



Kwaliteitsplan 2019

Wat mij hier als bewoner wordt beloofd:

1. Hier voel ik me thuis
2. Mijn naasten voelen zich welkom en thuis
3. Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden
4. Ik krijg passende zorg en ondersteuning
5. Ik eet en drink naar wens
6. Hier doe ik ertoe en mag ik mijzelf zijn
7. Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn
8. Ik heb medewerkers om mij heen die ik ken en vertrouw
9. De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij
10. De medewerkers zijn professioneel en werken met plezier

Daar mag ik op vertrouwen!



Kwaliteitsplan 2019

1 Inleiding

Voor u ligt het kwaliteitsplan 2019 van De Oude Pastorie. In dit document wordt de visie van De Oude Pastorie met betrekking tot kwaliteit beschreven. Op welke punten deze het komende jaar verder ontwikkeld gaat worden en welke initiatieven er ondernomen gaan worden om het welzijn van bewoners waar mogelijk verder te verhogen en te verbeteren.

Hiermee is het kwaliteitsplan een beschrijvend document voor alle betrokkenen en belanghebbenden rondom de bewoners van De Oude Pastorie. Bij de totstandkoming zijn tevens het management team, de familie commissie en de Raad van Toezicht betrokken. Tevens is het plan voorgelegd aan een partner in het lerend netwerk.

In 2018 heeft De Oude Pastorie voor het eerst gewerkt met een kwaliteitsplan gebaseerd op het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Terugkijkend kunnen we vaststellen dat er ook veel kwaliteitsverbeteringen zijn doorgevoerd in 2018 die niet vooraf in het plan zijn opgenomen. Te denken valt aan het gaan werken met het digitale toedienregistratiesysteem NCare voor optimale medicatieveiligheid, de aanschaf van een passieve tillift en de samenwerking met een nieuwe partner voor vakgerichte opleidingen. Dat bevestigt dat kwaliteit elke dag opnieuw ontwikkeld kan worden vanuit ervaringen uit het team, mede door het werken met de 10 klantbeloften.

Dit jaar zijn er extra middelen ter beschikking gesteld voor de implementatie van het kwaliteitskader. Het merendeel van deze middelen is bestemd voor het aantrekken van extra personeel. Echter, De Oude Pastorie heeft sinds haar start in 2014 reeds ingezet op een ruime bezetting van deskundig personeel zoals u kunt zien in paragraaf 4.2. welke zij heeft bekostigd vanuit het reguliere budget. De aanspraak die De Oude Pastorie maakt op deze extra gelden zetten wij in voor zeer gerichte extra ondersteuning voor de bewoners. Wij zijn van mening dat er in de basis geld voldoende is in de zorg, organisaties moeten het alleen wél goed besteden. In dit kwaliteitsplan kunt u lezen hoe De Oude Pastorie hier vorm aan geeft.

We hebben ons gebaseerd op het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg in de wetenschap dat De Oude Pastorie geen regulier verpleeghuis is. De Oude Pastorie is een kleinschalige woonomgeving die 26 bewoners zorg- en ondersteuning biedt op basis van het scheiden van wonen en zorg. Derhalve biedt De Oude Pastorie geen behandeling en is de huisarts verantwoordelijk voor de medische zorg. Op een aantal onderdelen zal dit de invulling afwijkend maken ten opzichte van het gestelde in het kwaliteitskader.

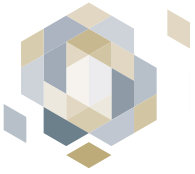
De Oude Pastorie – Huizen
December 2018



Kwaliteitsplan 2019

2 Inhoudsopgave Kwaliteitsplan

KWALITEITSPLAN 2019	1
1 Inleiding	2
2 Inhoudsopgave Kwaliteitsplan.....	3
3 Profiel van de organisatie	4
3.1 Onze visie.....	4
3.2 Voor wie	4
3.3 Besturingsfilosofie	5
4 Samenstelling team	6
4.1 Aantallen	6
4.2 Teaminzet per dienst.....	7
4.3 Opleidingsniveaus	8
4.3.1 Deskundigheidsbevordering.....	9
4.4 Verloop van medewerkers	10
4.5 Ziekteverzuim	10
4.6 Inhuur zorgpersoneel	11
5 Pijlers onder het kwaliteitsbeleid	12
5.1 Kwaliteit@ en de 10 klantbeloften.....	12
5.1.1 Klantbeloften	12
5.1.2 Bouwstenen.....	15
5.2 Leefplezierplan voor de zorg	17
6 Doorontwikkeling Kwaliteit@ in 2019.....	18
6.1 Werken aan de klantbeloften.....	18
6.1.1 Hier voel ik mij thuis	18
6.1.2 Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis	19
6.1.3 Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden.....	19
6.1.4 Ik krijg passende zorg en ondersteuning.....	20
6.1.5 Ik eet en drink naar wens	21
6.1.6 Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn	22
6.1.7 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn	23
6.1.8 Ik heb medewerkers om mij heen die ik ken en vertrouw.....	23
6.1.9 De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij	24
6.1.10 De medewerkers zijn professioneel en werken met plezier	25
7 Verbeterparagraaf	26
7.1 Samen leren en verbeteren.....	26
7.2 Inzet extra kwaliteitsgeld 2019	27



Kwaliteitsplan 2019

3 Profiel van de organisatie

Woonzorghuis De Oude Pastorie biedt sinds 1 mei 2014 plaats aan inmiddels 26 bewoners met dementie en ontvangt in haar ontmoetingscentrum dagelijks 8 gasten die nog zelfstandig thuis wonen. Het karakteristieke pand van De Oude Pastorie (1882) is gelegen in de oude dorpskern nabij het gezellige dorpsplein, de winkels en de historische straatjes van Huizen. In de aanbouw zijn 26 studio's gesitueerd, alsmede drie huiskamers. Elke huiskamer wordt gekenmerkt door haar eigen sfeer en haar eigen activiteiten. Daarnaast zijn er diverse ruimten waaronder een bibliotheek en serre die tot beschikking staan van de bewoners. De omsloten tuin rondom De Oude Pastorie biedt volop gelegenheid om van de natuur te genieten door erin te wandelen of een plekje te zoeken op het terras of een bankje in de tuin. De maaltijden worden dagelijks vers bereid door de chef-koks en geserveerd in de huiskamers.

3.1 Onze visie

Voor mensen met geheugenproblemen of dementie gaat het verlies van vaardigheden gepaard met een verminderd begrip van wat er om hen heen gebeurt. De Oude Pastorie biedt een beschermende omgeving voor de bewoners zodat ze uit het leven kunnen halen wat voor hen mogelijk is. Daarbij wordt passende ondersteuning en begeleiding gegeven door een vast team van deskundige medewerkers. Hierbij staat het welzijn van de bewoners voorop.

De Oude Pastorie is een woonzorg- en ontmoetingshuis waar gastvrijheid, vriendelijkheid en zorgzaamheid vanzelfsprekend zijn, waar tijd en ruimte is voor ontmoeting, voor aandacht, voor genieten en waar bewoners de benodigde zorg ontvangen op een zorgvuldige, prettige en respectvolle wijze.

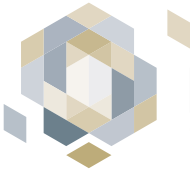
De kernwaarden van de organisatie zijn Betrokken, Respectvol, Hoffelijk en Deskundig. Met deze kernwaarden geeft zij invulling aan haar missie:

“ Een uniek mens- en gastgericht woonzorghuis waar het een warm thuis is voor mensen met dementie en hun naasten ”

3.2 Voor wie

De Oude Pastorie is volledig toegerust voor mensen met geheugenproblemen of dementie die in een geborgen en veilige omgeving willen wonen en nog midden in de maatschappij (willen) staan. Het is mogelijk hier levensbestendig te wonen voor zover de medische situatie dit toelaat. De Oude Pastorie is een open huis wat betekent dat onze bewoners vrijwillig kiezen om hier te wonen.

Bewoners verblijven op basis van het scheiden van wonen en zorg. Bewoners betalen een maandelijks bedrag voor de huur en aanvullende diensten. De 24 uur zorg wordt middels het Volledig Pakket Thuis (VPT) geleverd. Per 1 januari 2019 zijn er 23 bewoners met een VV05 en 3 bewoners met een VV07. De jongste bewoner is 72 en de oudste bewoners zijn 99. De leeftijdsverdeling is als volgt:



Kwaliteitsplan 2019

Leeftijdsgroep	Aantal bewoners
>70 en <80	4
> 80 en <90	14
>90	8
Gemiddelde leeftijd	86 jaar

In het ontmoetingscentrum ontvangt De Oude Pastorie vier dagen per week maximaal 8 mensen met geheugenproblemen of beginnende dementie die nog zelfstandig thuis wonen. Deze gasten van het ontmoetingscentrum beschikken doorgaans over een WMO indicatie of MPT.

3.3 Besturingsfilosofie

De Oude Pastorie is een initiatief van Bram en Linda de Haan. Zij vormen samen de directie van De Oude Pastorie. De dagelijkse leiding geven zij vorm samen met het managementteam, bestaande uit een manager Welzijn & Zorg, coördinator Dagbesteding en coördinator Facilitair.

Het managementteam is ook meewerkend, zodat er sprake is van korte lijnen binnen de organisatie met een beperkte overhead. Er wordt veel waarde gehecht aan de kennis en inzichten van de professionals op de werkvloer.

De directie woont op de locatie met hun gezin en heeft daardoor zeer goed zicht op het primaire proces. Tevens is zij daarmee goed bereikbaar voor het team, bewoners en/ of hun families.

De Oude Pastorie beschikt over een Raad van Toezicht die als toezichthoudend orgaan functioneert conform de Governance Code 2017. De Raad van Toezicht komt minimaal vier keer per jaar bijeen in een vergadering en hanteert een jaarplanning met bespreekpunten. De bewoners worden vertegenwoordigd in een familiecommissie welke minimaal driemaal per jaar bijeenkomt in een vergadering.

De Oude Pastorie is aangesloten bij branchevereniging SPOT. Daarnaast is zij actief binnen een lerend netwerk en aangesloten bij de coöperatie Kwaliteit@.



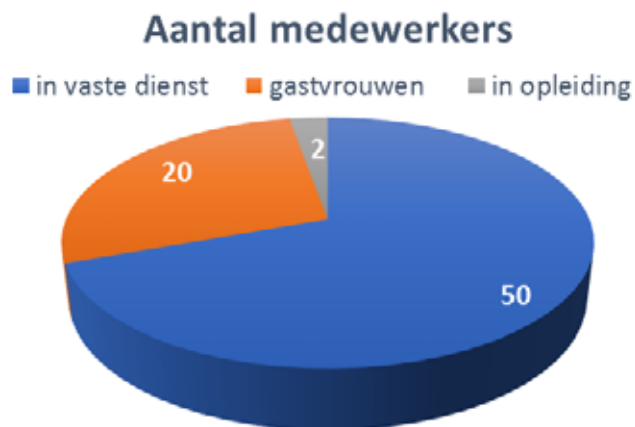
Kwaliteitsplan 2019

4 Samenstelling team

Het team van De Oude Pastorie is Betrokken, Hoffelijk, Respectvol én Deskundig. Deze kernwaarden van De Oude Pastorie vormen belangrijke criteria bij de selectie en samenstelling van het team.

4.1 Aantallen

Op 1 juli 2018 bestaat het team uit 50 medewerkers in vaste dienst en hebben 2 medewerkers een overeenkomst voor de duur van de opleiding. De Oude Pastorie is een erkend leerbedrijf.



Daarnaast zijn er nog 19 gastvrouwen en 1 gastheer actief in De Oude Pastorie. Zij zetten hun eigen talenten in voor de bewoners in het woonzorghuis en de gasten van het ontmoetingscentrum. Sommige gastvrouwen komen wekelijks een vast moment ter ondersteuning in de huiskamer, anderen sluiten aan bij activiteiten waar zij affiniteit mee hebben zoals schilderen of wandelen met bewoners. Onze gastheer verzorgt tweewekelijks een klassieke muziekuurtje en tweewekelijks een pianomiddag en gespreksuurtje. Daarnaast is er een samenwerking met de bibliotheek van Huizen van waaruit twee VoorleesKrachten wekelijks een uurtje komen (voor)lezen met bewoners.

Kengetallen van de medewerkers in vaste dienst:

Funcienaam	Aantal collega's	Aantal uren/wk	Contract uren/wk	Aantal FTE /wk
Medewerkers Welzijn en Zorg	25	656	79,6	18,2
Medewerkers Dagbesteding	12	307	105,2	8,5
Medewerkers Huishouding	8	142	17,7	3,9
Zelfstandig Werkend Kok	3	94	31,3	2,6
Directie secretaresse	1	32	32,0	0,9
Pastoraal medewerker	1	5	5,0	0,1
Totalen per 1 juli 2018	50	1.236	24,7	34,3



Kwaliteitsplan 2019

4.2 Teaminzet per dienst

Het team van deskundige medewerkers is actief in wisselende diensten. Alle medewerkers in de directe zorg (inclusief dagbesteding) werken minimaal drie dagen per week zodat er voor de bewoners veel vertrouwde gezichten zijn en het team de bewoners goed leert kennen.

Dienst	Tijdstip start	Tijdstip einde	Aantal uren	Team	Kwalificatie
Dienst Verantwoordelijke W&Z	07:30	15:30	8 W&Z		VIG-niv3 of hoger
Dagdienst W&Z	08:00	15:30	7,5 W&Z		VIG-niv3 of hoger
Dagdienst W&Z	07:00	15:00	7,5 W&Z		VIG-niv3 of hoger
Dagdienst W&Z	08:00	14:00	6 W&Z		VIG-niv3 of hoger
Ochtenddienst W&Z	07:00	11:00	4 W&Z		Niveau 2+ of hoger
Ochtenddienst W&Z	08:00	11:00	3 W&Z		Niveau 2+ of hoger
Dagdienst Dagbesteding	07:30	15:30	8 DB		SPW of vergelijkbaar niv3 of hoger
Dagdienst Dagbesteding	08:00	15:00	7 DB		SPW of vergelijkbaar niv3 of hoger
Dienst Verantwoordelijke Avond	15:15	23:15	8 W&Z		VIG-niv3 of hoger
Avonddienst W&Z	15:15	23:00	7,75 W&Z		VIG-niv3 of hoger
Avonddienst W&Z	15:15	22:00	6,75 W&Z		VIG-niv3 of hoger
Avonddienst DB	15:15	22:00	6,75 DB		SPW of vergelijkbaar niv3 of hoger
Avonddienst DB	15:15	22:00	6,75 DB		SPW of vergelijkbaar niv3 of hoger
Avonddienst DB	15:00	21:00	5 DB		SPW of vergelijkbaar niv3 of hoger
Dienst Verantwoordelijke Nacht	23:00	07:45	8,75 W&Z		VIG-niv3 of hoger
			100,8	per dag	
			3,9	per bewoner	

Ondersteunende diensten per dag

- 1 à 2 koks per dag voor de verzorging van dagverse maaltijden
- 2 facilitaire medewerkers voor Linnenkamer & Huishouding
- 1 manager Welzijn & Zorg (5 dg / wk)
- 1 secretaresse (4 dg / wk)
- 1 collega dagbesteding voor het Ontmoetingscentrum (4 dg / wk)

Het team kent, door het kleinschalige karakter van het huis, alle bewoners én veel van hun naasten persoonlijk. Zij zijn op de hoogte van de specifieke zorgvragen, wensen en de wijze waarop het leefplezier van de bewoner positief gestimuleerd kan worden.



Kwaliteitsplan 2019

Het welzijn van de bewoners staat voorop. Niet alleen de medewerkers Welzijn & Zorg dragen hieraan bij, maar ook de medewerkers van de Dagbesteding, Huishouding, Linnenkamer en Keuken. De teamsamenstelling en de teamsamenwerking zijn hierop gebaseerd.

Binnen het team zijn aandachtsvelders actief die zich richten op een specifiek aandachtsgebied. Zij borgen dit aandachtsgebied binnen de organisatie en zijn aanspreekpunt voor het team. Ook delen zij hun deskundigheid met de rest van het team door o.a. jaarlijks klinische lessen te verzorgen.

Aan De Oude Pastorie zijn twee vaste huisartsen verbonden die ieder wekelijks aanwezig zijn in het huis voor consult. Zij werken samen met een Specialist Ouderengeneeskunde die zo nodig wordt geconsulteerd of ingezet. Daarnaast werkt De Oude Pastorie samen met een ergotherapeut, bewegingstherapeut, logopediste, fysiotherapeut en een mondhygiëniste die op wens van de bewoner of op advies van het team worden gevraagd hun specialisme in te brengen.

In de dagelijkse planning is voldoende tijd voor het team om te reflecteren op elkaars handelen, feedback te geven of onderling af te stemmen rondom een bewoner. Indien gewenst kan iemand van het management team hierbij aanschuiven.

In 2019 zijn in ieder geval de volgende overleggen ingepland om het team samen gelegenheid te geven om te reflecteren op een aantal onderdelen van hun werk:

Overleg	Voor wie	Doel	Hoe vaak
Bewonersoverleg	Gehele team aangevuld met specialisten	Casulistiek bespreking bewoners	4 x per jaar en zo nu
Team overleg	Gehele team	Invulling 10 klantbeloften, verbeterkansen en samenwerking	4 x per jaar
DV overleg	DV collega's (= Dienst Verantwoordelijke)	Bespreken MIC meldingen en indicatoren basisveiligheid, verbeterkansen, ervaringen als DV, praktische zaken,	1x per 8 weken
Team dagbesteding	Team dagbesteding	Activiteiten op elkaar afstemmen en ervaringen delen	4 x per jaar
Leefplezierplan overleg	ZB en AB collega's (=Zorg Begeleider en Activiteiten Begeleider)	Bespreken ervaringen, knelpunten, feedback op elkaars handelen	3x per jaar
Administratiedag	Voor Zorg Begeleiders	Sparren met collega's over invulling rol, contacten met familie, bijwerken leefplezierplan, etc	1x per 4 weken
FG gesprekken	Gehele team	Vaststellen hoe de samenwerking verloopt, hoe competenties ontwikkelen en invulling wordt gegeven aan de 10 klantbeloften	1 x per jaar

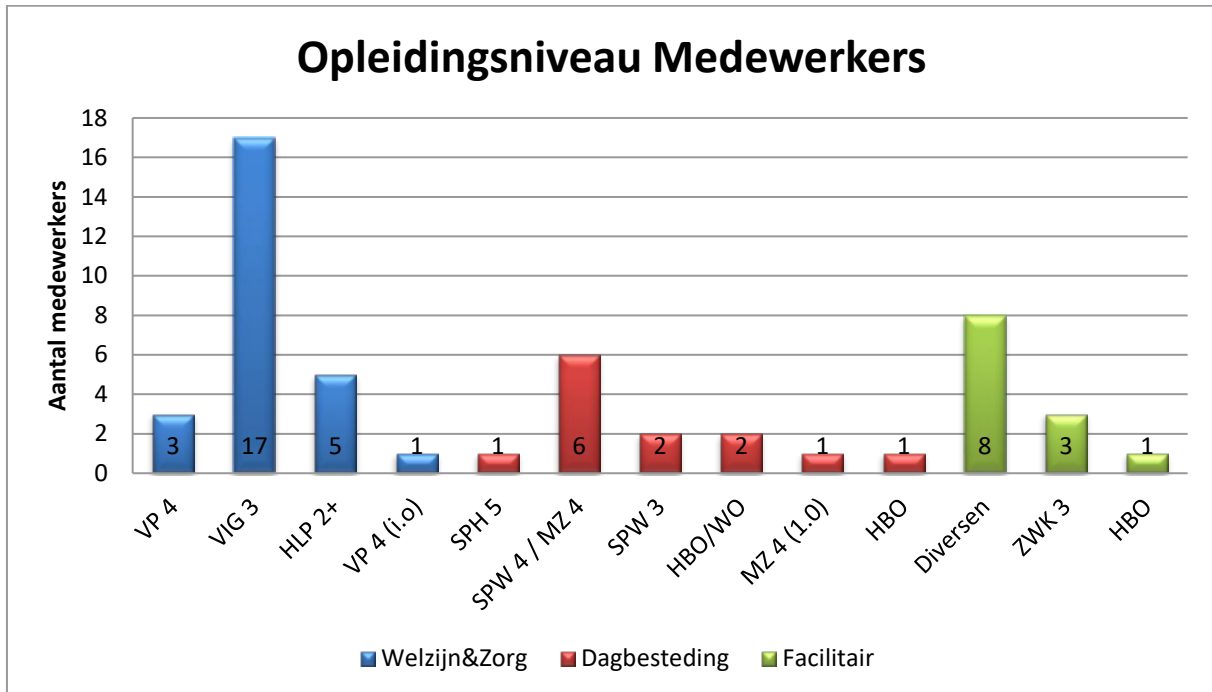
Tweejaarlijks is er een medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO). De laatste heeft in juli 2017 plaatsgevonden. De uitkomsten zijn gepresenteerd aan het team waarbij is aangegeven op welke wijze de organisatie met de aangedragen (verbeter) punten aan de slag gaat. In juli 2019 zal er weer een MTO plaatsvinden. De uitkomsten worden tevens besproken met de Raad van Toezicht en de familiecommissie.

4.3 Opleidingsniveaus

Hoewel alle werkzaamheden met elkaar worden gedaan onderscheiden we op hoofdlijnen een drietal disciplines, te weten Welzijn & Zorg, Dagbesteding en Facilitair. De onderstaande grafiek geeft inzicht in aantallen medewerkers per opleidingsniveau en per discipline.



Kwaliteitsplan 2019



De verantwoordelijkheden zijn laag in de organisatie gelegd. Daardoor is er sprake van een minimale overhead en een minimale managementlaag, waardoor er verhoudingsgewijs meer medewerkers en uren voor de bewoners beschikbaar zijn om invulling te geven aan het leefplezier.

In het Improvement Model is vastgesteld dat er een goede balans is tussen de benodigde competenties en vaardigheden en de beschikbare competenties en vaardigheden binnen het team. In het afgelopen jaar zijn er relatief weinig mutaties in de bewonersgroep geweest waardoor we een lichte toename in zorgzwaarte zien. Met name in de avonduren tussen 19.30 en 21.30 bemerkt het team dat het begeleiden en ondersteunen bij het naar bed gaan meer tijd en aandacht vraagt.

4.3.1 Deskundigheidsbevordering

De Oude Pastorie heeft een gedegen opleidingsplan en bevordert hiermee de deskundigheid van het team. Het opleidingsplan is enerzijds gericht op het bevoegd en bekwaam houden van de verzorgenden en verpleegkundigen, anderzijds op het verdiepen van de kennis over dementie en zorggerelateerde handelingen. Hierbij is gekeken naar een goede dekking van de benodigde competenties en expertise voor het team aansluitend op de zorgvraag van de bewoners en gasten van het ontmoetingscentrum. Belangrijke elementen hieruit zijn:

- Basistraining De Oude Pastorie – elke nieuwe medewerker van De Oude Pastorie ontvangt de basistraining. Hierin komen onderwerpen aan bod als: Missie, visie, kernwaarden, het concept, de klantbeloften en onderscheidend vermogen. Wat is dementie? Het begrijpen van en omgaan met dementie. Waarom en hoe vullen we dagbesteding in voor onze bewoners en gasten, etc.
- Trainingen in samenwerking met Zorg voor Leren om het team bekwaam te houden op de voorkomende risicovolle en voorbehouden handelingen.



Kwaliteitsplan 2019

- 8 tot 10 Klinische lessen per jaar met onderwerpen als wondzorg, mondzorg, aromatherapie, tiltechnieken, PDL, gehoorapparaten, medicatieveiligheid, transfertechniek, zwachtelen, etc.
- Deelname aan congressen door teamleden, die vervolgens een presentatie geven aan collega's.
- E-learning om het kennisniveau laagdrempelig weer te verhogen.
- Jaarlijkse BHV training voor alle dienstverantwoordelijke collega's en het management.

4.4 Verloop van medewerkers

In 2018 nam De Oude Pastorie afscheid van 13 collega's en zijn er 7 nieuwe medewerkers in dienst gekomen. Drie collega's uit het team W&Z nemen per 31 december afscheid. Zij vertegenwoordigen 88 uur per week. Per 1 januari 2019 starten weer twee nieuwe collega's binnen het team Welzijn & Zorg voor samen 44 uur per week en per 1 maart 2019 start nog een nieuwe collega voor 24 uur per week. Er staat nog één vacature open voor het team Welzijn & Zorg.

Binnen het team Dagbesteding zijn twee vakantiekrachten in de zomerperiode werkzaam geweest en twee weekendkrachten hebben na afronding van hun studie een baan passend bij deze studie vonden.

Medewerkers mutaties	Uit Dienst		In Dienst	
	Aantal medewerkers	Aantal Uren / wk	Aantal medewerkers	Aantal Uren / wk
Team Welzijn & Zorg	5	136	3	84
Team Dagbesteding	5	84	4	94
Team Huishouding	2	18	3	46
	12	238	10	224

Nieuwe collega's ontvangen een contract voor bepaalde tijd van 8 maanden. Wanneer beide partijen aan het einde van deze periode gezamenlijk vaststellen dat er voldoende basis is voor een verdere samenwerking dan ontvangen zij een contract voor onbepaalde tijd.

Dit betekent dat het grootste deel van het team inmiddels een contract voor onbepaalde tijd heeft.

4.5 Ziekteverzuim

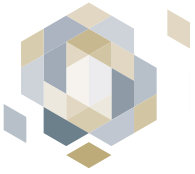
Het ziekteverzuim bedroeg tot 1 november 2018 3,1%, mede veroorzaakt door een collega die langdurig ziek is geweest (40 weken).



Kwaliteitsplan 2019

4.6 Inhuur zorgpersoneel

Het beleid van De Oude Pastorie is erop gericht om haar medewerkers in vaste dienst te hebben. Incidenteel wordt er samengewerkt met een vaste ZZP'er die reeds bekend is met de organisatie en de bewoners.



Kwaliteitsplan 2019

5 Pijlers onder het kwaliteitsbeleid

5.1 Kwaliteit@ en de 10 klantbeloften

Om het welzijn van bewoners nog verder te vergroten en te verankeren in de dagelijkse praktijk heeft De Oude Pastorie in 2017 binnen een werkkamer, behorend bij het programma Waardigheid & Trots, de basis gelegd voor het concept Kwaliteit@.



Kwaliteit@ is een concept dat organisaties handvatten biedt om de kwaliteitskaders zoals het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg succesvol te vertalen naar de dagelijkse praktijk van een kleinschalige zorgaanbieder middels 10 klantbeloften en bijbehorende werkmethodeken.

In deze aanpak is de kwaliteit een onlosmakelijk onderdeel binnen de bestaande dagelijkse operatie, het dagelijks leven in een kleinschalige woonlocatie. Bewoners, medewerkers en alle betrokkenen weten wat ze mogen verwachten, kunnen dit toetsen en zijn bepalend in het beantwoorden van de vraag of er kwaliteit wordt geleverd. Dit is vormgegeven aan de hand van klantbeloften.

De deelnemende organisaties zijn lid van de coöperatieve Kwaliteit@ U.A, zo ook De Oude Pastorie.

5.1.1 Klantbeloften

Deze kwaliteitsvisie is geconcretiseerd in 10 klantbeloften die de kwaliteit *niet achteraf*, maar al *aan de voorkant* bepalen. Vanuit een integraal perspectief weten bewoners en bezoekers daardoor wat ze kunnen en mogen verwachten van de organisatie.

Wonen met welzijn & zorg:

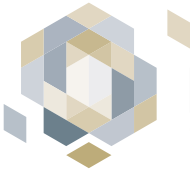
1. Hier voel ik mij thuis.
2. Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis.
3. Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden.
4. Ik krijg passende zorg en ondersteuning.
5. Ik eet en drink naar wens.

Eigen regie:

6. Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn.
7. Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn.

Organisatie:

8. Ik heb medewerkers om mij heen die ik ken en vertrouw.
9. De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij.
10. De medewerkers zijn professioneel en werken met plezier.



Kwaliteitsplan 2019



Zowel bij binnenkomst als bij vertrek worden klantbeloften kenbaar gemaakt aan iedereen die de locatie bezoekt. Om klantbeloften in de dagelijkse praktijk echt waar te maken is simpelweg kwaliteit nodig! Iedere dag weer opnieuw proberen wij onze klantbeloften waar te maken.



Kwaliteitsplan 2019

<p>1 Hier voel ik mij thuis</p> <ul style="list-style-type: none">- Ik voel mij veilig en geborgen- Ik vind het hier schoon en gezellig- Ik vind de sfeer fijn
<p>2 Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis</p> <ul style="list-style-type: none">- Mijn naasten worden gastvrij ontvangen- Mijn naasten worden gezien en gehoord- Mijn naasten krijgen persoonlijke aandacht
<p>3 Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden</p> <ul style="list-style-type: none">- Mijn mening telt en ik kan mijn eigen gang gaan- Ik word actief betrokken bij het dagelijks leven- Ik word gezien en respectvol aangesproken
<p>4 Ik krijg passende zorg en ondersteuning</p> <ul style="list-style-type: none">- Mijn gezondheid wordt in de gaten gehouden- Ik word op een prettige manier ondersteund- Mijn behoeften en wensen zijn bekend
<p>5 Ik eet en drink naar wens</p> <ul style="list-style-type: none">- Mijn eten is smakelijk en verzorgd- Wij eten gezellig samen, bezoek is ook welkom- Mijn voedsel is veilig gekocht, bewaard en bereid
<p>6 Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn</p> <ul style="list-style-type: none">- Mijn welzijn staat voorop- Mijn wensen staan centraal- Ik krijg oprechte aandacht
<p>7 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn</p> <ul style="list-style-type: none">- Ik word persoonlijk benaderd- Mijn wensen en voorkeuren zijn leidend- Mijn afspraken worden nagekomen
<p>8 Ik heb medewerkers om mij heen die ik ken en vertrouw</p> <ul style="list-style-type: none">- Ik en mijn naasten krijgen tijd en aandacht- Ik zie dagelijks vertrouwde gezichten- Ik krijg structuur, rust en regelmaat
<p>9 De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij</p> <ul style="list-style-type: none">- Ik en mijn naasten maken zich geen zorgen en zijn gerust- De medewerkers zijn alert op mijn gezondheidsrisico's- Alle medewerkers werken goed samen, voor mijn welzijn, zorg en veiligheid
<p>10 De medewerkers zijn professioneel en werken met plezier</p> <ul style="list-style-type: none">- Ik ervaar dat de medewerkers deskundig zijn op hun vakgebied- Ik ervaar dat medewerkers van elkaar leren- Ik ervaar dat medewerkers het iedere dag weer beter willen doen



Kwaliteitsplan 2019

5.1.2 Bouwstenen

Het voortdurend werken aan kwaliteit van welzijn, zorg & ondersteuning volgens de klantbeloften berust op de volgende vijf bouwstenen:

1 – Informeren: ‘Iedereen is op de hoogte van de klantbeloften’

We informeren alle direct en indirect betrokkenen over het kwaliteitsfundament en de waar te maken klantbeloften op onder meer de volgende wijze:

- De 10 klantbeloften zijn voor iedereen zichtbaar op een centrale plek
- Basistraining klantbeloften voor elke medewerker en vrijwilliger
- Klantbeloften betrekken bij werving en selectie van medewerkers
- Klantbeloften toelichten bij intake van nieuwe bewoners / families
- Brochure met een nadere uitwerking van elke klantbelofte

2 – Conformereren: ‘Elke dag doen we, wat we beloven’

De focus van organisatie en medewerkers is erop gericht om de klantbeloften waar te maken:

- Iedere dag opnieuw geven we invulling aan onze klantbeloften
- Iedere dag zetten we ons in om de klantbeloften waar te maken
- We helpen elkaar bij het realiseren van de klantbeloften
- We spreken elkaar aan als een klantbelofte dreigt te mislukken

3 – Signaleren: ‘Iedereen heeft hierin een rol’

Iedereen heeft een taak bij het signaleren of we de klantbeloften daadwerkelijk waar maken:

- Door bewoners, naasten, familie, medewerkers
- Door bezoekers, leveranciers, professionals, etc.
- Zowel klachten als complimenten kunnen eenvoudig kenbaar worden gemaakt
- Dit mag zowel persoonlijk op naam als anoniem

4 – Leren en verbeteren: ‘We helpen elkaar te verbeteren’

Het leren en met elkaar verbeteren van de kwaliteit staat voorop:

- Verbeterkansen worden per omgaande beoordeeld, besproken en afgewikkeld (PDCA)
- Als dank voor de aangeleverde verbeterkans wordt er een attentie verstrekt
- Verbeterkansen worden bewaard als naslag en bewijsvoering
- Klantbeloften zijn een vast onderwerp tijdens het teamoverleg
- Kennis en ervaringen worden uitgewisseld binnen het lerend netwerk van Kwaliteit@

5 – Waarderen: ‘We laten ons graag toetsen’

Door het jaar heen vinden diverse structurele beoordelingen plaats:

- 2x per jaar een bewoner/familiegesprek rondom het leefplezierplan
- 1x per jaar een formele en gerichte raadpleging van bewoner en/of naasten
- 1x per jaar een formele en gerichte raadpleging van de medewerkers
- 1x per jaar een vast onderwerp tijdens functioneringsgesprekken
- 1x per 2 jaar een toetsing door een collegiale organisatie
- 1x per 2 jaar een toetsing door een onafhankelijke partij



Kwaliteitsplan 2019



Dit voorgaande resulteert onder meer in een individueel plan per bewoner, een systematische raadpleging van alle bewoners (waarin elke bewoner en/of naasten zich vrijelijk en anoniem kan uitspreken over de ervaren kwaliteit), en een voortgaande reflectie in het team.

Waarmee de organisatie jaarlijks tot een objectief overzicht komt van:
Hoe staan we ervoor, wat gaat goed, wat moet er beter.

Deze kwaliteitsaanpak draagt bij aan:

- Welzijn van bewoners staat centraal en men weet wat je mag verwachten
- Toepassen en borgen van het kwaliteitskader in de dagelijkse praktijk
- Bewoners en naasten ervaren dat er echt naar hen wordt geluisterd
- Medewerkers in staat stellen verantwoordelijkheid te nemen
- Kwaliteit van binnenuit, in plaats van buitenaf en vooraf in plaats van achteraf



Kwaliteitsplan 2019

5.2 Leefplezierplan voor de zorg

In samenwerking met de Leyden Academy is De Oude Pastorie één van de tien pilotorganisaties die deelnemen aan het ambitieuze project “Leefplezierplan voor de zorg” dat onder leiding staat van prof. dr. Joris Slaets.

Wat gebeurt er met de kwaliteit van zorg als je daadwerkelijk de wensen en verlangens van individuele ouderen centraal stelt? En is het dan nog mogelijk om deze kwaliteit te verantwoorden? Dat gaat De Oude Pastorie samen met de Leyden Academy en de andere geselecteerde organisaties nader met elkaar verkennen in deze pilot.

Video: <https://youtu.be/tVnMCcUjqMY>

Het leefplezierplan is uitermate passend bij de visie van De Oude Pastorie aangezien het welzijn van bewoners in alles voorop staat. De zorg, een fijne maaltijd, een plezierige leefomgeving en zinvolle activiteiten dragen daar in belangrijke mate aan bij.

In het achterliggende jaar hebben de zorg- en activiteitenbegeleiders voor hun eigen bewoners een levensschilderij opgesteld en het bijbehorende leefplezierplan op papier vastgelegd. Inmiddels worden deze papieren versies verwerkt in de digitale versie zodat het leefplezierplan op de zorgtablet voor iedereen inzichtelijk is.

Door het leefplezierplan in de dagelijkse praktijk te brengen worden de eerste stappen gezet om het leefplezier van een bewoner op een nieuwe wijze te kunnen verantwoorden.





Kwaliteitsplan 2019

6 Doorontwikkeling Kwaliteit@ in 2019

Het werken met de 10 klantbeloften borgt een actieve, ondersteunende en stimulerende rol vanuit directie en management op thema's als persoonsgerichte zorg en ondersteuning, kwaliteit en veiligheid van de bewoners, de relatie tussen bewoners het team en de organisatie, randvoorwaarden voor vakmanschap en oog hebben voor de kwaliteiten van de professionals. De vijf bouwstenen van de klantbeloften borgen een dynamisch proces van leren en verbeteren.

6.1 Werken aan de klantbeloften

Hieronder zijn per klantbelofte de randvoorwaarden aangegeven en de wijze waarop De Oude Pastorie dit borgt in haar organisatie. Daar waar wij specifieke verbeterpunten willen realiseren in 2019 treft u deze onder de desbetreffende klantbelofte aan.

6.1.1 Hier voel ik mij thuis

- Ik voel mij veilig en geborgen
- Ik vind het hier schoon en gezellig
- Ik vind de sfeer fijn

Randvoorwaarden

Een mooi en veilig pand dat een prettige leefomgeving biedt en een goede buitenruimte
Passende inrichting met verschillende stijlen zodat een ieder zich thuis kan voelen
Bewoners richten hun eigen studio in zodat zij zich zoveel mogelijk thuis voelen
Goede schoonmaakmaterialen en voldoende beschikbare uren voor het team
Een gastvrije houding van het team

Hoe borgen we dit?

Jaarlijkse inspectie brandweer
Legionella controle
BHV training medewerkers
Wekelijks verse bloemen
Onderhoudscontracten met jaarlijkse evaluatiegesprekken (denk aan tuin, wasmachines, etc.)
Basistraining nieuwe medewerkers

Verbeterpunt 2019

Meubelstukken vervangen in huiskamers en twee extra beleefplekken creëren in het huis

Aanleiding: we zien dat door intensief gebruik een aantal meubelstukken niet meer het comfort biedt dat wij voorstaan. Wij zullen deze meubelstukken vervangen zodat ze weer passen bij de gewenste huiselijke uitstraling. Daarnaast willen we nog twee extra beleefplekken creëren in het huis en deze voorzien van een juiste zintuigenprikkeling.

Beoogd resultaat: in alle huiskamers comfortabele, frisse meubelen met een passende huiselijke uitstraling en twee extra plekken in het huis waar bewoners prettig kunnen verblijven.



Kwaliteitsplan 2019

Hoe te meten: aankoopnota's van de meubelstukken en foto's van de gerealiseerde beleefplekken.

6.1.2 Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis

- Mijn naasten worden gastvrij ontvangen
- Mijn naasten worden gezien en gehoord
- Mijn naasten krijgen persoonlijke aandacht

Randvoorwaarden

Het team hanteert altijd de vier kernwaarden van De Oude Pastorie
Er is tijd en ruimte in de planning voor aandacht voor naasten
Naasten zijn altijd welkom en kunnen een sleutel van de voordeur ontvangen
Medewerkers kennen de naasten van de bewoners bij naam
Maandelijkse familiediners in de serre
Actief stimuleren van naasten om deel te nemen aan activiteiten

Hoe borgen we dit?

De tweemaandelijks nieuwsbrief van De Oude Pastorie geeft een goede impressie van de activiteiten en de mogelijkheden voor familieparticipatie
Mogelijkheid tot deelname aan mantelzorggespreksgroepen of persoonlijke gesprekken

6.1.3 Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden

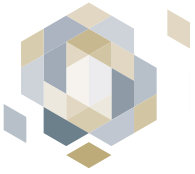
- Mijn mening telt en ik kan mijn eigen gang gaan
- Ik word actief betrokken bij het dagelijks leven
- Ik word gezien en respectvol aangesproken

Randvoorwaarden

Inzicht in de persoon wie hij/zij was, is en wordt
Het team hanteert altijd de vier kernwaarden van De Oude Pastorie
Inzicht in wensen, interesses en voorkeuren van bewoner
Eigen regie erkennen van bewoners
Activiteiten zowel in groepsverband als individueel
Focus op bewegen zowel binnen als buiten

Hoe borgen we dit?

Leefplezierplan per bewoner opstellen met als basis het levensschilderij
Gevarieerd activiteitenprogramma met wekelijks een ander thema
Gespecialiseerd team in Dagbesteding dagelijks van 8.00 tot 22.00 uur aanwezig
Bewegingstherapeute is tweemaal per week aanwezig
Dagelijks brood halen met bewoners en op zaterdag bloemen op de markt



Kwaliteitsplan 2019

Verbeterpunt 2019

Inzet extra huiskamerdienst per dag (te financieren vanuit de extra kwaliteitsgelden 2019)

Aanleiding: in de zomer van 2018 hebben wij twee studenten ter ondersteuning van het team extra ingezet van 10.00 tot 14.30 uur in een huiskamer. Het team en de bewoners hebben dit als zeer prettig ervaren omdat er hierdoor meer rust ontstond en er gelegenheid was met een aantal bewoners ook een andere activiteit te ondernemen. Daarbij was er tijdens de lunch meer aandacht voor de bewoners in de desbetreffende huiskamer omdat er drie begeleiders aanwezig waren op acht bewoners. Vanuit de vrijgekomen gelden voor de komende jaren willen wij deze extra huiskamerdienst structureel gaan inzetten. Zie hiervoor ook paragraaf 7.2.

Beoogd resultaat: meer persoonlijke aandacht en de mogelijkheid tot individuele activiteiten waardoor de bewoners nog meer ervaren dat zij zinvolle bezigheden hebben en erbij horen

Hoe te meten: vanuit de jaarlijkse enquête Klantbeloften waardering ophalen

6.1.4 Ik krijg passende zorg en ondersteuning

- Mijn gezondheid wordt in de gaten gehouden
- Ik word op een prettige manier ondersteund
- Mijn behoeften en wensen zijn bekend

Randvoorwaarden

Een voorlopig zorgleefplan/ leefplezierplan binnen 24 uur na inhuizing
Een volledig zorgleefplan / leefplezierplan na zes weken in samenspraak met de bewoner/naasten
Goede afspraken met huisartsen en andere paramedici
Risicosignalering op gezondheidsrisico's uitvoeren
In gesprek blijven met de bewoner en signaleren wat als prettig wordt ervaren
Er zijn juiste hulpmiddelen aanwezig

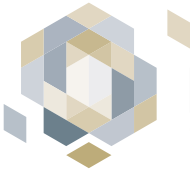
Hoe borgen we dit?

Elk kwartaal een preventieve risicoscreening voor alle bewoners
Koppeling van Zorg Begeleider aan bewoner op dag van inhuizing
Beschikbaarheid zorgkaart op de zorgtablets
Werken met het levensschilderij en leefplezierplan
Jaarlijkse evaluatie en controle van de hulpmiddelen

Verbeterpunt 2019

Interne audits op het leefplezierplan rouleren binnen het team Zorg Begeleider

Aanleiding: in het afgelopen jaar zijn de interne audits op o.a. het zorgplan/leefplezierplan uitgevoerd door een collega die deel uitmaakt van de werkgroep Kwaliteit. Hierdoor werd deze collega scherper op het signaleren van afwijkingen en nam haar bewustwording toe. Door alle zorgbegeleiders in het schema van de interne audits op te nemen vergroten zij het bewustzijn en kunnen ze samen leren en verbeteren.



Kwaliteitsplan 2019

Beoogd resultaat: een zorgplan/leefplezierplan dat altijd up-to-date is en een team van zorgbegeleiders die hier alert op zijn waardoor informatieoverdracht nog zorgvuldiger kan plaatsvinden en de continuïteit van zorg geborgd is.

Hoe te meten: de uitgevoerde interne audits worden afgetekend op het overzicht en in het overleg van de Zorg Begeleiders wordt dit opgenomen als agendapunt.

6.1.5 Ik eet en drink naar wens

- Mijn eten is smakelijk en verzorgd
- Wij eten gezellig samen, bezoek is ook welkom
- Mijn voedsel is veilig gekocht, bewaard en bereid

Randvoorwaarden

In het zorgleefplan/ leefplezierplan zijn voorkeuren, allergieën en diëten vastgelegd
In de huiskamers zijn de tafels mooi gedekt
De serre is dagelijks beschikbaar om met bezoek te eten
De keuken hanteert de HACCP richtlijnen

Hoe borgen we dit?

Dagelijks wisselend menu vers bereid door koks
Inkoop zoveel mogelijk bij lokale leveranciers
Een huiskamerindeling die aansluit bij wensen bewoners
Maandelijks themabuffet voor bewoners en bezoek
Medewerkers eten samen met de bewoners

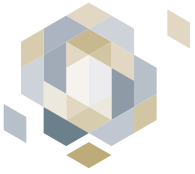
Verbeterpunten 2019

Nog meer op maat koken voor bewoners met o.a. dieetwensen of kauw-/slikproblemen

Aanleiding: in het afgelopen jaar is er een bewoonster bijgekomen die een glutenallergie heeft. Dit vraagt de nodige alertheid van het team voor wat betreft haar voeding. Voor de reguliere maaltijden gaat dit goed, maar juist in de extraatjes (hapjes, lunchtoevoegingen, gebakjes, etc.) gaat dit nog niet altijd goed. In het verlengde hiervan zijn ook deze extraatjes voor bewoners met kauw-/slikproblemen niet altijd geschikt.

Beoogd resultaat: naast de reguliere maaltijden zijn er ook passende extraatjes beschikbaar voor bewoners met een dieet of kauw/slikproblemen.

Hoe te meten: het inzetten van een evaluatie in de huiskamer met verhoudingsgewijs meer bewoners met een kauw/slikprobleem om te ontdekken of de wijzigingen aansluiten bij de wensen alsmede tijdens het zorgleefplan/ leefplezierplan gesprek met de bewoonster met een glutenallergie specifiek deze klantbelofte uitvragen.



Kwaliteitsplan 2019

De schijf van vijf beter verankeren in de planning van het menu

Aanleiding: ondervoeding is zeker geen issue bij de bewoners van De Oude Pastorie. Het menu is gevarieerd en elke dag zijn er meerdere extraatjes beschikbaar voor de bewoners. De drie koks laten dagelijks hun creativiteit spreken en maken veelal smakelijke dingen klaar. Daarbij wordt niet structureel de verbinding gezocht met de schijf van vijf, waardoor het menu door sausjes of een calorierijk toetje minder gezond is dan gewenst.

Beoogd resultaat: de maaltijden zijn gevarieerd en smakelijk en er is een goede balans tussen gezond en voedzaam die aansluit bij de inzichten van de schijf van vijf. Zo is er sprake van meer groenten en minder vlees in een menu.

Hoe te meten: het inzetten van een evaluatie in de drie huiskamers die door het aanwezige team bij de maaltijden samen met de bewoners wordt ingevuld. Vanuit deze evaluatie volgt een conclusie met eventuele aandachtspunten.

6.1.6 Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn

- Mijn welzijn staat voorop
- Mijn wensen staan centraal
- Ik krijg oprechte aandacht

Randvoorwaarden

Er is tijd en ruimte in de planning voor persoonlijke aandacht voor de bewoners
Er is een levensschilderij en leefplezierplan beschikbaar voor elke bewoner
Aandacht en ruimte voor ieders persoonlijke levensovertuiging
Aandacht voor en ondersteuning bij levensvragen

Hoe borgen we dit?

Werken met het levensschilderij en leefplezierplan
Koppelen van een Activiteitenbegeleider aan een bewoner
Pastoraal medewerkster in dienst
Wekelijkse kringvieringen en regelmatig christelijke samenzang en kerkdiensten



Kwaliteitsplan 2019

6.1.7 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn

- Ik word persoonlijk benaderd
- Mijn wensen en voorkeuren zijn leidend
- Mijn afspraken worden nagekomen

Randvoorwaarden

Een voorlopig zorgleefplan/ leefplezierplan binnen 24 uur na inhuizing

Een volledig zorgleefplan / leefplezierplan na zes weken in samenspraak met de bewoner/naasten

In gesprek blijven met de bewoner

Heldere rapportages en een actuele zorgkaart

Hoe borgen we dit?

Werken met het levensschilderij en leefplezierplan

Koppelen van een Zorg Begeleider en een activiteitenbegeleider aan een bewoner

6.1.8 Ik heb medewerkers om mij heen die ik ken en vertrouw

- Ik en mijn naasten krijgen tijd en aandacht
- Ik zie dagelijks vertrouwde gezichten
- Ik krijg structuur, rust en regelmaat

Randvoorwaarden

Er is een ruime personele inzet beschikbaar met affiniteit voor de doelgroep

Het team kent de bewoners en hun dagelijkse ritme

Hoe borgen we dit?

Medewerkers werken minimaal drie dagen per week/ 24 uur per week

Er is een vast team met veelal contracten voor onbepaalde tijd

Werken met het levensschilderij en leefplezierplan

Verbeterpunt 2019

Inzetten extra avonddienst van 19.00 – 22.00 (te financieren vanuit de extra kwaliteitsgelden 2019)

Aanleiding: In het afgelopen jaar zijn er relatief weinig mutaties in de bewonersgroep geweest waardoor we een lichte toename in zorgzwaarte zien. Met name in de avonden tussen 19.30 en 21.30 bemerkt het team dat het begeleiden en ondersteunen bij het naar bed gaan meer tijd en aandacht vraagt.

Beoogd resultaat: bewoners kunnen naar bed wanneer zij wensen en krijgen de tijd en aandacht die ze verdienen

Hoe te meten: ervaringen binnen het team opvragen en inzichtelijk in het rooster



Kwaliteitsplan 2019

6.1.9 De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij

- Ik en mijn naasten maken zich geen zorgen en zijn gerust
- De medewerkers zijn alert op mijn gezondheidsrisico's
- Alle medewerkers werken goed samen, voor mijn welzijn, zorg en veiligheid

Randvoorwaarden

Deskundigheid van het team middels klinische lessen op peil houden
Goede rapportages over signaleringen rondom gezondheidsrisico's
Zorgvuldige communicatie richting naasten
Helder beleid inzake veiligheidsrisico's
Een actieve MIC commissie
Preventiemedewerker aanwezig
Ruimte voor het nemen van verantwoordelijkheid door het team
Samenwerking met externe specialisten zoals huisarts, fysiotherapeut, ergotherapeut, etc.

Hoe borgen we dit?

Klinische lessen mbt gezondheidsrisico's
Interne audits medicatieveiligheid hebben plaatsgevonden
Voor elke bewoner een vaste Zorg Begeleider als 'spin in het web'
Gezamenlijke overleggen met alle disciplines
Jaargesprekken met samenwerkende extern specialisten

Verbeterpunt 2019

Structureel agenderen van de indicatoren basisveiligheid op het teamoverleg

Aanleiding: met de komst van de nieuwe set indicatoren (oktober 2018) is er een goede basis om alle indicatoren vallend onder basisveiligheid structureel op te nemen in het teamoverleg. Op dit moment staan de MIC meldingen wel structureel op de agenda, maar de andere drie indicatoren alleen als er aanleiding voor is.

Beoogd resultaat: door de indicatoren basisveiligheid structureel te agenderen en samen met het team leerpunten te benoemen zal de bewustwording in het team toenemen rondom deze thema's.

Hoe te meten: de metingen en de teamverslagen

Verbeterpunt 2019

Inzet van vrijheidsbeperkende maatregelen nog kritischer volgen (deels financieren vanuit extra kwaliteitsgelden 2019)

Aanleiding: vooruitlopend op de nieuwe wet Zorg en Dwang is er in 2018 een eerste stap gezet waarbij de alternatieven voorafgaand aan de inzet van VBM gestructureerd is afgewogen en vastgelegd door de desbetreffende Zorg Begeleider in samenspraak met huisarts en bewoner en/of diens wettelijke vertegenwoordiger. In 2019 willen we deze inzet ook in breder verband met andere Zorg Begeleiders en betrokken specialisten toetsen en evalueren zodat de bewustwording wordt vergroot en de inzet van VBM daar waar mogelijk wordt afgebouwd.



Kwaliteitsplan 2019

Beoogd resultaat: de inzet van VBM, met name domotica op de studio, alleen daar in zetten waar geen alternatieven beschikbaar zijn.

Hoe te meten: daling in het aantal VBM en verslaglegging van de bijeenkomsten.

6.1.10 De medewerkers zijn professioneel en werken met plezier

- Ik ervaar dat de medewerkers deskundig zijn op hun vakgebied
- Ik ervaar dat medewerkers van elkaar leren
- Ik ervaar dat medewerkers het iedere dag weer beter willen doen

Randvoorwaarden

Het team is bevoegd en bekwaam voor haar werkzaamheden (deskundigheidsbevordering)
Er is tijd en ruimte in de planning voor het leren van elkaar
Het team wordt gestimuleerd in persoonlijke ontwikkeling
Als organisatie tijd creëren voor informeel samenzijn als team

Hoe borgen we dit?

Opleidingsplan gericht op verpleegtechnisch handelen, zorg en welzijn
Jaarlijkse functioneringsgesprekken
Diverse overleggen (zie het schema in hoofdstuk 4)
Waarderen van het team met kleine attenties

Verbeterpunt 2019

De Leidraad Verantwoorde Personele Samenstelling tweemaal per jaar uitvragen en bespreken (deels financieren vanuit extra kwaliteitsgelden 2019)

Aanleiding: in oktober 2017 is er een lunchbijeenkomst geweest waarvoor op basis van een steekproef teamleden voor uit zijn genodigd. Voorafgaand aan deze lunchbijeenkomst hebben zij de vragenlijst behorende bij de Leidraad Verantwoorde Personele Samenstelling ontvangen en ingevuld. Tijdens de lunchbijeenkomst zijn de uitkomsten die eruit sprongen, zo wel positief als negatief, met elkaar besproken. Hier zijn verbeterpunten uitgehaald. In 2018 heeft dit helaas geen vervolg gekregen, terwijl het wel een mooi instrument is om samen met het team te kijken naar de personele samenstelling en de verbeteringen die op dit vlak mogelijk zijn.

Beoogd resultaat: met behulp van een externe gespreksleider twee lunchbijeenkomsten organiseren op basis van de Leidraad waardoor verbeterpunten vanuit het team worden gesignaleerd en door de organisatie kunnen worden opgepakt om het werkplezier en de professionaliteit van het team te vergroten.

Hoe te meten: de ingevulde vragenlijsten en de bijbehorende analyse én het gespreksverslag met de verbeterpunten vanuit de twee lunchbijeenkomsten.



Kwaliteitsplan 2019

7 Verbeterparagraaf

7.1 Samen leren en verbeteren

	Verbeterpunten	Status
	<p>Personeel:</p> <ul style="list-style-type: none">• De Leidraad Verantwoorde Personele samenstelling hanteren door 15 medewerkers uit te nodigen de vragenlijsten in te vullen en tijdens een lunchbijeenkomst de uitkomsten met elkaar te bespreken (2x per jaar)• Inzet extra huiskamerdienst per dag om meer persoonlijke aandacht te kunnen geven aan bewoners die hier behoefte aan hebben• Inzet extra avonddienst zodat de bewoners naar bed kunnen wanneer zij dat zelf wensen en ze tijd en aandacht krijgen die ze verdienen	
	<p>Voeding:</p> <ul style="list-style-type: none">• Maken van passende extraatjes (hapjes, lunchtoevoegingen, gebakjes, etc.) voor bewoners met een dieet of kauw-/slikproblemen• Een betere balans tussen smakelijk en gezond bij de warme maaltijden	
	<p>Wonen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Meubelstukken vervangen in huiskamers en twee extra beleefplekken creëren in het huis (beleefplekken deels te financieren vanuit de extra kwaliteitsgelden)	
	<p>Leren en verbeteren:</p> <ul style="list-style-type: none">• Interne audits op het leefplezierplan laten uitvoeren door alle Zorg Begeleiders zodat deze altijd up-to-date zijn waardoor de informatieoverdracht nog zorgvuldiger kan plaatsvinden• Structureel agenderen van de indicatoren basisveiligheid op het DV- en teamoverleg• Inzet van Vrijheidsbeperkende Maatregelen nog kritischer volgen door externe specialisten hierbij actief te betrekken	
	<p>Hulpbronnen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Onderzoeken of het declaratieproces in eigen beheer kan plaatsvinden, dit loopt nu nog via Care2Declare	



Kwaliteitsplan 2019

	<p>Informatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> De huidige opzet van de strategische doelstellingen herzien en het komen tot stuurinformatie die nog beter aansluit bij het kwaliteitskader 	
	<p>Lerend Netwerk:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lidmaatschap Kenniz als extra lerend netwerk (www.Kenniz.nl) Vier keer per jaar medewerkers uitwisselen binnen het lerend netwerk om kennis en ervaring op te doen hoe het in andere organisaties werkt Lid coöperatie Kwaliteit@ (www.welzijninzorg.nl) 	

7.2 Inzet extra kwaliteitsgelden 2019

	Extra personele inzet	€86.500
	<p>Huiskamerbegeleiding van 10.00 – 15.00 iedere dag (niveau 2/3)</p> <p>Dat betekent 1 FTE per week in maximaal schaal 30/10</p> <p><u>Begrote loonkosten: €39.000</u></p> <p>Extra korte avonddienst van 19.00 – 22.00 uur iedere dag (niveau 3)</p> <p>Dat betekent 0,667 FTE per week in maximaal schaal 35/11</p> <p><u>Begrote loonkosten: € 27.500</u></p> <p>Inzet leerling-kok ter ondersteuning van uitvoering verbeterplannen</p> <p><u>Begrote loonkosten: € 20.000</u></p>	
	Extra middelen tbv verhogen kwaliteit	€ 11.710
	<p>Realiseren beleefplekken in het huis: €3.500,00</p> <p>Inzet expertise derden: €3.500,00</p> <p>Accountantscontrole verantwoording kwaliteitsgelden: €2.500,00</p> <p>Doorontwikkeling Kwaliteit@: €2.210,00</p>	