

KWALITEITSPLAN 2020

Dit beloven wij aan u ...

- 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
- 6 Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf 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



DE OUDE **PASTORIE**
THUIS IN DEMENTIE

Kwaliteitsplan 2020

1 Inleiding

Voor u ligt het kwaliteitsplan 2020 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 familiecommissie en de Raad van Toezicht betrokken. Zij hebben hun input kunnen leveren en hebben meegelezen met het verslag, vragen gesteld en waardevolle toevoegingen en aanvulling gedaan. In januari 2020 heeft de bespreking met het zorgkantoor plaatsgevonden over dit kwaliteitsplan, waarbij de verbeterpunten en de kwaliteitsgelden samen zijn besproken.

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
Februari 2020

Kwaliteitsplan 2020

2 Inhoudsopgave Kwaliteitsplan

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	11
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.....	14
5.2	Leefplezierplan voor de zorg	16
6	Doorontwikkeling Kwaliteit@ in 2020.....	17
6.1	Werken aan de klantbeloften.....	17
6.1.1	Hier voel ik mij thuis	17
6.1.2	Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis	18
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	21
6.1.7	Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn	22
6.1.8	Ik heb medewerkers om mij heen die ik ken en vertrouw.....	22
6.1.9	De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij	23
6.1.10	De medewerkers zijn professioneel en werken met plezier	24
7	Verbeterparagraaf.....	26
7.1	Samen leren en verbeteren.....	26
7.2	Inzet extra kwaliteitsgelden 2020	27

Kwaliteitsplan 2020

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 vier dagen per week acht 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 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 beschermde 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 zorg wordt middels het Volledig Pakket Thuis (VPT) geleverd. Per 30 november 2019 zijn er 22 bewoners met een VV05, 1 bewoner met een VV06 en 3 bewoners met een VV07. De jongste bewoner is 75 en de oudste bewoner is 100.

Kwaliteitsplan 2020

De leeftijdsverdeling is als volgt:

Leeftijdsgroep	Aantal bewoners
70 en <80	5
80 en <90	13
>90	8
Gemiddelde leeftijd	86 jaar

In het Ontmoetingscentrum ontvangt De Oude Pastorie vier dagen per week maximaal acht 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 en lerend (kennis)netwerk Kenniz. Daarnaast is zij actief binnen een lerend netwerk in de regio en aangesloten bij de coöperatie Kwaliteit@.

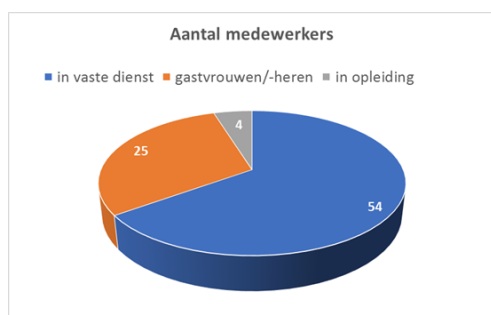
Kwaliteitsplan 2020

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 oktober 2019 bestaat het team uit 54 medewerkers in vaste dienst en hebben 2 medewerkers een overeenkomst voor de duur van de opleiding. En daarnaast zijn er 2 stagiaires actief met een stageovereenkomst. De Oude Pastorie is een erkend leerbedrijf.



Daarnaast zijn er nog 23 gastvrouwen en 2 gastheren 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. Eén gastheer verzorgt tweewekelijks een klassieke muziekuurtje en tweewekelijks een pianomiddag en gespreksuurtje. Verder komt er wekelijks een gastvrouw handmassages verzorgen bij bewoners en gasten die daar prijs op stellen. Daarnaast is er een samenwerking met de bibliotheek van Huizen van waaruit twee VoorleesKrachten wekelijks een uurtje komen (voor)lezen met bewoners.

Aantal medewerkers in dienst incl. leerlingen excl. Stagiaires op 1 oktober 2019:

Funcienaam	Aantal collega's	Aantal FTE /wk
Medewerkers Welzijn en Zorg	25	18,1
Medewerkers Dagbesteding (incl. Huiskamerbegeleiding)	16	11,9
Medewerkers Huishouding	9	4,0
Zelfstandig Werkend Kok	3	2,4
Directie secretaresse	1	1,0
Pastoraal medewerkers	2	0,3
Totalen per 1 oktober 2019	56	37,7

Kwaliteitsplan 2020

4.2 Teaminzet per dienst

Het team van deskundige medewerkers is actief in wisselende diensten. Alle medewerkers in de directe zorg (inclusief dagbesteding) werken bij voorkeur minimaal drie dagen per week of zijn drie diensten per week aanwezig zodat er voor de bewoners veel vertrouwde gezichten zijn en het team de bewoners goed leert kennen. In 2019 is de directe ureninzet per dag uitgebreid van 100,8 uur per dag naar 111 per dag.

Code	Dienst	Tijdstip start	Tijdstip einde	Aantal uren	Team	Kwalificatie
DDV	Dienst Verantwoordelijke W&Z	07:15	15:30	8,25	W&Z	VIG-niv3 of hoger
DD1	Dagdienst W&Z	07:30	15:30	8	W&Z	VIG-niv3 of hoger
DD1	Dagdienst W&Z	07:30	15:30	8	W&Z	VIG-niv3 of hoger
DD2	Dagdienst W&Z	07:30	14:00	6,5	W&Z	VIG-niv3 of hoger
OD1	Ochtenddienst W&Z	07:00	11:00	4	W&Z	Niveau 2+ of hoger
OD2	Ochtenddienst W&Z	07:00	10:30	3,5	W&Z	Niveau 2+ of hoger
DLK	Dagdienst Dagbesteding	07:30	15:30	8	DB	SPW of vergelijkbaar niv3 of hoger
DRK	Dagdienst Dagbesteding	08:00	15:00	7	DB	SPW of vergelijkbaar niv3 of hoger
HKB	Huiskamerbegeleiding	09:00	15:30	6,5	DB	Niveau 2+ of hoger
ADV	Dienst Verantwoordelijke Avond	15:15	23:15	8	W&Z	VIG-niv3 of hoger
AD1	Avonddienst W&Z	15:15	23:00	7,75	W&Z	VIG-niv3 of hoger
AD2	Avonddienst W&Z	16:00	22:30	6,5	W&Z	VIG-niv3 of hoger
ALK	Avonddienst DB	15:15	22:00	6,75	DB	SPW of vergelijkbaar niv3 of hoger
AHK	Avonddienst DB	15:15	22:00	6,75	DB	SPW of vergelijkbaar niv3 of hoger
ARK	Avonddienst DB	15:00	22:00	7	DB	SPW of vergelijkbaar niv3 of hoger
NDV	Dienst Verantwoordelijke Nacht	23:00	07:30	8,5	W&Z	VIG-niv3 of hoger
				111	per dag	
				4,4	per bewoner	
				37,0	per huiskamer	
Overige diensten per dag in de indirecte zorg						
Code	Omschrijving			Aantal uren		
	Kok			8		
	Gastheer/ keukenhulp			6		
	Linnenkamer			4		
	Huishouding			12		
				30	per dag	
Overige diensten per week in de indirecte zorg						
Code	Omschrijving			Uren per week		
	Manager Welzijn & Zorg			36		
	Coordinator Dagbesteding			16		
	Coördinator Faciliatair			16		
	Directie L. de Haan			36		
	Directie B. de Haan			36		
	Directie secretaresse			36		

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.

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.

Kwaliteitsplan 2020

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. Daarnaast is er een samenwerking met Studie Arena om als externe partij het MT te coachen alsmede individuele medewerkers.

In 2020 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:

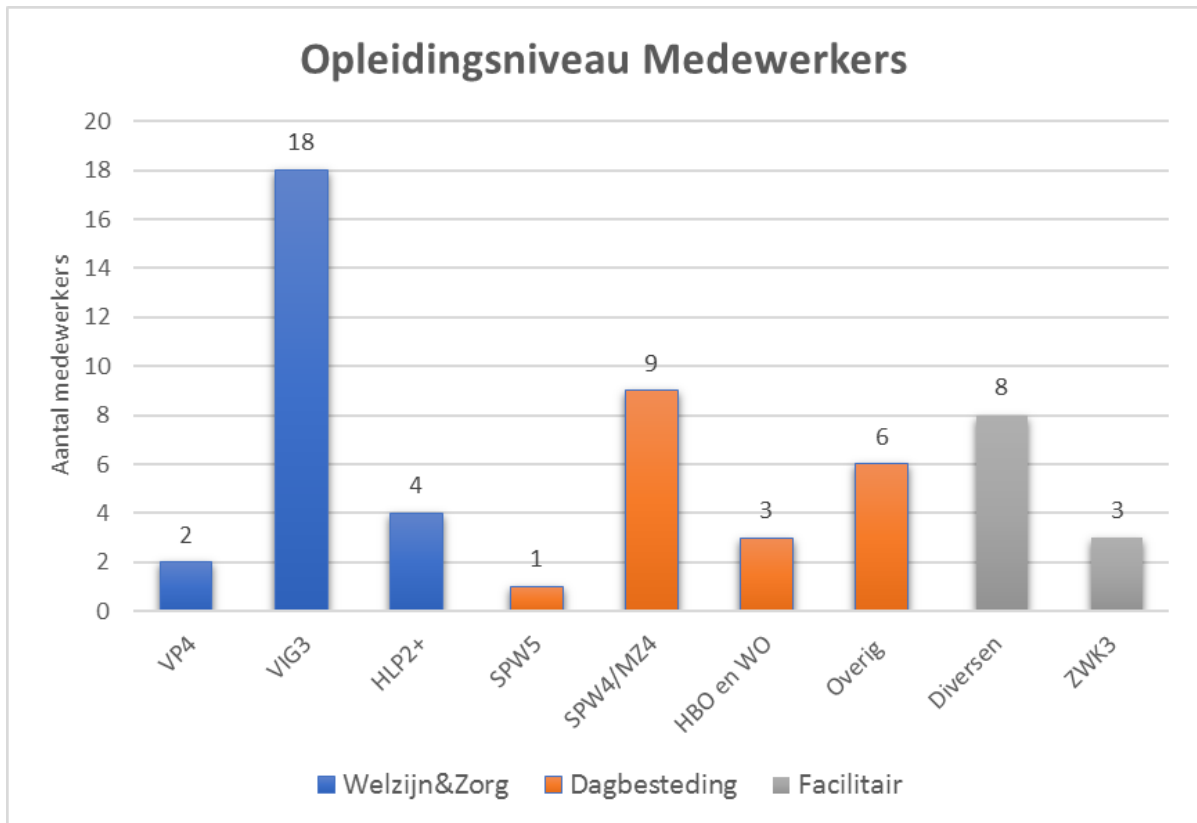
Overleg	Voor wie	Doel	Hoe vaak
LPP overleg (Leefplezierplan)	Collega's Zorg Begeleiders en Welzijn Begeleider	Bespreken ervaringen, knelpunten, interne audits, verbeterkansen	Drie keer per jaar
DV overleg	Dienstverantwoordelijke collega's (DV)	Bespreken lopende zaken, ervaringen als DV, MIC meldingen, indicatoren basisveiligheid, verbeterkansen, etc.	Zes keer per jaar
Team overleg	Gehele team	Invulling 10 klantbeloften, samenwerking, verbeterkansen, lopende zaken	Drie keer per jaar
Teamoverleg Welzijn	Collega's Welzijn	Jaarplanning activiteiten bespreken, activiteiten op elkaar afstemmen en ervaringen delen	Twee keer per jaar
Teamoverleg Facilitair	Collega's Facilitair	Bespreken ervaringen, knelpunten, interne audits, verbeterkansen	Twee keer per jaar
Bewonersoverleg	Gehele team aangevuld met specialisten z.n.	Casusmatig bespreking bewoners	Vijf keer per jaar
MT overleg	Directie + MT	Operationele zaken, beleidszaken, MIC meldingen, interen audits, etc.	Elke twee weken
Directie overleg	Directie + HR- en Office manager	Strategische zaken, beleidszaken, HRM, etc	Elke twee weken

Tweejaarlijks is er een medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO). In oktober 2019 heeft deze ook plaatsgevonden. De uitkomsten worden begin 2020 gepresenteerd aan het team waarbij is aangegeven op welke wijze de organisatie met de aangedragen (verbeter) punten aan de slag gaat. 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 2020



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.

Jaarlijks wordt vastgesteld door het MT vastgesteld of er een goede balans is tussen de benodigde competenties en vaardigheden en de beschikbare competenties en vaardigheden binnen het team. Door een toenemende zorgzwaarte van zowel huidige bewoners als bewoners die nieuw komen wonen zien we een verzwaring van de werkzaamheden voor het team. Dit is een van de redenen dat we in september 2019 starten met 6 collega's in opleiding:

- 3 collega's in opleiding voor Verpleegkunde
- 2 collega's in opleiding voor VIG3
- 1 collega in opleiding voor Begeleider Specifieke Doelgroepen

Daarnaast zijn er 2 stagiaires actief:

- 1 stagiaire in opleiding voor Begeleider Specifieke Doelgroepen
- 1 stagiaire in opleiding voor Verpleegkunde

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 zorg gerelateerde handelingen. Hierbij is gekeken naar een goede dekking van de benodigde

Kwaliteitsplan 2020

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.
- 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 2019 nam De Oude Pastorie afscheid van 10 collega's en zijn er 12 nieuwe medewerkers in dienst gekomen. Zij vertegenwoordigen 253 uur per week. Per 1 december 2019 start er nog een nieuwe collega binnen het team Dagbesteding voor 28 uur per week en per 1 januari 2020 start er nog een nieuwe collega binnen het team Welzijn & Zorg voor 28 uur per week.

Binnen het team Dagbesteding zijn drie vakantiekrachten in de zomerperiode werkzaam geweest.

Medewerkers mutaties	Uit Dienst		In Dienst	
	Aantal medewerkers	Aantal Uren / wk	Aantal medewerkers	Aantal Uren / wk
Team Welzijn & Zorg	3	68	5	110
Team Dagbesteding	6	115	4	91
Team Facilitair	1	32	3	52
	10	215	12	253

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, 83%, inmiddels een contract voor onbepaalde tijd heeft.

Kwaliteitsplan 2020

4.5 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim bedroeg tot 1 september 2019 5,1%, mede veroorzaakt door meerdere collega 's die langdurig ziek zijn (geweest). Voor de begeleiding van het langdurig verzuim is een samenwerking gestart met een externe partij met expertise in ziekteverzuim omdat De Oude Pastorie tot op heden weinig ervaring heeft opgedaan met langdurig zieken.

4.6 Inhuur zorgpersoneel

Het beleid van De Oude Pastorie is erop gericht om haar medewerkers in vaste dienst te hebben. Er wordt samengewerkt met een vaste ZZP'er die reeds bekend is met de organisatie en de bewoners. We bemerken dat zij in 2019 meer is ingezet dan in het jaar 2018, mede door het hogere ziekteverzuim alsmede de ervaren krapte op de arbeidsmarkt.

Kwaliteitsplan 2020

5 Pijlers onder het kwaliteitsbeleid

5.1 Kwaliteit@ en de 10 klantbeloften

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.

Elke klantbelofte is uitgewerkt in een drietal subs. Deze treft u op de volgende pagina aan.

Kwaliteitsplan 2020

<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 2020

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 waarmaken:

- 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:

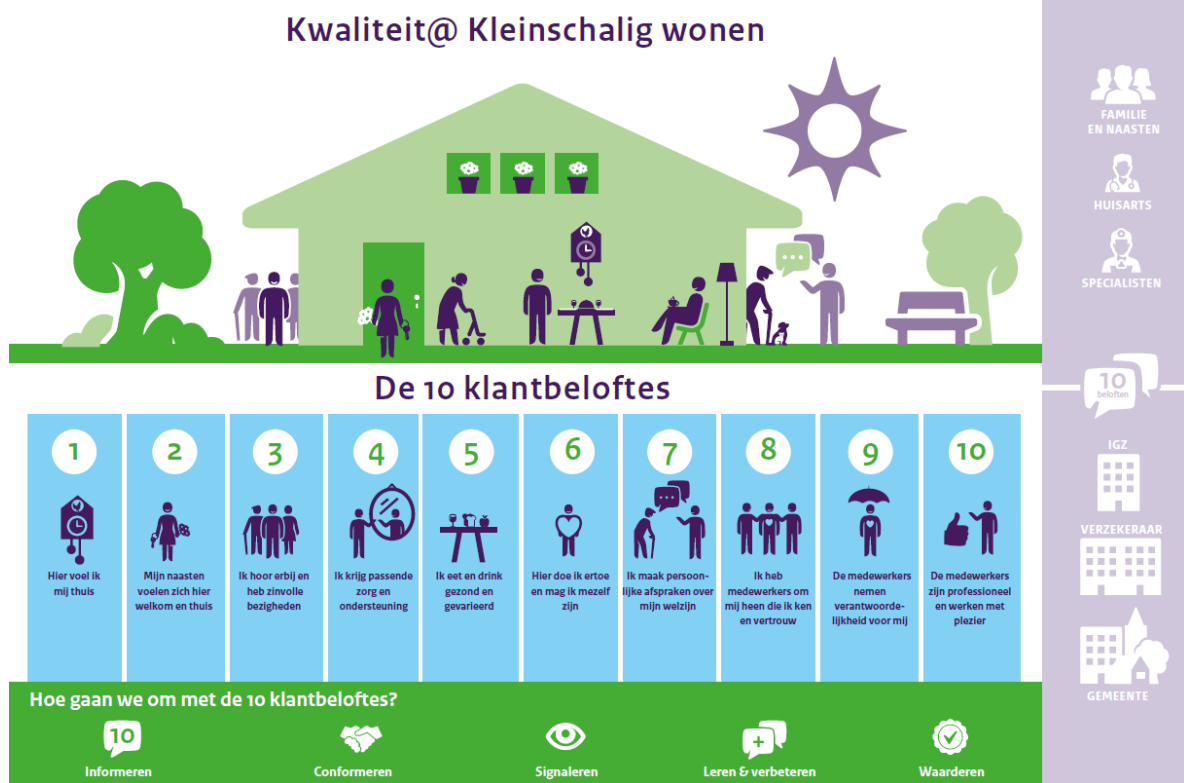
- Verbeterkansen worden per omgaande beoordeeld, besproken en afgewikkeld (PDCA)
- Als dank voor de aangeleverde verbeterkans wordt er een attentie verstrekt
- Verbeterkansen worden bewaard als naslag en bewijsvoering
- Klantbeloften zijn een vast onderwerp tijdens het teamoverleg
- Kennis en ervaringen 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/familiengesprek 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 2020



Dit voorgaande resulteert onder meer in een individueel plan per bewoner, een systematische raadpleging van alle bewoners (waarin elke bewoner en/of naaste 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 2020

5.2 Leefplezierplan voor de zorg

De Oude Pastorie heeft als voormalig pilot organisatie van het ambitieuze project “Leefplezierplan voor de zorg” dat onder leiding stond van prof. dr. Joris Slaets van de Leyden Academy het leefplezierplan een vaste plek in haar dagelijkse organisatie gegeven.

Uitgangspunt van het project was: 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? In april 2019 is de pilot afgerond en zijn de bevindingen gepubliceerd. U leest meer over het leefplezierplan en de bijbehorende handreiking op:

<https://www.leydenacademy.nl/leefplezierplan/>

Het leefplezierplan is uitermate passend bij de visie van De Oude Pastorie aangezien het welzijn van bewoners in alles vooropstaat. De zorg, een fijne maaltijd, een plezierige leefomgeving en zinvolle activiteiten dragen daar in belangrijke mate aan bij. Inmiddels is het leefplezier stevig verankerd in de dagelijkse organisatie van De Oude Pastorie.

Aan elke bewoner is een Zorg Begeleider en een Welzijn Begeleider gekoppeld die samen verantwoordelijk zijn voor het leefplezier van een aantal toegewezen bewoners. Dit komt tot uiting in zowel het actueel en volledig houden van het levensschilderij, het digitale leefplezierplan en het invullen van het dagelijkse leefplezier.

In 2019 is de slag gemaakt om intensiever samen te werken rondom een bewoner en zijn leefplezier door de Zorg Begeleider en de Welzijn Begeleider nadrukkelijker samen te laten optrekken. In 2020 krijgt ook de Welzijn Begeleider extra tijd buiten de diensten om nog meer invulling te kunnen geven aan het leefplezier van de bewoner.

Kwaliteitsplan 2020

6 Doorontwikkeling Kwaliteit@ in 2020

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 2020 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 waardoor bewoners zich gezien en erkend voelen

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 2020 vanuit kwaliteitsgelden

Buitenruimte meer belevingsgericht maken

Aanleiding: bewoners maken graag en veel gebruik van de tuin, maar we missen nog zintuigenprikkelende elementen. Hierbij kan gedacht worden aan muziekelementen in de tuin die geactiveerd worden door beweging van een persoon of een textuurmuur waarop verschillende structuren zijn aangebracht om te voelen of een beweegtoestel die uitnodigt om te gebruiken. Een andere optie is het plaatsen van een jeu-de-boule baan.

Beoogd resultaat: bewoners worden ook in de tuin gestimuleerd om in beweging te komen.

Hoe te meten: aankoopnota's van de aangeschafte materialen

Kwaliteitsplan 2020

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

Maandelijks familiediners en bijeenkomsten waarbij naasten aan kunnen sluiten

Actief stimuleren van naasten om deel te nemen aan activiteiten

Hoe borgen we dit?

De maandelijkse 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

Door hierover in gesprek te blijven met de familiecommissie

Verbeterpunt 2020 ingebracht door de familiecommissie:

'Smoelenboek' samenstellen van het team

Aanleiding: er bestaat vanuit familie/naasten van bewoners de behoefte aan een soort 'smoelen' boek van het hele team. Zodat ze altijd makkelijk kunnen terugzien welke naam bij een gezicht hoort of visa versa. Dit draagt bij aan het 'thuis' gevoel voor families/ naasten doordat zij zich meer vertrouwd voelen met het team. De wijze waarop dit vorm gaat krijgen is nog niet bepaald.

Beoogd resultaat: familie/ naasten hebben de mogelijkheid om snel te zien welke naam bij welk gezicht hoort.

Hoe te meten: een beschikbaar 'smoelenboek'.

Kwaliteitsplan 2020

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 aanbieden
Focus op bewegen zowel binnen als buiten

Hoe borgen we dit?

Leefplezierplan per bewoner 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
Met de eigen rolstoelbus uitstapjes maken met bewoners

Verbeterpunt 2020 vanuit kwaliteitsgelden:

Wandelclub uitbreiden

Aanleiding: elke maandag is er een wandelclub onder leiding van een professional en een gastvrouw. Echter, wandelen zou vaker onderdeel van de dag moeten zijn voor alle bewoners. Hiervoor is een aandachtsvelder Wandelen aangesteld in november 2019 om met een plan te komen meer te wandelen met bewoners, al dan niet gecombineerd met een uitje met de rolstoelbus.

Beoogd resultaat: alle bewoners wandelen met regelmaat in het dorp, het bos, de heide, etc.

Hoe te meten: plan van aanpak Wandelen en evaluatie hiervan eind 2020.

Kwaliteitsplan 2020

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 leefplezierplan binnen 24 uur na inhuizing
Een volledig leefplezierplan binnen 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
Aanwezigheid van de juiste hulpmiddelen

Hoe borgen we dit?

Actieve preventieve risicoscreening voor alle bewoners
Koppeling van Zorg Begeleider aan bewoner op dag van inhuizing
Actuele en volledige informatie per bewoner beschikbaar via de tablets
Werken met het levensschilderij en leefplezierplan
Jaarlijkse evaluatie en controle van de hulpmiddelen
Elk half jaar een evaluatie met de betrokken huisartsen

Verbeterpunt 2020 vanuit de kwaliteitsgelden:

Digitaliseren Leefplezierplan

Aanleiding: op dit moment wordt er nog voor het leefplezierplan gewerkt met een Word document, waardoor het nog niet mogelijk is om op de zorgtablet de samenhang eenduidig te zien vanuit de gemaakte afspraken in het leefplezierplan in relatie tot het rapporteren op doelen.

Beoogd resultaat: de gehele PDCA cyclus goed digitaal geborgd in het ECD.

Hoe te meten: alle leefplezierplannen in het ECD.

Kwaliteitsplan 2020

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 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

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
Een Zorg Begeleider en Welzijn Begeleider voor elke bewoner beschikbaar
Pastoraal medewerkster in dienst
Wekelijkse kringvieringen en regelmatig christelijke samenzang en kerkdiensten

Verbeterpunt 2020 vanuit de kwaliteitsgelden:

Meer tijd en ruimte voor persoonlijke aandacht voor de bewoners

Aanleiding: de zorgvraag neemt toe van bewoners doordat zij veelal verder in hun dementie zijn als ze in De Oude Pastorie komen wonen. Dat vraagt meer tijd om ze met persoonlijke aandacht te kunnen begeleiden. Het team ervaart dat zij op dit punt tekortschieten omdat er meer tijd voor de ADL benodigd is.

Beoogd resultaat: er is meer tijd en ruimte voor persoonlijke aandacht voor de bewoners.

Hoe te meten: zichtbaar in het rooster en tevredener bewoners.

Kwaliteitsplan 2020

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 leefplezierplan binnen 24 uur na inhuizing
Een volledig leefplezierplan binnen 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
Een Zorg Begeleider en Welzijn Begeleider voor elke bewoner beschikbaar

Verbeterpunt 2020:

Onderzoeken toegevoegde waarde iPvB voor onze bewoners

Aanleiding: In 2019 hebben wij tijdens een gezamenlijke inspiratiesessie kennisgemaakt met het iPvB, de voorloper van een te verwachten stelselwijziging waarin de benodigde ondersteuning en zorg echt per bewoner wordt bepaald (<https://ipvb.nl/>).

Beoogd resultaat: inzicht krijgen of het iPvB al van toegevoegde waarde is voor bewoners van De Oude Pastorie.

Hoe te meten: directiebesluit ten aanzien van het iPvB.

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
Er is altijd minimaal een professional aanwezig op een huiskamer
Het team kent de bewoners en hun dagelijkse ritme

Hoe borgen we dit?

Medewerkers werken bij voorkeur 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

Kwaliteitsplan 2020

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
Voor elke bewoner een vaste Zorg Begeleider als 'spin in het web'
Voor elke bewoner een vaste Welzijn Begeleider met oog voor het welzijn
Gezamenlijke overleggen met alle disciplines
Jaargesprekken met samenwerkende extern specialisten

Verbeterpunt 2020 vanuit de kwaliteitsgelden:

Samenwerking met expertise teams bij onbegrepen gedrag herzien

Aanleiding: op dit moment werken wij via de huisarts samen met een regionaal expertise team. Echter het team van De Oude Pastorie ervaart de toegevoegde waarde minder groot als verwacht. Door de samenwerking te zoeken met het Centrum voor Consultatie en Expertise (CCE) hopen wij nieuwe handvatten te krijgen wanneer er sprake is van onbegrepen gedrag.

Beoogd resultaat: betere begeleiding vanuit het CCE zodat we als team adequater kunnen inspelen op onbegrepen gedrag en dit zo mogelijk kunnen voorkomen.

Hoe te meten: evaluatie benaderingsplan bij onbegrepen gedrag door het team.

Verbeterpunt 2020 vanuit de kwaliteitsgelden:

Oprichten Verpleegkundig Advies Raad

Aanleiding: op dit moment zijn er drie collega's in opleiding tot verpleegkundige. We willen met deze drie verpleegkundigen een start maken met een verpleegkundig adviesraad, de zogenaamde VAR. De lijnen zijn al kort, maar het lijkt ons toch goed om dit te formaliseren ter verhoging van de kwaliteit van werken.

Kwaliteitsplan 2020

Beoogd resultaat: adviezen vanuit de VAR die bijdragen aan het leren en verbeteren van de organisatie.

Hoe te meten: gespreksverslagen met adviezen vanuit de VAR.

Verbeterpunt 2020:

Bewustwording rondom infectiepreventie verhogen

Aanleiding: in 2019 is de infectiepreventie commissie actief aan de slag gegaan na een nulmeting met het thema infectiepreventie. In de basis zijn zaken nu goed geregeld. In het voorjaar van 2020 zal er opnieuw een externe audit plaatsvinden rondom dit thema, waarna er een klinische les zal plaatsvinden voor het team.

Beoogd resultaat: meer kennis bij het team aanwezig om bij de dagelijkse werkzaamheden alert te zijn op infectiepreventie.

Hoe te meten: uitkomst externe audit, presentielijst klinische les, uitkomst interne audit.

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
Meerdere keren per jaar een informele bijeenkomst organiseren
Na afloop van team overleggen met elkaar nog iets drinken

Kwaliteitsplan 2020

Verbeterpunt 2020 vanuit de kwaliteitsgelden:

Aanstellen HR-manager

Aanleiding: goed werkgeverschap is een basisvoorwaarde om van medewerkers te mogen verwachten dat zij goed zijn voor de bewoners. Daarnaast vraagt de krapte op de arbeidsmarkt ook om helder beleid. HRM is nu versnipperd over diverse functies, waardoor we bemerken dat we soms reactief zijn in plaats van proactief. Ook het toegenomen ziekteverzuim vraagt om een heldere koers binnen de organisatie. Dit vraagt om een HR-manager die verantwoordelijk is voor het aantrekken, selecteren, belonen, beoordelen en opleiden van werknemers binnen een organisatie.

Beoogd resultaat: een helder proces rondom HRM waarbij een iemand verantwoordelijk is.

Hoe te meten: HR-manager aangenomen en actief vanuit de visie van De Oude Pastorie.

Verbeterpunt 2020 vanuit de kwaliteitsgelden:

Aanstellen praktijkopleider

Aanleiding: op dit moment zijn er veel collega's in opleiding (zie hoofdstuk 4.3) en zijn we ons bewust van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. In dat licht is het goed om het scholingsbeleid op een hoger niveau te tillen. Op dit moment is dit een neventaak van de manager Welzijn & Zorg, echter het past bij de visie van De Oude Pastorie om hiervoor een praktijkbegeleider aan te stellen die recht kan doen aan leerlingen en stagiaires.

Beoogd resultaat: goede begeleiding, ondersteuning en coaching van leerlingen en stagiaires die blijvend voor de zorg kiezen, bij voorkeur in De Oude Pastorie.

Hoe te meten: praktijkopleider aangenomen en actief vanuit de visie van De Oude Pastorie.

Kwaliteitsplan 2020

7 Verbeterparagraaf

7.1 Samen leren en verbeteren

	Verbeterpunten	Status
	<p>Personeel:</p> <ul style="list-style-type: none">• Een 'smoelenboek' beschikbaar voor familie/naasten van bewoners om de vertrouwdheid met het team verder te vergroten• Meer medewerkers aanstellen voor meer tijd en aandacht voor bewoners (2*24 uur per week)• Aanstellen HR-manager voor 16 uur per week• Aanstellen praktijkopleider voor 12 uur per week	
	<p>Welzijn:</p> <ul style="list-style-type: none">• Wandelclub uitbreiden door regelmatig met alle bewoners te wandelen buiten De Oude Pastorie	
	<p>Wonen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Buitenruimte meer belevingsgericht maken waarbij het bewegen tevens positief wordt gestimuleerd	
	<p>Persoonsgerichte zorg en ondersteuning:</p> <ul style="list-style-type: none">• Samenwerking met expertise teams bij onbegrepen gedrag herzien	
	<p>Leren en verbeteren:</p> <ul style="list-style-type: none">• Oprichten Verpleegkundig Advies Raad• Bewustwording rondom infectiepreventie verhogen	
	<p>Hulpbronnen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Digitaliseren van het leefplezierplan in het ECD• Onderzoeken iPVB als instrument voor het inzetten van zorg en begeleiding https://ipvb.nl/	

Kwaliteitsplan 2020

7.2 Inzet extra kwaliteitsgelden 2020

Extra personele inzet (zie begrotings- en verantwoordingsmodel) t.o.v. 2018 en 2019	€ 175.000,00
Extra personele inzet Vanuit klantbelofte 6 - meer tijd en ruimte voor bewoners door dagelijks een extra dienst in te zetten van zes uur Reeds ingezette extra personeel in 2019 (= handhaven)	€ 90.000,00
Loonkosten extra inzet direct personeel 2020 2 * 24 uur per week	€ 65.000,00
Loonkosten inzet Praktijkopleider 2020 (12 uur per week)	€ 20.000,00
Extra middelen tbv verhogen kwaliteit	€ 32.500,00
Buitenruimte meer beweeg/belevingsgericht maken	€ 6.500,00
Inzet expertise derden	€ 3.500,00
Oprichten VAR	€ 3.500,00
Loonkosten HR manager (deels)	€ 16.500,00
Accountantscontrole Kwaliteitsgelden	€ 2.500,00