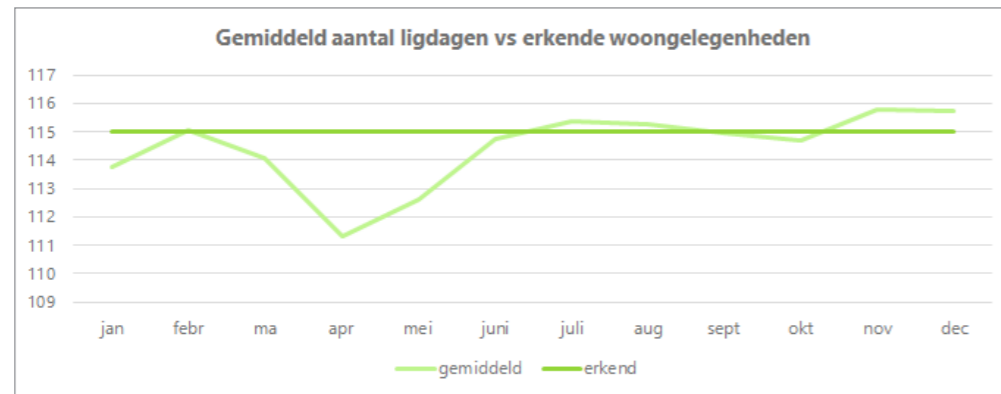
In 2022 worden **37** cliënten opgenomen, waarvan 22 vrouwen en 15 mannen. De gemiddelde leeftijd bij opname bedraagt 83 jaar en 1 maand. In 2022 wordt 1 cliënt in de residentiële unit Jongdementie opgenomen.



VERBLIJF

De gemiddelde leeftijd op 31 december 2022 is 83 jaar en 8 maanden.
De gemiddelde verblijfsduur van de cliënten is 3 jaar en 1 maand. Er verblijft 1 echtpaar in het woonzorgcentrum.

Onderstaande grafiek brengt het gemiddeld aantal ligdagen per maand t.o.v. het aantal erkende woongelegenheden in kaart.



Er gebeuren **62** transfers naar de verschillende ziekenhuizen, in aantal hospitalisatiedagen uitgedrukt is dit 643 dagen. Gemiddelde verblijfsduur bedraagt 10 dagen.

BEEINDIGING

Er verhuizen 4 cliënten naar een ander WZC, 3 cliënten keren terug naar huis.
Er overlijden **26** cliënten, waarvan 3 in het ziekenhuis. De gemiddelde leeftijd bij overlijden is 86 jaar en 2 maanden.

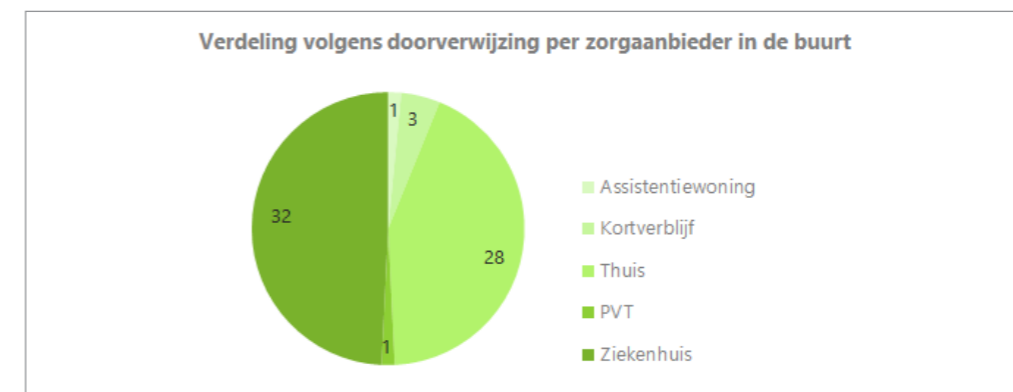
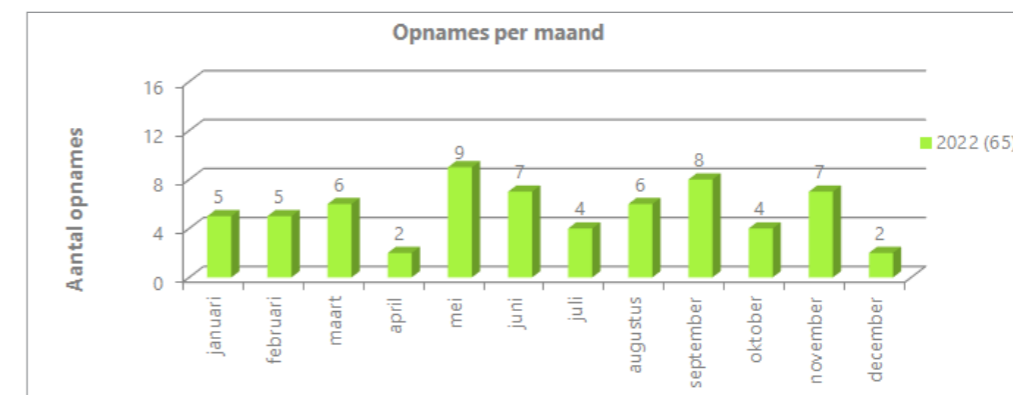
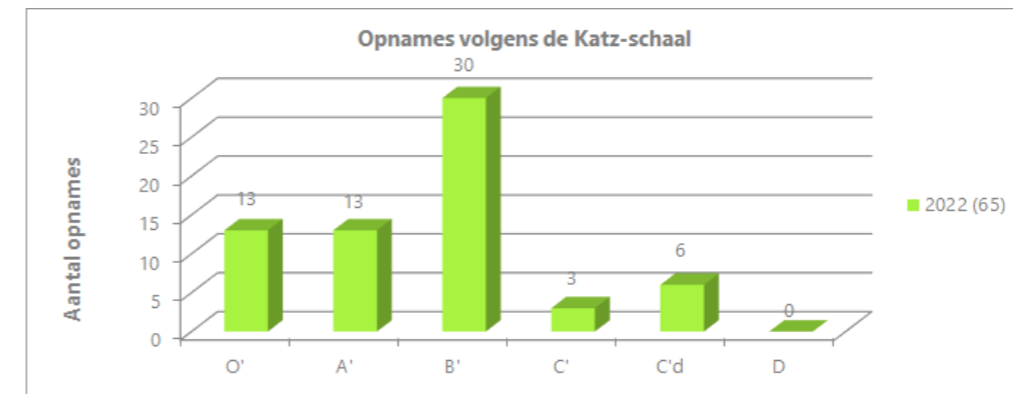
WACHTLIJSTEN

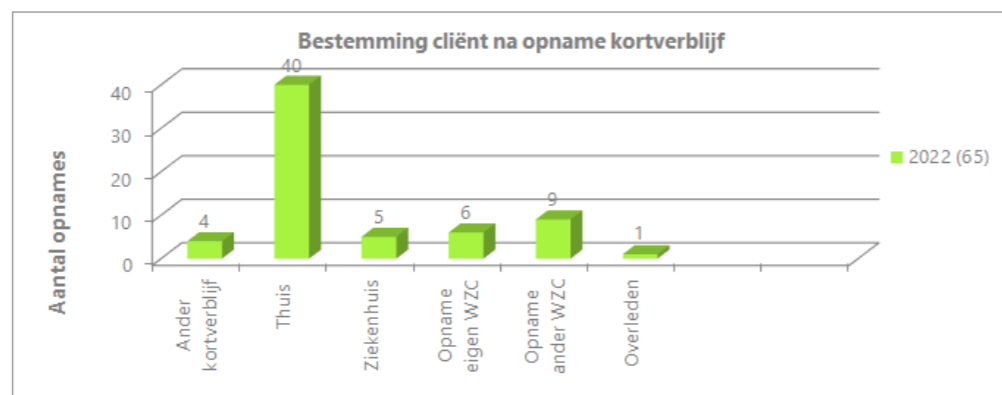
Het totaal aantal kandidaten op de persoonlijke wachtlijst op 31 december 2022 bedraagt 47 personen waarvan 26 vrouwen en 21 mannen.
Het totaal aantal kandidaten op de administratieve wachtlijst op 31 december 2022 bedraagt 283 personen waarvan 163 vrouwen en 120 mannen.

CENTRUM VOOR KORTVERBLIJF

OPNAME

Er worden **65** opnames gerealiseerd. In aantal personen betekent dit 55 personen waarvan 34 vrouwen en 21 mannen.
De gemiddelde leeftijd bij opname is 80 jaar en 5 maanden.



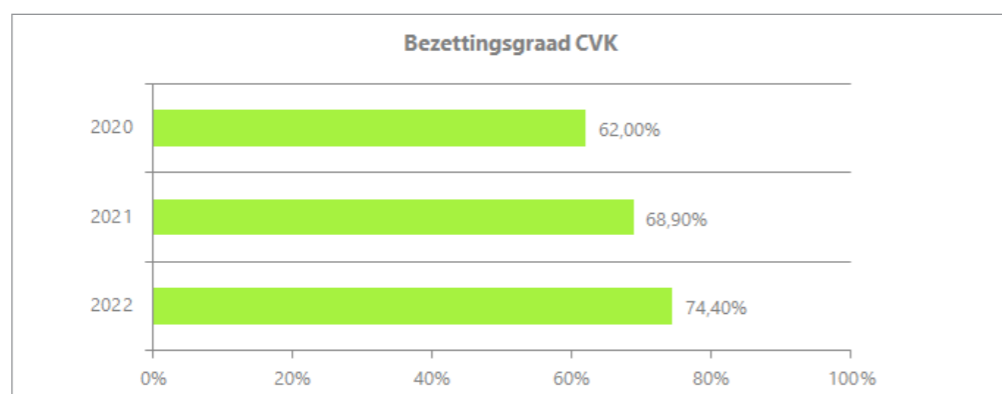


VERBLIJF

Het totaal aantal verblijfsdagen in 2022 is 1630 dagen.

Gemiddelde verblijfsduur: 25 dagen.

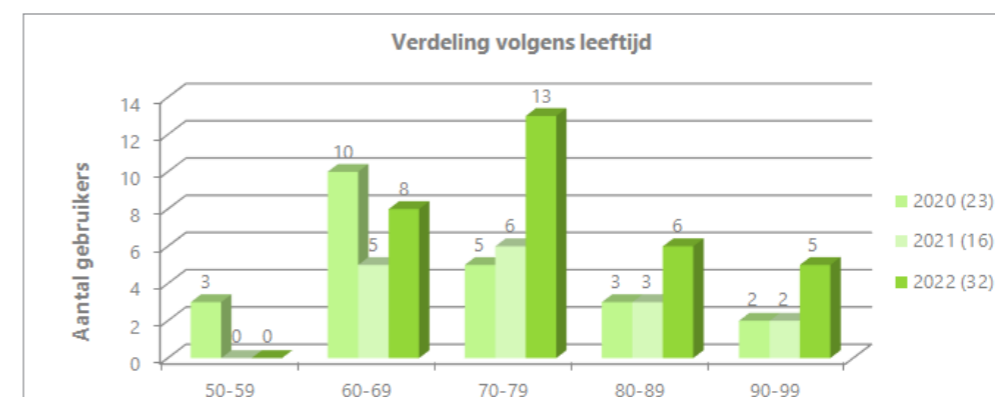
Bezettingsgraad (in %) 74,4 %



CENTRUM VOOR DAGVERZORGING

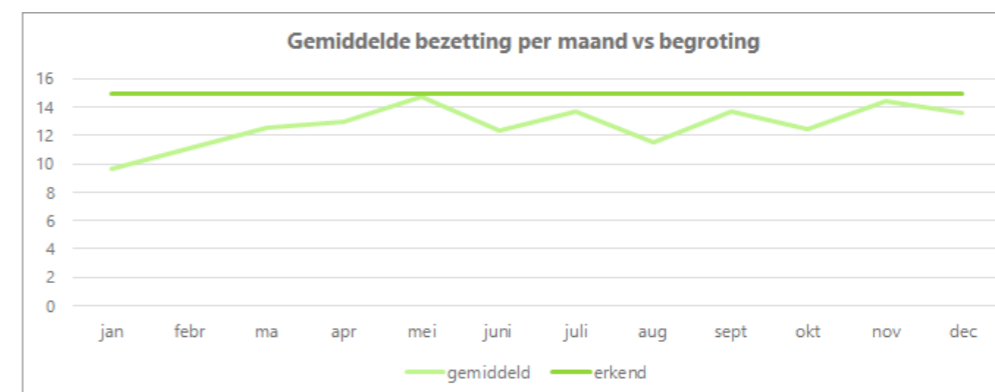
AANMELDING

In 2022 melden zich 29 cliënten aan in het centrum voor dagverzorging, de gemiddelde leeftijd bij aanmelding is 77 jaar en 10 maanden. De gemiddelde leeftijd van de cliënten is 76 jaar en 7,5 maanden.



BEZETTING

Op 31 december 2022 zijn er 32 cliënten, de gemiddelde dagelijkse bezetting in 2022 is 12,5.



Tijdens de **maand rond dementie**, namelijk september, zetten we in Exalta | SJ dementie extra in de kijker. In 2022 werken we rond het prikkelen van alle zintuigen: horen, zien, voelen, proeven en ruiken. We organiseren **vormingen** voor **medewerkers en vrijwilligers** en **activiteiten** voor **cliënten en mantelzorgers** zodat we iedereen kunnen bereiken.

De impact van deze maand rond dementie is voelbaar in het hele huis. De decoratie is een echte 'eyecatcher' waarmee we ons thema kenbaar maken. Er worden overkoepelende activiteiten georganiseerd die voor alle **cliënten** toegankelijk zijn, in het bijzonder voor personen met dementie. Het bewustzijn en begrip voor dementie proberen we op een creatieve manier te verhogen.

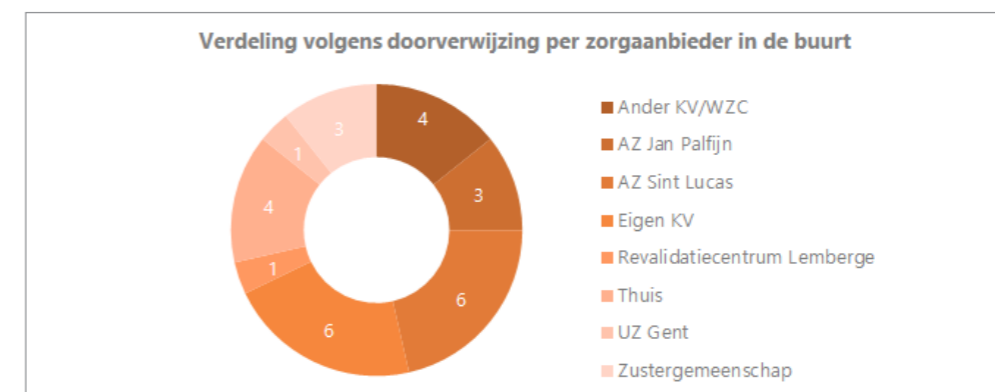
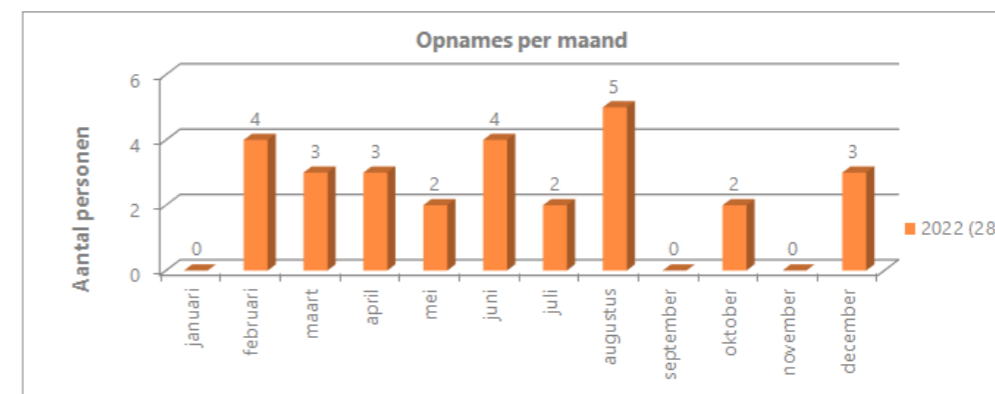
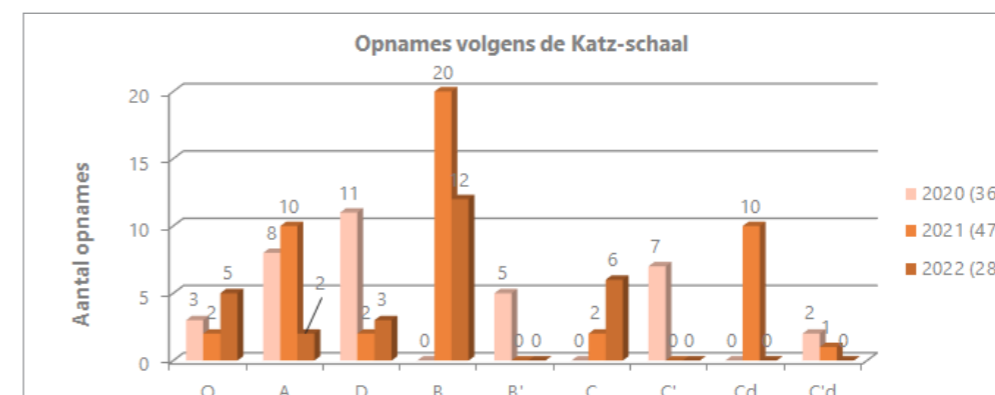
EXALTA | SINT-VINCENTIUS

WOONZORGCENTRUM

OPNAME

Er worden in 2022 **28** cliënten opgenomen, waarvan 21 vrouwen en 7 mannen.

De gemiddelde leeftijd bij opname is 87 jaar.

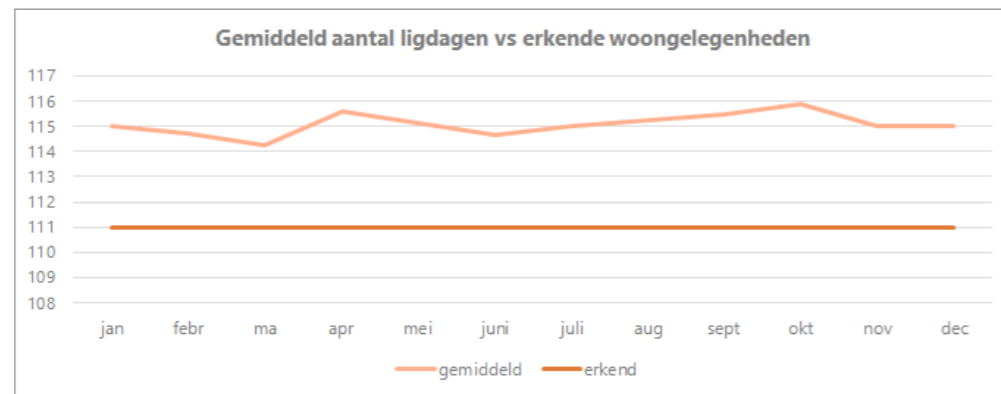


VERBLIJF

De gemiddelde leeftijd van de cliënten op 31 december 2022 is 87 jaar en 2 maanden.

De gemiddelde verblijfsduur van de cliënten is 3 jaar en 4 maanden.
In 2022 verblijven 5 echtparen in het woonzorgcentrum.

Onderstaande grafiek brengt het gemiddeld aantal ligdagen per maand t.o.v. het aantal erkende woongelegenheden in kaart.



Er gebeuren **24** transfers naar de verschillende ziekenhuizen, in hospitalisatiedagen uitgedrukt is dit 436 dagen.

De gemiddelde verblijfsduur bedraagt 12.8 dagen.

BEEINDIGING

Er overlijden **29** cliënten, waarvan 2 in het ziekenhuis.

De gemiddelde leeftijd bij overlijden is 89 jaar.

WACHTLIJSTEN

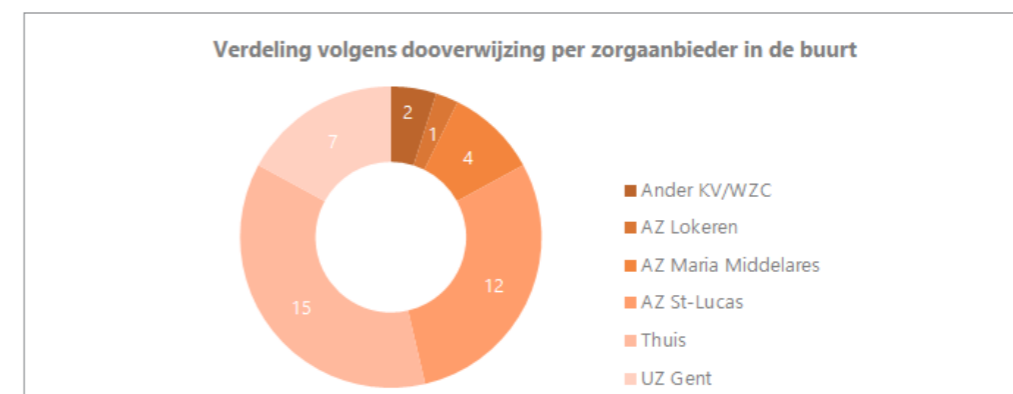
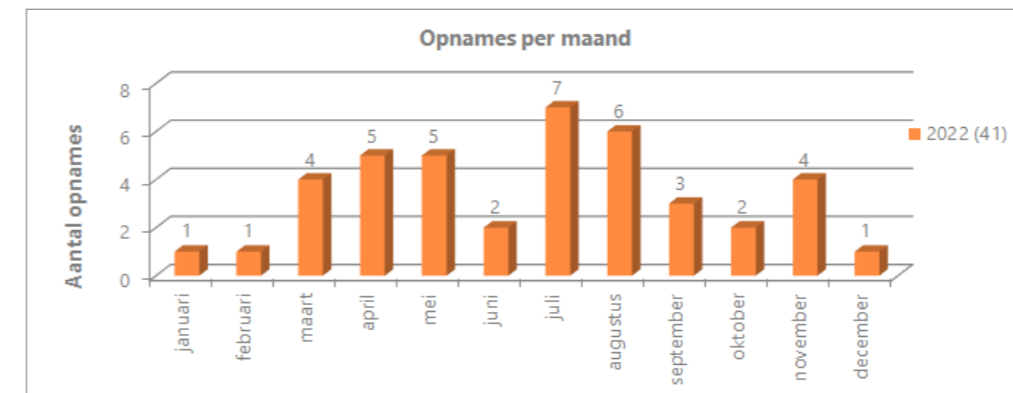
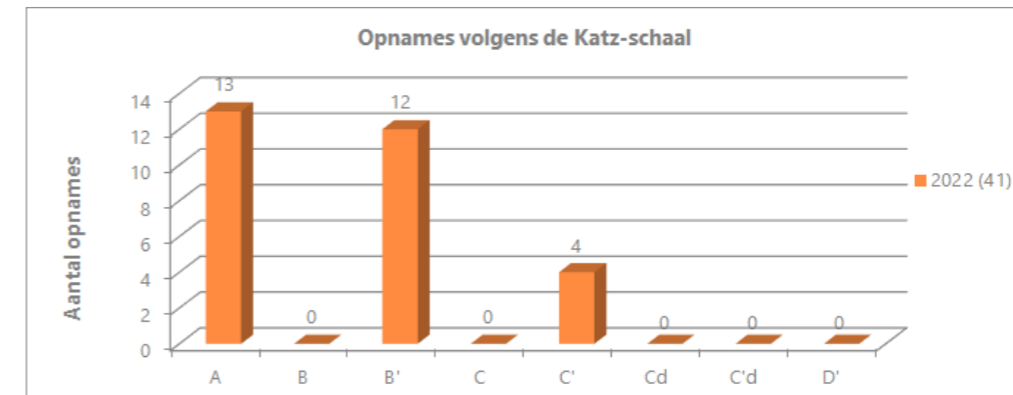
Het totaal aantal kandidaten op de persoonlijke wachtlijst op 31 december 2022 bedraagt 91 personen waarvan 58 vrouwen en 33 mannen.

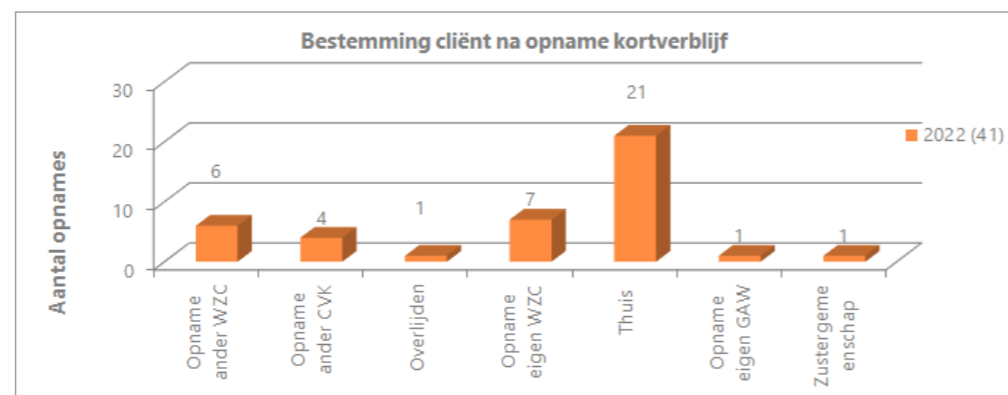
Het totaal aantal kandidaten op de administratieve wachtlijst op 31 december 2022 bedraagt 64 personen waarvan 36 vrouwen en 28 mannen.

CENTRUM VOOR KORTVERBLIJF

Er worden **41** opnames gerealiseerd in het CVK. In aantal personen betekent dit 30 personen waarvan 18 vrouwen en 12 mannen.

De gemiddelde leeftijd bij opname is 86 jaar en 6 maanden.



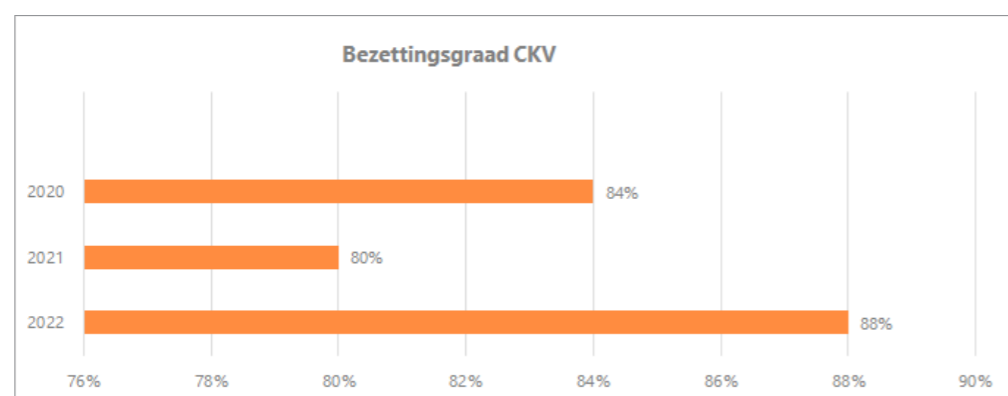


VERBLIJF

Het totaal aantal verblijfsdagen in 2022 is 1297 dagen.

Gemiddelde verblijfsduur: 32 dagen.

Bezettingsgraad (in %): 88%



GROEP ASSISTENTIEWONINGEN

OPNAME

In 2022 worden **4** cliënten opgenomen, waarvan 1 koppel. De gemiddelde leeftijd bij opname is 88 jaar.

VERBLIJF

Op 31 december 2022 verblijven er **20** cliënten in de assistentiewoningen.

De gemiddelde leeftijd is 85 jaar en 7 maanden.

De gemiddelde verblijfsduur is 4 jaar en 5 maanden.

BEEINDIGING

In 2022 verhuist er **1** cliënt naar WZC Exalta | SV, **1** cliënt wordt opgenomen in ander WZC en 1 cliënt verhuist naar andere gemeente.

‘Een kei in persoonsgerichte zorg!’ is één van de uitdagingen voor Exalta | SV in 2022.

Onder begeleiding van het Expertisecentrum voor dementie Paradox wordt de visie en een aantal actiepunten uitgewerkt in kader van persoonsgerichte zorg voor personen met dementie. Wat betekent persoonsgericht werken in eerste instantie voor de **cliënten** maar ook voor de **familie en de medewerkers**.

Op basis van het ‘Wie ben ik-document’ willen we de cliënt echt leren kennen. Elke medewerker binnen het team wordt aangesteld als een **aandachtspersoon** of -begeleider voor één of meerdere cliënten. Deze gaat in gesprek met cliënt en familie. Belangrijke informatie, zoals verwachtingen, waarden en interesses worden gedeeld in een overleg met de andere collega’s. Op basis hiervan kunnen we heel wat extra, kleine of grote, geluksmomenten voorzien voor de cliënten. ‘De cliënt voelt zich thuis’ is de doelstelling. We voeren taakgericht acties uit binnen persoonsgerichte zorg als opstap naar een persoonsgerichte basishouding bij alle medewerkers.

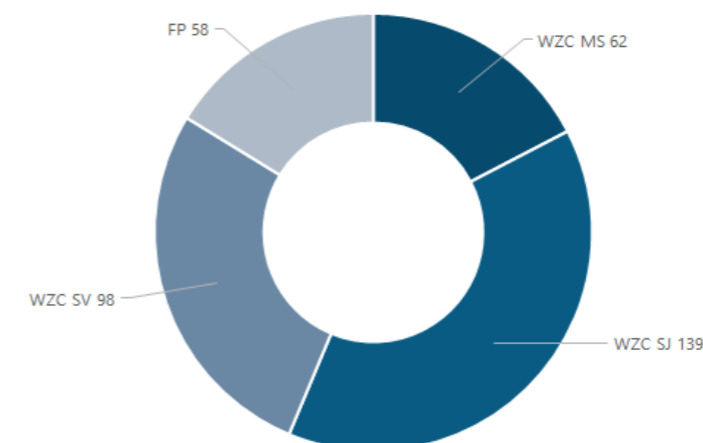
We willen eveneens dat **familie** zich thuis voelt en vooral welkom voelt. De koffie staat voor hen steeds klaar in de living van de afdeling. Een aantal familielieden zetten zich in om families van nieuwe cliënten aan te spreken en hen wegwijs te maken in het huis. Er worden ook **familienamiddagen** door hen georganiseerd.

Als derde actiepunt in het project is er zorg dragen voor **medewerkers**. Via de **Hartverwarmers** worden allerlei kleine acties opgezet naar medewerkers toe. Een maandelijks verjaardagsfeest voor de jarige cliënten en medewerkers zorgen voor een warme en gezellige sfeer.

Om het persoonsgericht werken te versterken wordt ook de opstart gegeven van het werken in **kleinschalige teams** op alle afdelingen. Dit is echter een zoektocht met vallen en opstaan geworden en wordt extra bemoeilijkt door personeelstekorten. Dit wordt eveneens in 2023 een uitdaging.

4. MEDEWERKER GEEFT KLEUR

357 medewerkers actief tewerkgesteld



Ter aanvulling enkele statistische gegevens: voor het boekjaar 2022 starten in de ganse organisatie 160,7 FTE's, er beëindigen 170,7 FTE's de samenwerking. Dit duidt op het niet invullen van openstaande vacatures voor verpleegkundigen en zorgkundigen door 'vast personeel' dan wel door o.a. het inzetten van projectverpleegkundigen, jobstudenten e.d.meer. Dit alles kadert in een breed maatschappelijk probleem van krapte op de arbeidsmarkt. (zie ook Financieel jaarverslag Exalta vzw 2022)

Exalta vzw onderstreept het belang van het ontplooiën van **individuele interesses en talenten** van **medewerkers**. Het geven van vormingen, trainingen en opleidingen is onderdeel van deze ontwikkeling. Diverse initiatieven worden begin 2022 nog steeds door het Covid-19-virus geïmpacteerd en bijgevolg geannuleerd. In het najaar wordt stilletjes aan opnieuw van start gegaan met het volgen van formele en informele vormingen, zowel in-als extern. Voor de Exalta groep worden 2 749, 22 uren formele opleidingen en 57 uren informele opleidingen gevolgd.

Dat onze medewerkers en leidinggevenden kleur geven, wordt duidelijk zichtbaar bij de opstart en tijdens de duur van het **project Aurora**. Vele onder hen zetten zich belangeloos in om de integratie van de buitenlandse collega's zo optimaal mogelijk te laten verlopen. Naast de verschillende

informele opleidingsmomenten doen collega's heel wat moeite om een warme werkomgeving te creëren en worden heel wat inspanningen geleverd om de Indiase medewerkers te helpen in het voorzien van huisraad en meubelen.

De introductie van de **BelRAI** in Exalta vzw wordt vanuit een ad hoc Werkgroep BelRAI uitgewerkt. Het proces van indicatiestelling, de concrete werkwijze van informatieverzameling en bespreking en de aanpak met een tijdslijn worden uitgeschreven. Het sjabloon voor het multidisciplinair overleg voor Exalta vzw wordt uitgewerkt met de indicatiestelling a.d.h.v. BelRAI, de informatieverzameling aan de hand van een 'Wie ben ik'-document en de toevoeging van het vroegtijdig zorgplan. Later volgt nog het vastleggen van de rol van de medewerker als aandachtsbegeleider voor de cliënt. Er wordt met enkele collega-organisaties gekozen voor de opleiding Train-de-trainer van Probis. Deze opleiding start begin 2023. We kiezen er voor om in te zetten op de BelRAI LTCF (Long Term Care Facilities) én BelRAI Screener. De oplijsting van het aantal trainers en indicatiestellers is vastgelegd.

De communicatie over de uitrol van de nieuwe werking in Exalta vzw wordt voorbereid en volgt begin 2023.

In 2022 worden de verschillende elektronisch bewonersdossiers op de markt verkend om de efficiëntie en integratie van de BelRAI te beoordelen. Volgend jaar wordt pas beslist of het huidige elektronisch bewonersdossier CareSolutions van de firma Malta wordt behouden in functie van de integratie van de BelRAI.

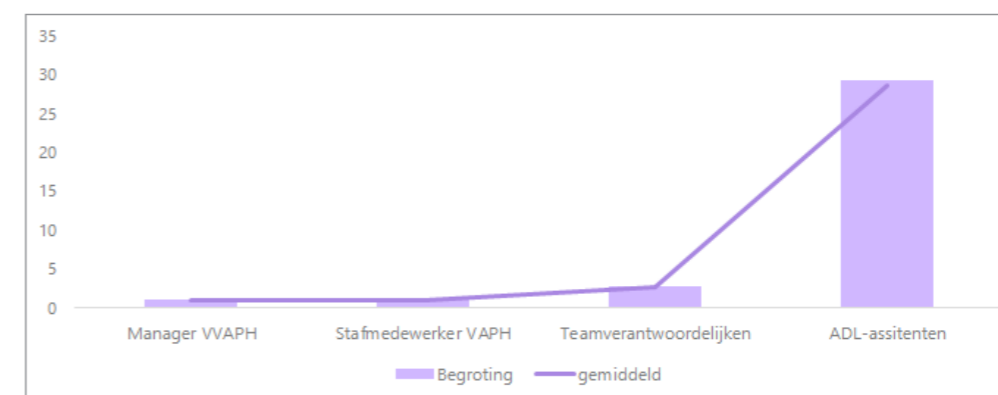
Onder begeleiding van een consultant van Taborgroep wordt het **e-learningprogramma AssessmentQ** van Televic nieuw leven ingeblazen. Meerdere medewerkers van Exalta vzw krijgen een opfrissing van het programma om vanaf 2023 verschillende modules uit te rollen.

De **PentaPlus** opleiding voor zorgkundigen-plus wordt gedeeltelijk opgenomen in 2022. De lopende opleidingen en stages worden afgewerkt, maar er worden geen nieuwe trajecten opgezet in de woonzorgcentra omwille van de medewerkerstekorten, wissel van de stafmedewerker HR en beperking van gezamenlijke opleidingsmomenten als maatregel tegen Covid-19. De herstart van de opleidingen is voorzien in 2023.

MEDEWERKERS EXALTA | FOCUS-PLUS

Op 31 december 2022 zijn er 37,3 FTE's tewerkgesteld (vertaald in 58 personen).

Onderstaande tabel duidt het begrote aantal medewerkers t.a.v. het aantal medewerkers tewerkgesteld op 31 december 2022.



De **aansturing** van de verschillende clusters Exalta | FP gebeurt voortaan door de regiodirectie van Sijsele en Gent; de ervaring binnen de sector personen met een handicap van de stafmedewerker VAPH dient ingezet te worden als verbindende factor om de eenheid in de dienstverlening te waarborgen. In alle teams wordt ook gestart met een traject **verbindende communicatie**.

Om de verantwoordelijke team Gent meer tijd en ruimte te geven om in te zetten op positieve coaching van dit grote team, wordt gekozen om een planner in te zetten die o.a. helpt bij het herplannen bij afwezigheden en de opmaak van de uurroosters en bij uitbreiding het cyclisch basisrooster.

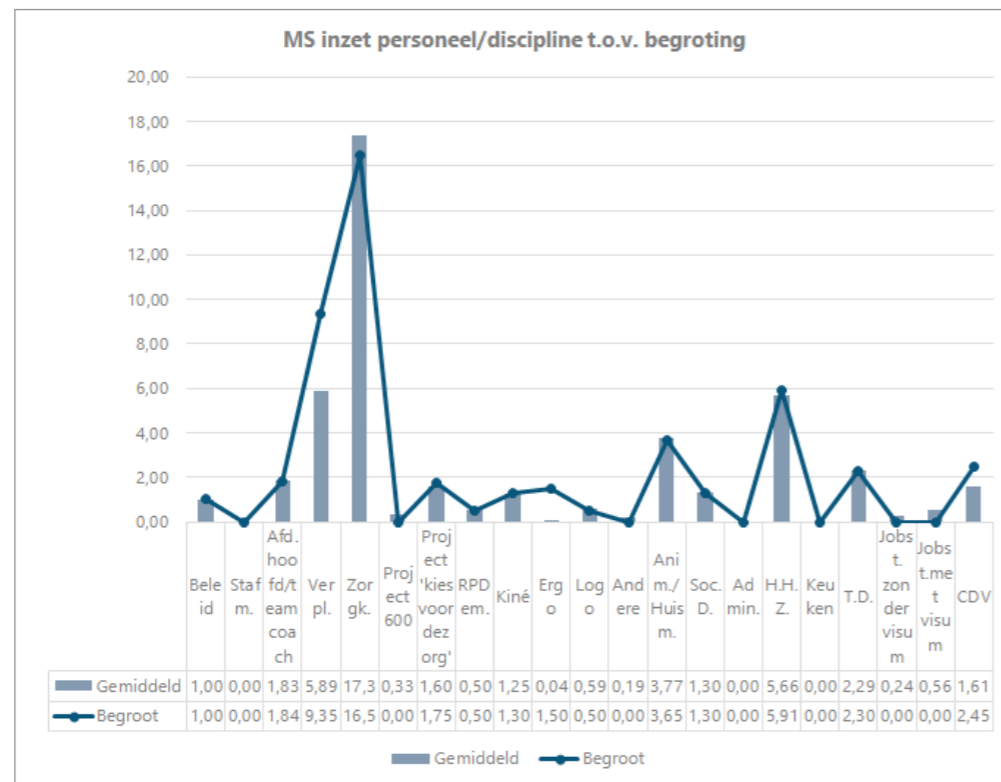
MEDEWERKERS EXALTA | MORGENSTER

Voor het volledige jaar 2022 zijn er gemiddeld 47,5 FTE's tewerkgesteld (vertaald in 67 personen).

Op 31 december 2022 zijn er 45,35 FTE's tewerkgesteld (vertaald in 62 personen).

De gemiddelde leeftijd van de tewerkgestelde medewerkers op 31 december 2022 is 42,87 jaar.

Onderstaande tabel duidt het begrote aantal medewerkers t.a.v. het aantal medewerkers tewerkgesteld op 31 december 2022.



De begrote loonkost voor 2022 is 3 133 792,97, de begrote loonkost voor interim is 30 000 euro.

De effectieve loonkost voor 2022 is 3 105 952,87 euro, de effectieve loonkost voor interim is 277 116,70 euro.

Ter aanvulling: Door de uitzonderlijke hoge inflatie in 2022 worden de lonen zes keer geïndexeerd. Dit wordt opgevangen door zes keer een aanpassing van de forfait en een verhoging van de dagprijs met 12%. Voor meer info: zie Financieel jaarverslag Exalta vzw 2022.

De **medewerkers** zijn de motor achter de dienstverlening die wij bieden in Exalta | MS. Het spreekt dan ook voor zich dat we veel waarde hechten aan hun welzijn en ontwikkeling. Doorheen 2022 wordt hiervoor op verschillende domeinen versterkend gewerkt.

- **Open communicatie** zorgt ervoor dat alle teamleden constructief kunnen praten met elkaar in functie van de cliënt. Volgens de nood van het team zijn er verschillende initiatieven op maat genomen, een opleidingstraject uitgewerkt door Taborgroep en gerichte ondersteuning bij het geven van feedback maken hier deel van uit.
- **Betrokkenheid op de organisatie en duidelijkheid** zijn belangrijk steunpunten om te komen tot gedragen afspraken. Via dienstnota's en diverse verslagen worden hiervoor reeds de nodige inspanningen geleverd. Medewerkers ervaren desondanks een gebrek aan duidelijkheid en overzicht. Daarom is een vaste mailing opgestart die bijna wekelijks verstuurd wordt. Een beknopte weergave met linken naar oorspronkelijke documenten is hierin terug te vinden. Bovendien is het ondersteunend om aandachtspunten en korte nieuwsberichten van het huis vlot te laten doorstromen.
- **Duidelijke doelstellingen en verwachtingen per functie** vormen een basis voor zelfontwikkeling en coaching. Hiervoor zijn functiekaarten opgemaakt met aandacht voor concreet omschreven taken en competenties.
- Toekomstgericht zijn twee nieuwe medewerkers ingestapt via zij-instroom **#kiesvoordezorg**. Na een opleidingstraject van anderhalf jaar kunnen zij ons team versterken. Het maakt deel uit van verschillende initiatieven om onze medewerkersequipe te waarborgen.

In Exalta | MS willen we de medewerkers op hun **individuele talenten en interesses** aanspreken. Hierbij horen specifieke taken die noodzakelijk zijn in de dagelijkse werking en aanvullend zijn op een functie, vaak zijn het zeer praktische zaken die echter belangrijk zijn in het geheel van wonen en leven. We zijn in de verschillende teams aan de slag gegaan met uitwerken van de verschillende taken die er zijn en wat deze inhouden. Zo is gewerkt aan een rollenkaart waar ieder teamlid zijn verantwoordelijkheid in kan opnemen.

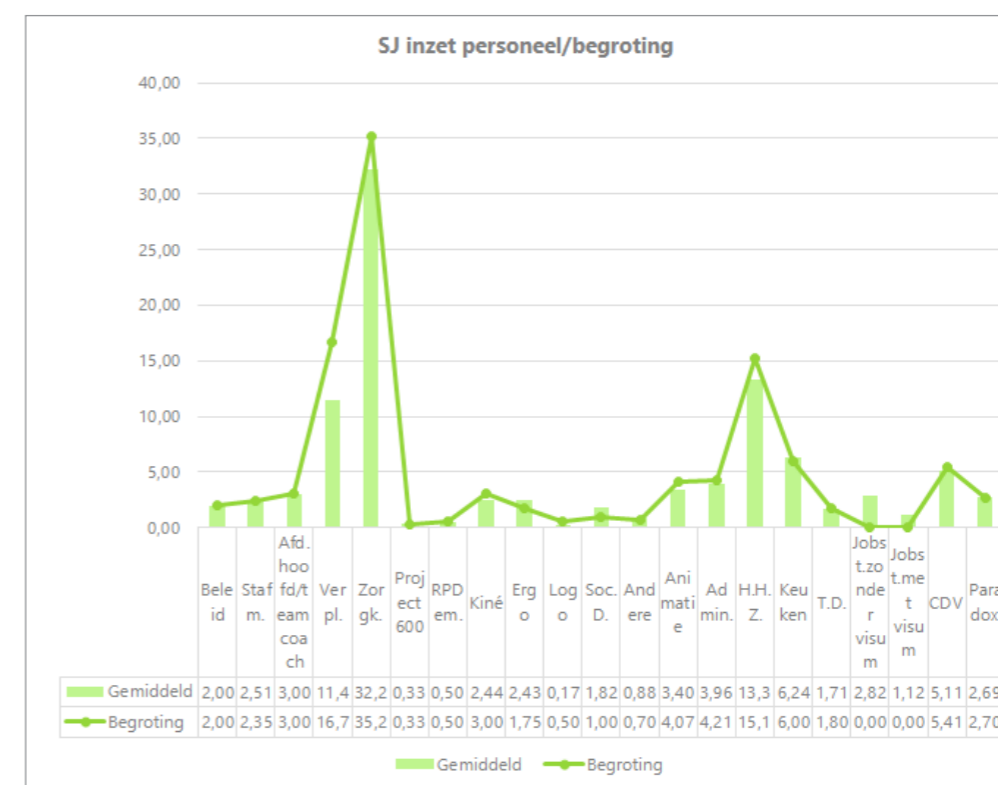
Een sterk team draagt veiligheid hoog in het vaandel: **veiligheid voor zichzelf als medewerker** en **veiligheid voor de cliënt**. In 2022 hebben we in Exalta | MS ingezet op veilige transfers. Veilig voor alle betrokken partijen, dit gaat over bv. goede rughygiëne, juiste plaatsing van jezelf t.o.v. de cliënt, correct gebruik van tillift, verminderen van valrisico's door kinesitherapie, ... Daarnaast wordt ook ingezet op een fixatie-arm beleid. Vrijheidsbeperkende middelen worden gebruikt, maar enkel daar waar de veiligheid voor de cliënt in gedrang komt. Hier wordt voornamelijk ingezet op materialen die fixatie kunnen vervangen, we denken hierbij aan het inzetten van een valmat of het gebruik van een ééndelige pyjama.

MEDEWERKERS EXALTA | SINT-JOZEF

Voor het volledige jaar 2022 zijn er gemiddeld 127 FTE's tewerkgesteld (vertaald in 169 personen).

Op 31 december 2022 zijn er 99,10 FTE's tewerkgesteld (vertaald in 139 personen). De gemiddelde leeftijd van de tewerkgestelde medewerkers op 31 december 2022 is 41,6 jaar.

Onderstaande tabel duidt het begrote aantal medewerkers t.a.v. het aantal medewerkers tewerkgesteld op 31 december 2022.



De begrote loonkost voor 2022 is **6 621 979,55 euro**, de begrote kost voor interim is **20 000 euro**.

De effectieve loonkost voor 2022 is **6 677 957,84 euro**, de effectieve loonkost voor interim is **433 470,35 euro**.

Ter aanvulling: Door de uitzonderlijke hoge inflatie in 2022 worden de lonen zes keer geïndexeerd. Dit wordt opgevangen door zes keer een aanpassing van de forfait en een verhoging van de dagprijs met 12%. Voor meer info: zie Financieel jaarverslag Exalta vzw 2022.

In Exalta | SJ worden de **werkgroepen** stilaan opnieuw opgestart na de coronacrisis. De Werkgroep Mobiliteit, Denkgroep Dementie en ad hoc Pastorale Werkgroep komen enkele keren samen om het thema actief op te nemen in 2022. Voor de Werkgroepen Nutritie en Mondzorg wordt een nieuwe voorzitter gezocht, mogelijks worden beide thema's samengevoegd tot één werkgroep. Voor de Werkgroep Palliatieve zorg neemt de coördinerend verpleegkundige van de Parken de fakkel over als nieuwe voorzitter en organiseert de misviering en samenkomst naar aanleiding van 1 november als eerste activiteit. De Werkgroepen Wondzorg en Medicatie worden nog niet opgestart omwille van een herorganisatie van deze werkgroepen.

Het **overkoepelend Comité zorginfecties van AZ Sint-Lucas, Exalta | SJ** en **IDewe** wordt opnieuw georganiseerd na de coronapandemie. Op de agenda van 2022 staan het Draaiboek voor griep en griepachtige aandoeningen en de start van de griepcampagne. Het draaiboek wordt op maat van Exalta vzw gemaakt vanuit verschillende bronnen, o.a. de Generieke gids 'Veilig werken tijdens een epidemie of een pandemie' van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en andere partners.

In 2022 worden enkele projecten in Exalta | SJ opgestart in functie van 'De medewerker geeft kleur'.

Er is een **herorganisatie** van het centrum voor dagverzorging **De Blaisant** en de woonunit voor personen met jongdementie **Blaisanthuis**. Met begeleiding van Taborgroep wordt een nieuwe visie uitgerold en wervend gemaakt door de dagelijkse activiteiten hierop af te stemmen.

Er wordt samen met IVV Sint-Vincentius vzw (IVV) bekeken hoe de samenwerking met het woonzorgcentrum meer afgestemd en verankerd kan worden vanuit een tandem werking van het afdelingshoofd Parken en stageverantwoordelijke IVV in het **project Samen op weg met IVV**.

Op de afdelingen Parken en Velden wordt ingezet op meer kennis bij medewerkers over de zorg voor personen met dementie omdat steeds meer cliënten met dementie zich aanmelden op deze afdelingen. Een consultant van Expertisecentrum Dementie Paradox sluit aan om de aangepaste kennis en kunde door te geven.

Als laatste project willen we Exalta | SJ als **aantrekkelijke stageplaats in Gent** meer in de kijker zetten. Het afdelingshoofd Parken en de psychologe zetten hun schouders onder dit project, dat ook in 2023 verderloopt.

Enkel de opstart van de procesbegeleiding vanuit de Vlaamse overheid 'Preventie in het woonzorgcentrum – Ondervoeding' gaat niet door omwille van tijdsgebrek en wordt uitgesteld naar een later tijdstip met een nieuwe projectleider.

De regiodirecteur van Exalta | SJ neemt deel aan de **Werkgroep Jongdementie van Zorgnet-Icuro** om expertise te delen over begeleiding en ondersteuning van personen met jongdementie in de residentiële setting. De werkgroep komt trimestrieel samen om inhoud te geven aan:

- de bijeenkomsten voor de projecten jongdementie. Tijdens deze momenten, georganiseerd door het Agentschap Zorg en Gezondheid wordt geëvalueerd wat er bruikbaar is en wat wordt gezien als 'goede praktijk'. Voor het Blaisanthuis neemt de teamcoach CDV De Blaisant/Het Blaisanthuis deel aan deze bijeenkomsten
- intervisie m.b.t. tot familiebegeleiding
- actualiteiten: Dementieplan Vlaanderen, referentiepersoon dementie in de thuiszorg, resolutie tot een zorgtraject voor personen op jonge leeftijd in een gevorderd stadium

Voor de zij-instroom **#kiesvoordezorg** is er één kandidaat die de langdurige opleiding is gestart in Exalta | SJ.

Via deze weg kunnen toekomstige zorgmedewerkers groeien in hun job.

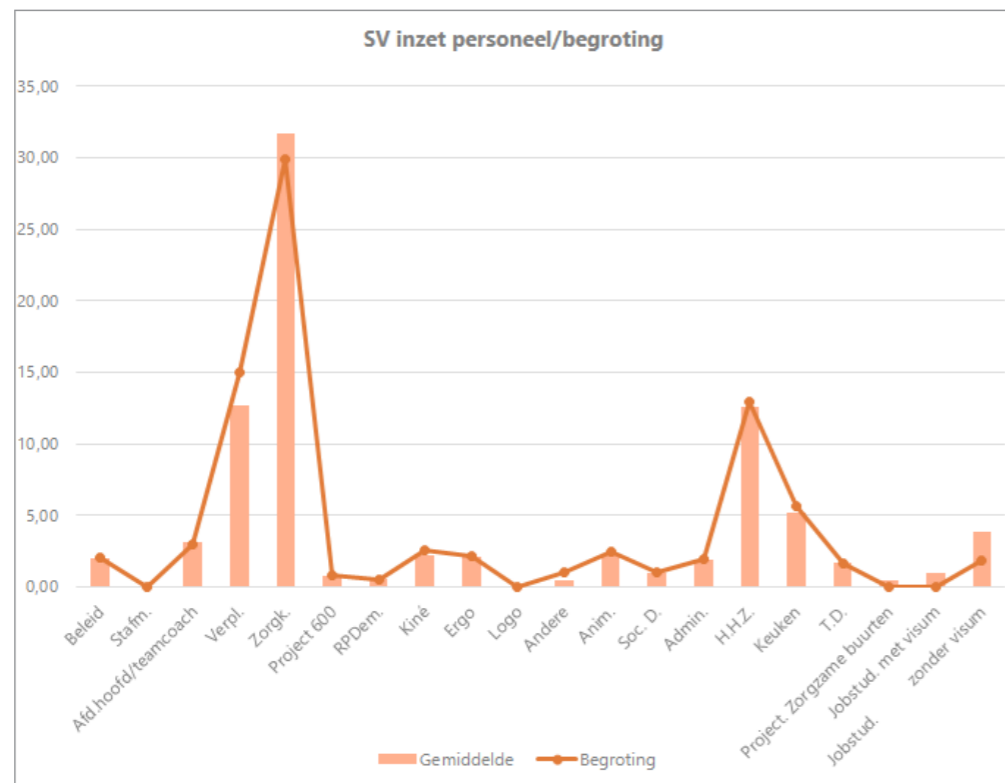
MEDEWERKERS EXALTA | SINT-VINCENTIUS

Voor het volledige jaar 2022 zijn er gemiddeld 94,7 FTE's tewerkgesteld (vertaald in 114 personen).

Op 31 december 2022 zijn er 79,98 FTE's tewerkgesteld (vertaald in 98 personen).

De gemiddelde leeftijd van de tewerkgestelde medewerkers op 31 december 2022 is 44,9 jaar.

Onderstaande tabel duidt het begrote aantal medewerkers t.a.v. het aantal medewerkers tewerkgesteld op 31 december 2022.



De begrote loonkost voor 2022 is **5 202 560,93**, de begrote kost voor interim is **20 000 euro**.

De effectieve loonkost voor 2021 is **5 667 589,11 euro**, de effectieve loonkost voor interim is **192 505,61 euro**.

Ter aanvulling: Door de uitzonderlijke hoge inflatie in 2022 worden de lonen zes keer geïndexeerd. Dit wordt opgevangen door zes keer een aanpassing van de forfait en een verhoging van de dagprijs met 12%. Voor meer info: zie Financieel jaarverslag Exalta vzw 2022.

Het team **Hartverwarmers** in Exalta | SV bestaat sinds 2021 en wordt verder uitgebreid. Het team bestaat uit een vijftal collega's die zich inzetten om mee zorg te dragen voor elkaar. Er wordt werk gemaakt van een warme werkomgeving door aandacht voor de medewerker, waardoor de medewerker zich goed voelt. Acties zijn bv. medewerkers in de kijker zetten en complimenten geven aan elkaar.

In de woongroepen voor personen met dementie zijn in Exalta | SV twee **kleinschalige teams** (per 20 cliënten) opgestart met elk een teamcoach. Het kleinschalig werken is enerzijds een vorm van ondersteuning en anderzijds een middel om meer aandacht te hebben voor het persoonsgericht werken.

Kleinschalig wonen heeft een meerwaarde voor **cliënt**: medewerkers zijn dicht bij de cliënt en hebben bovendien meer tijd met de cliënt. Cliënt en medewerker kennen elkaar goed waardoor er meer zorg op maat is. Kleinschaligheid heeft eveneens een meerwaarde voor **medewerker**: meer verantwoordelijkheid, inzet van talenten en contacten met cliënten. De organisatie is zo dicht mogelijk bij de cliënt.

De **werkgroepen** worden terug opgestart in Exalta | SV. De werkgroepen hebben als doel kwaliteit van zorg en wonen voor de cliënt te verbeteren. In de Werkgroep Voeding wordt gewerkt aan het aantrekkelijk maken van voeding voor personen met slikproblemen. Alternatieve bereidingsvormen, zoals fingerfood, worden bereid en op basis van ervaringen bij de cliënten worden deze geëvalueerd en bijgestuurd.

De Werkgroep Vroegtijdige zorgplanning schenkt aandacht aan het bespreekbaar maken van een zorgplanning samen met cliënt en familie alsook een goede palliatieve begeleiding.

Fixatiearm beleid is het thema van een andere Werkgroep waarbij we bewuster willen omgaan met het inzetten van ondersteunende maar fixerende middelen. Alternatieven worden verkend en een stappenplan wordt uitgewerkt.

5. SAMEN VERSTERKEN

Het kwaliteitssysteem PREZO Woonzorg wordt aangepast na een tussentijdse evaluatie in het coördinatieoverleg van WZC Exalta | SJ en naar aanleiding van de stopzetting van de Vlaamse PREZO-tool in zijn huidige vorm.

Als eindopdracht in de opleiding Lean in de Zorg en Welzijn wordt een **eigen kwaliteitssysteem** uitgewerkt.

Dit kwaliteitssysteem met zelfevaluatie door gebruik van clustermeetkaarten en een nieuwe werkwijze Scrum zorgt voor een efficiëntere, meer cliëntgerichte tijdsinvestering. Er gaat meer tijd en aandacht naar **participatie van de cliënt** en bovendien is er een zichtbare verschuiving van meettijd naar tijd voor verbeteren en borgen binnen de PDCA-cyclus. Omwille van de aansleep van de coronapandemie wordt in 2022 nog niet ingezet op het uitrollen van deze nieuwe methodiek in de woonzorgcentra van Exalta vzw. Er wordt echter wel al geëxperimenteerd met de werkwijze van **Scrum en Sprints*** om samen met de afdelingshoofden en regiodirecteur van WZC Exalta | SJ enkele hete hangijzers aan te pakken.

Zowel in Exalta | FP, als WZC Exalta | MS en SJ is de **Zorginspectie** langs geweest. Het inspectiebezoek vindt in Exalta | FP en WZC Exalta | MS plaats naar aanleiding van een algemene opvolging. Inspectie: de inspectie was intensief, maar is constructief verlopen. We schatten het zo in dat het inspectieverslag een goede basis zal zijn om bij te sturen. De inspectie heeft zijn waardering uitgesproken voor het personeel, wat wel heel positief werd ontvangen door de medewerkers. Een belangrijke opmerking was het aflijnen van de medische handelingen en de risico's die daaraan verbonden zijn. Een aantal taken mag, mits voldoende opleiding en opvolging.

In WZC Exalta | SJ gaat het inspectiebezoek door naar aanleiding van een klacht en opvolging van de aandachtspunten van het vorige inspectiebezoek. Telkens wordt een remediëlingsplan opgesteld en uitgerold. Op de website van Exalta vzw staat het remediëlingsplan van WZC Exalta | MS en SJ gepubliceerd in functie van transparantie. Zorginspectie deelt eveneens vanaf 1 maart 2022 de meest recente inspectieverslagen in de zorgsector op zijn website op de link <https://publiek.departementwvg.be/cobrha>.

Het Vlaams Instituut voor Kwaliteit van Zorg (VIKZ) verwerkt in opdracht van het Agentschap Zorg en Gezondheid de kwaliteitsindicatoren van de Vlaamse woonzorgcentra. Het VIKZ heeft in 2022 de resultaten van de woonzorgcentra niet verwerkt in definitieve rapporten waardoor er **geen mediaan of percentielen** beschikbaar zijn voor benchmarking voor alle indicatoren. De mediaan van de indicatoren 2022 deel 1 zijn slechts een ontwerp en nog niet definitief.

(*Scrum is een manier van werken waarin teams worden georganiseerd en gefaciliteerd om in korte cycli – stapsgewijs – te werken aan concrete tussenproducten. Deze cycli worden sprints genoemd. (bron: <https://www.sixsigma.nl/wat-is-srum>)

Kwaliteitsindicatoren	Mediaan 2022-2021	Exalta		Morgenster	↓↑	Exalta Sint-Jozef		Exalta Sint-Vincentius		
		2021	2022			2021	2022	↓↑	↓↑	
A1 Decubitus categorie 2 of meer	2,3%	1,6%	1,6%	=	0,0%	0,9%	↑	2,8%	3,6%	↑
A2 Decubitus categorie 2 of meer ontstaan in WZC	1,5%	1,6%	1,6%	=	0,0%	0,9%	↑	0,9%	3,6%	↑
B1 Gewichtsafname 1 md ≥ 5%	3,2%	8,8%	1,8%	↓	3,1%	6,8%	↑	4,1%	3,0%	↓
B2 Gewichtsafname 6 md ≥ 10%		0,0%	5,8%	↑	NG	5,3%		NG	2,1%	
B2 Gewichtsafname 6 md ≥ 10%		2,3%				1,2%		4,7%		
C1 Valincidenten totaal	14,5%	8,1%	19,7%	↑	15,0%	21,2%	↑	10,8%	14,9%	↑
C2 Valincidenten ≥ 2 incidenten	4,5%	4,8%	3,0%	↓	7,1%	4,2%	↓	4,5%	4,4%	↓
C1 Valincidenten totaal - 2e meting			25,8%			14,5%			12,6%	
C2 Valincidenten ≥ 2 incidenten - 2e meting			4,5%			7,7%			3,6%	
D4 Fixatie overdag	14,8%	30,6%	23,3%	↓	18,4%	7,2%	↓	10,8%	24,3%	↑
D5 Fixatie 's nachts	33,5%	50,0%	31,7%	↓	33,0%	36,9%	↑	41,4%	36,9%	↓
D6 Fixatie bedekken overdag	4,7%	27,4%	16,7%	↓	11,7%	5,4%	↓	0,0%	16,2%	↑
D7 Fixatie bedekken 's nachts	31,8%	50,0%	30,0%	↓	31,1%	32,4%	↑	41,4%	36,9%	↓
D8 Fixatie gordel overdag	2,2%	3,2%	1,7%	↓	0,0%	0,0%	=	0,0%	0,0%	=
D9 Fixatie gordel 's nachts	0,0%	0,0%	0,0%	=	0,0%	0,0%	=	0,0%	0,0%	=
D4 Fixatie overdag - 2e meting			23,3%			18,0%			20,7%	
D5 Fixatie 's nachts - 2e meting			31,7%			35,1%			39,6%	
D6 Fixatie bedekken overdag - 2e meting			16,7%			11,7%			9,0%	
D7 Fixatie bedekken 's nachts - 2e meting			30,0%			30,6%			39,6%	
D8 Fixatie gordel overdag - 2e meting			1,7%			0,9%			0,0%	
D9 Fixatie gordel 's nachts - 2e meting			0,0%			0,0%			0,0%	
E Medicijnincidenten		0,0%	0,0%	=	0,0%	2,6%	↑	0,0%	0,0%	=
F Influenza vaccinatie		84,9%	28,6%	↓	53,4%	41,1%	↓	68,3%	54,5%	↓
H Overlijdensplaats in WZC		91,7%	76,2%	↓	85,7%	88,5%	↑	78,9%	93,1%	↑
I Plan rond levensindiv. voldoet aan 3 vereisten	62,2%	90,5%	82,5%	↓	27,7%	34,5%	↑	48,1%	63,1%	↑

- De indicatoren A1-A2 Decubitus bevinden zich onder of rond de mediaan. Enkel voor SV is dit boven de mediaan, er zijn vier cliënten met een doorligwonde van categorie 2 of meer die ook in het woonzorgcentrum zijn ontstaan.
- De indicatoren B1-B2 Gewichtsafname schommelen tussen 1,8% en 6,8%. Vooral in SJ en MS is de stijging het grootst. Bij zes cliënten van SJ meten we een gewichtsafname van 5% in een maand en bij vijf cliënten een gewichtsafname van 10% in zes maanden tijd. In MS zijn er nu drie cliënten (in plaats van geen cliënten in 2021) met een gewichtsafname van 10% in zes maanden tijd. De indicator B2 werd in 2021 dubbel gemeten of Niet Geregistreerd (NG) omwille van de coronapandemie.
- Vanaf 2022 is er een wijziging: de indicatoren Valincidenten en Fixatie worden in het voorjaar én in het najaar gemeten. Bij de tweede meting van deze indicatoren zijn er lege cellen voor de mediaan en in de kolom 2021 aangezien hiervoor geen cijfers beschikbaar zijn.
- De indicator C1 Valincidenten is gestegen voor de eerste meting in alle woonzorgcentra. Er zijn bij de tweede meting minder valincidenten, behalve in MS. De indicator C2 Twee of meer valincidenten bij dezelfde cliënten blijft onder de 10%. Hierbij merken we het hoogste cijfer (7,7%) op voor SJ. Er zijn negen cliënten verschillende keren gevallen in de tweede meetperiode van één maand.
- De vrijheidsbeperkende middelen (indicator D) zijn gedaald in MS in vergelijking met de indicatoren in 2021. In SJ meten we in de eerste referentieperiode een daling van het gebruik van vrijheidsbeperkende maatregelen overdag,

in de tweede meting is er net een daling voor de maatregelen 's nachts. We merken het omgekeerde op in SV: in de eerste meetreferentie is er een daling van maatregelen 's nachts en bij de tweede meting is er een daling van de maatregelen overdag. Eén cliënt van MS maakt overdag gebruik van een gordel in een multipositiewagen.

- Enkel in SJ worden drie medicijnincidenten (indicator E) geregistreerd tijdens de referentieperiode van zeven dagen. We kunnen vermoeden dat een onnauwkeurige of onjuiste rapportering van incidenten de verklaring is voor de lage scores in de andere woonzorgcentra.
- De daling van de indicator F Vaccinatie tegen influenza bij zorgmedewerkers blijft zich doorzetten. Zowel in 2021 als in 2022 zijn er minder zorgmedewerkers die vrijwillig kiezen voor deze vaccinatie. Vermoedelijk komt dit door vaccinatiemoedigheid of schrik voor de combinatie met de boosterprik tegen Covid-19.
- De overlijdensplaats van cliënten is het vaakst het WZC (indicator H). Er is een stijging in SJ en SV zichtbaar. In totaal zijn er vijf cliënten van MS, drie cliënten van SJ en twee cliënten van SV niet in het WZC overleden.
- Indicator I Plan rond levenseinde scoort in SJ onder de mediaan. Zoals in 2021 worden ook in 2022 in SJ cliënten met dementie niet meegerekend in de indicator I omdat er geen duidelijke beschrijving staat in de handleiding van het Agentschap Zorg en Gezondheid of het plan rond levenseinde bij wilsonbekwame personen mag meegeteld worden. Deze cliënten kunnen niet actief de wensen uiten of een vertegenwoordiger aanwijzen, waardoor deze mensen in SJ niet in de teller van de indicator zijn bijgeteld. Het VIKZ werd op de hoogte gebracht van deze onvolledige omschrijving. Ook al is een lichte daling van de indicator op te merken in MS, toch blijft deze vrij hoog in vergelijking met de andere woonzorgcentra en de mediaan. De indicator stijgt in SV.

EXALTA | FOCUS-PLUS

Donk stapt mee in het proefproject **Kate care**. Kate care is een artificiële intelligentie systeem dat kan ingezet worden om het correct innemen van medicatie te bewaken, draagt bij aan een verbeterd dagritme door herinneringen aan dagelijkse taken in huis en kan waarschuwingen formuleren om zo ongevallen te voorkomen.

De proefperiode is een 'leerperiode' voor het artificiële intelligentiesysteem. De cliënten die zich bereid hebben getoond deel te nemen aan het proefproject, ervaren dit als een meerwaarde.

Het VAPH stelt extra middelen beschikbaar voor innovatieve projecten rechtstreeks toegankelijke hulpverlening (RHT).

Dit laatste is door de specifieke context van onze reguliere werking geen evidentie. We voelen ons toch uitgedaagd om na te denken over nieuwe oplossingen voor vragen die we bij onze cliënten hebben gecapteerd via de tevredenheidsmetingen. Een opmerking die geregeld tot bij ons komt is de nood aan vrijetijdsbesteding volledig geïntegreerd in de samenleving. Handicapspecifieke dagactiviteiten en vrijetijdsbesteding zijn er legio en zijn waardevolle initiatieven. Toch voelen we bij onze cliënten geregeld een nood om 'gewoon' te kunnen aansluiten bij de plaatselijke verenigingen en activiteiten. Meerdere vergunde zorgaanbieders in de regio zetten reeds in op vrijetijdscoachen net om deze noden te lenigen.

De cliënten en de sector zijn klaar om echte inclusie te helpen realiseren. In ons projectvoorstel **#Meedoen!** kiezen we ervoor tijd en informatiedeling te investeren bij de lokale verenigingen vanuit de idee dat inclusie enkel kan slagen als alle stakeholders daar klaar voor zijn.

Het VAPH ontvangt meer dan 340 projectvoorstellen en kan met de beschikbare middelen slechts een 113 daarvan weerhouden. **#Meedoen!** krijgt geen goedkeuring.

EXALTA | MORGENSTER

Er wordt ingezet op een bredere bekendmaking van de werking van het **Centrum voor Dagverzorging**. Er wordt een nieuwe folder ontwikkeld en verspreid bij huisartsen en apothekers in de buurt. Voortaan zijn activiteiten binnen het CDV ook toegankelijk voor cliënten van het GAW Keizershof.

EXALTA | SINT-JOZEF

De plannen voor het **leer- en leefcentrum Florida**, het project voor een nieuwbouw voor Exalta | SJ en IVV Sint-Vincentius vzw, worden verdergezet. De gesprekken met de architecten, Stad Gent en AZ Sint-Lucas krijgen meer vorm. Toch blijft de investeringskost te hoog voor het beschikbare budget en worden verschillende pistes verkend in functie van een extra financiële steun, zoals de samenwerking met externe partners.

Exalta | SJ neemt in 2022 deel aan de **Dag voor de Zorg**. We zetten de deuren open met een rondleiding en aangepaste activiteiten om de werking aan toekomstige cliënten, medewerkers en vrijwilligers te tonen. Ook buurtbewoners zijn welkom op de opendeurdag. Naar aanleiding van deze georganiseerde dag worden geen contacten gelegd met toekomstige kandidaat-medewerkers maar zijn er wel enkele nieuwe vrijwilligers aangesloten aan de vrijwilligerswerking van het huis.

EXALTA | SINT-VINCENTIUS

Het woonzorgcentrum Exalta | SV maakt deel uit van de buurt in Zaffelare. Bij de opstart van project Zorgzame buurten **'Samen thuis in de Zaffelaarse buurt!'** wordt in het woonzorgcentrum een buurthuis 't Vaardeken opgericht. Er is een gevarieerd aanbod van activiteiten voor de meest kwetsbare inwoners, jong en oud samen.

We zijn fier op het reeds gerealiseerde maandelijks programma met een mooie opkomst van aanwezigen.

Heel wat nieuwe vrijwilligers hebben zich ondertussen geëngageerd om deze werking te ondersteunen, te helpen bij de opstart van een moestuin samen met en voor de buurt, de school en de cliënten van het woonzorgcentrum. De eerste stappen in kader van samenwerking met de lokale zorgactoren en het opstarten van het kleine helpen in de buurt werden gezet en worden het komende jaar verder uitgewerkt.

EXALTA vzw Project Aurora

De eerste Indiase verpleegkundigen vanuit het project Aurora werken de opleiding af in dit jaar. Eén van deze nieuwe collega's beslist om de opleiding en tewerkstelling te stoppen en keert terug naar het land van herkomst omdat de aanpassing aan de nieuwe cultuur, de nieuwe taal en andere werkvorm niet aansluiten op de eigen waarden en leefwijze. In mei 2022 krijgen we bezoek van Father Saiyu, coördinator in India, en is er een ontmoeting met hem en de Indiase verpleegkundigen. In 2022 worden al volop de voorbereiding gedaan voor de komst van nieuwe Indiase verpleegkundigen in Exalta vzw. Deze nieuwe groep zal in februari 2023 landen in Zaventem.

Sensibiliseringscampagne Exalta vzw

Tijdens de wintermaanden zetten we in op Bewust energieverbruik in alle wooncentra van Exalta vzw. We pakken energieverpillers aan, maken het thema energie bespreekbaar en gebruiken energie bewust zonder verlies aan comfort voor de cliënt én de medewerker. We zijn niet blind voor onze maatschappelijke verantwoordelijkheid voor dit thema. In elk wooncentrum duiken energie-acties op zoals affiches, participatiemomenten met cliënten en medewerkers en animatieactiviteiten. Deze sensibiliseringscampagne wordt verdergezet tot april 2023.

Versterking directieteam

In 2022 verandert de structuur van het directiecomité Exalta vzw en worden taken en verantwoordelijkheden doorgeschoven naar een facilitair directeur. Eén van deze taken is het beheer van de ondersteunende processen (gebouwenbeheer, IT, aankoop, catering, cleaning, ...).

Twee thema's krijgen in 2022 verhoogde aandacht met name het energiedossier en de aanbesteding van een nieuwe cateraar voor de WZC's van de groep.

Energie en dossier zonnepanelen.

Het energieverbruik goed monitoren en maatregelen nemen om dit te beperken is ook voor Exalta vzw belangrijk.

In samenwerking met het Vlaams Energiebedrijf worden in de loop van 2022 energiescans uitgevoerd in het WZC Exalta | MS en het WZC Exalta | SV. Dit resulteert in een duidelijk overzicht van de maatregelen en investeringen waar de komende maanden/jaren op kan ingezet worden. Eén van die maatregelen is de investering in zonnepanelen; een investeringsdossier voor zonnepanelen in het WZC Exalta | SV wordt daarom opgestart. In de loop van het proces wordt de interesse van de school "De Wegwijzer" gewekt en gezien de logistieke gemeenschappelijk eigenschap (nl. eenzelfde EAN- nummer) kan de investering dan ook worden uitgebreid met de school.

Concreet bevat het project het plaatsen van zonnepanelen zowel op het dak van het WZC Exalta | SV als op het dak van de school "De Wegwijzer". Deze plaatsing is voorzien in het najaar van 2023.

Catering binnen de woonzorgcentra Exalta vzw

"Lekker eten" is een hot topic binnen onze woonzorgcentra en voor de cliënten vormt dit een belangrijk onderdeel van de kwaliteitsbeleving. Binnen het WZC Exalta | SV wordt de catering in eigen beheer uitgebaut. In het WZC Exalta | MS wordt samengewerkt met Compass Group en in het WZC Exalta | SJ met Sodexo. Contracten met de huidige cateraars lopen tot en met 30 april 2023.

Gezien Exalta vzw onderhevig is aan de wetgeving overheidsopdrachten en dit dossier moet worden aanbesteed start in mei 2022 een interne werkgroep om dit voor te bereiden en vorm te geven.

Er wordt gekozen voor een mededingingsprocedure met onderhandeling voor diensten welke wordt gepubliceerd in november 2022. Er wordt gekozen voor een warme lijn (verse bereiding in de keuken). Naast prijs worden ook andere gunningscriteria ingebouwd zoals o.a. plan van aanpak, kwaliteit van maaltijden, diensten en voedingsplan, rapportering, duurzaamheid en investeringen.

In de loop van 2023 zal het dossier worden gegund aan de nieuwe cateraar.

CONFIDEA vzw

Conecto vzw en Exalta vzw werkten de afgelopen jaren regelmatig samen. De verstandhouding tussen directies en besturen waren in het verleden steeds constructief.

In de loop van 2021 werden gesprekken opgestart om te bekijken of een verregaandere vorm van samenwerking mogelijk was. Deze gesprekken hadden een gelijklopende visie op de toekomstige noden van de organisaties als basis.

Organisaties moeten stilstaan bij de koers die ze in de toekomst zullen varen. De maatschappelijke context wijzigde afgelopen jaren drastisch. De uitdagingen die er pre-corona waren dienen zich nu nog scherper aan. Het aantal en de complexiteit van de noodzakelijke competenties is van die aard dat het insourcen ervan en deze deel laten zijn van de authenticiteit van de organisatie, een strategische meerwaarde zal betekenen in de productpropositie en de marktpositie.

Beide organisaties engageerden zich om concrete mogelijkheden tot samenwerking te verkennen en uit te werken. Daarnaast worden organisatorische modellen verkend waarbinnen deze samenwerking geïmplementeerd zou kunnen worden.

Sedert 1 september 2022 bundelen Conecto vzw en Exalta vzw de krachten om beter te kunnen inspelen op de toekomstige uitdagingen binnen de ouderenzorg en de zorg voor personen met een beperking.

Onder de naam 'Confidea vzw' zet Exalta vzw zich voortaan samen met Conecto vzw in om toekomstbestendige zorg voor kwetsbare doelgroepen en ouderen te bieden. Samenwerken kan maar succesvol zijn indien er een sterk vertrouwen is tussen alle partijen. De baseline 'Sterk door vertrouwen' benadrukt deze visie.

Deze samenwerking vertaalt zich reeds in 2022 in een aantal initiatieven van de collega's van de dienst boekhouding van de beide vzw's; de leden van de managementteams Exalta vzw/ Conecto vzw verdiepen de kennismaking en tekenen mee de eerste krijtlijnen van een samenwerking op operationeel niveau.



