

JAARPLAN 2022

GASTHUIS MILLINGEN

1. Inleiding

Het Gasthuis heeft het afgelopen jaar hard gewerkt om de plannen van 2021 in praktijk te brengen. Een deel van de plannen was afkomstig uit het jaarplan 2020 maar liep vertraging op door de coronapandemie. In het jaar 2021 hebben we een grote inhaalslag kunnen maken en zijn de meeste plannen van 2020 en 2021 gerealiseerd. Het aankomende jaar starten we dan ook met nieuwe frisse plannen maar een deel van de huidige projecten zal ook verlengd worden omdat ze succesvol bleken, meer aandacht verdienen of toch enige vertraging hebben opgelopen in het afgelopen jaar.

Het kwaliteitsplan is tot stand gekomen in samenspraak en met instemming van de bewonersraad, ondernemingsraad, professionele adviesraad en raad van toezicht. Het lerend netwerk heeft meegelezen en geadviseerd op verschillende onderdelen van de jaarplannen.

Het kwaliteitsplan 2022 start met een beschrijving van het profiel van het Gasthuis en het personeel. Daarna volgen de plannen voor 2022 gerangschikt naar de thema's uit het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. Uiteraard besteden we aan alle thema's en de onderliggende onderwerpen continu aandacht om goede zorg- en dienstverlening te leveren aan onze bewoners en cliënten. In dit kwaliteitsplan zijn de punten uitgelicht die we in het aankomende jaar extra aandacht geven.

2. Wie we zijn

Visie en Missie

Het Gasthuis is een open ontmoetingsplaats waar bijna geen onderscheid is tussen binnen en buiten, tussen intramuraal en extramuraal, tussen mensen die zorg behoeven en burgers die dit (nog) niet behoeven. Het Gasthuis is geworteld in het dorp Millingen aan de Rijn en de Ooijpolder, in een landelijke omgeving.

Het Gasthuis is de spil van de omgeving op het gebied van wonen, zorg, welzijn, ondersteuning en dienstverlening aan kwetsbare ouderen. Het is de plaats waar de thuiszorg haar uitvalsbasis heeft en waar zorg wordt geleverd in een beschermde omgeving. Het is ook de plaats waar ouderen naar toe gaan voor contact met anderen, voor (informatie over) ondersteuning en zorg, voor deelname aan activiteiten, maar ook om te eten met familie of gewoon om een kopje koffie te drinken en de krant te lezen.

Dit betekent dat burgers van Millingen aan de Rijn en omgeving die hulpbehoevend worden, niet uit het dorp en hun vertrouwde sociale omgeving hoeven te verhuizen. Het Gasthuis biedt daarbij een verscheidenheid aan activiteiten, variërend van het stimuleren van de zelfraadzaamheid en participatie, kortdurende zorg tot verhuizing naar een zorgappartement of een beschermende 24-uursomgeving. Het Gasthuis ondersteunt niet alleen zorgvragers, maar ook de naasten. Het Gasthuis betreft daarom mantelzorgers intensief bij de dienstverlening.



Roel Jutten, directeur/bestuurder

Het Gasthuis.

Diepgeworteld in het dorp Millingen aan de Rijn en de Ooijpolder.

De plaats waar oudere mensen (samen) leven in een aangename omgeving.

En de zorg en ondersteuning ontvangen die zij nodig hebben voor een fijne dag.

Door nabije en betrokken medewerkers, familieleden en vrijwilligers.

Een nieuw (t)huis

U verhuist naar een nieuwe woonomgeving met zorg, en eventueel toezicht, die het Gasthuis biedt. Een grote verandering voor u en uw naasten. We streven ernaar dat u uw leven kunt voortzetten zoals u gewend bent. We gaan daarbij uit van uw eigen mogelijkheden en wensen, en bieden ondersteuning waar dat nodig en gewenst is. We vinden het belangrijk dat u de regie behoudt in uw eigen huis en blijft doen wat u altijd gedaan heeft. Als u hier komt wonen, nemen we de tijd u te leren kennen: uw levensverhaal, uw gewoontes en tradities. We willen weten wie u bent en welke dromen en wensen u heeft. Wat vindt u belangrijk in uw leven, wanneer bent u op uw best en wat heeft u nodig om u (zoveel mogelijk) thuis te voelen?

Fijne dag vandaag

Iedere dag opnieuw streven we naar een fijne dag voor u. De kernvraag voor ons is hoe wij, vanuit uw wensen op het gebied van welbevinden, daginvulling, wonen, zorg en gezondheid, kunnen bijdragen aan een fijne dag vandaag. We zoeken naar een passende balans in individuele aandacht en gezamenlijke activiteiten op basis van uw interesses. Ook maken we graag ruimte voor spontane of verrassende momenten. Wij zijn ons bewust dat het leven niet altijd een 'feestje' is.

Er is ruimte, begrip en ondersteuning voor uw zorgen, levensvragen en verdriet. Door nabije en betrokken medewerkers, familieleden en vrijwilligers hebben we oog voor zowel uw lach als voor uw tranen.

Klantbelofte

Wij bewegen mee

Maximaal aansluiten, dat gaat niet vanzelf. Maximaal aansluiten betekent voor ons flexibel zijn om mee te bewegen in hoe u zich voelt en wat u wilt. En dat kan vandaag anders zijn dan morgen. Dat vraagt om spelen met tijd, prioriteit en middelen. Risico's afwegen in plaats van koste wat kost voorkomen. Denken vanuit leven en mogelijkheden. Want je denkt dat het niet kan, maar het kán wel.



Onze kernwaarden zijn:



2.1

Omschrijving locatie, doelgroep en zorgomgeving

Het Gasthuis bestaat uit één locatie, gelegen in het centrum van Millingen aan de Rijn. Het Gasthuis kent 3 woonvormen: (1) Klein Millingen is een kleinschalige woonvoorziening voor 24 bewoners met vergevorderde dementie. Er zijn 4 woongroepen met ieder 6 bewoners. Iedere afdeling heeft een gezamenlijke woonkamer en keuken. Iedere bewoner heeft een eigen appartement met een zit-slaapkamer en een natte ruimte. (2) Op de woonetages Klein Amerika en Het Zeeland wonen samen 30 bewoners met een langdurige, somatische en/of PG zorgvraag. Twee kamers zijn geschikt voor echtparen. Iedere bewoner heeft een eigen appartement met een zit-slaapkamer en een eigen doucheruimte. Er is een gezamenlijke huiskamer op Het Zeeland voor dagbesteding waar bewoners overdag kunnen verblijven en waar zij deelnemen aan activiteiten. (3) Geschakeld aan het Gasthuis zijn 48 zorgappartementen (waarvan vele 2-persoonsappartementen). In deze woningen levert het Gasthuis zorg, variërend van lichte thuiszorg tot zwaardere verpleeghuiszorg. Tweeëndertig appartementen worden verhuurd door woningcorporatie WaardWonen en 16 appartementen door verhuurder ESTEA. In totaal biedt het Gasthuis dus momenteel zorg aan bewoners van 102 appartementen, waarvan er bij 48 wonen en zorg gescheiden zijn.

2.2

Type zorg- en dienstverlening

Het merendeel van de bewoners is afkomstig uit Millingen aan de Rijn of de directe omgeving (de Ooijpolder). We bieden aan bewoners diverse mogelijkheden om gebruik te maken van zorg: zorg zonder verblijf (ZvW en VPT) en zorg met verblijf (WLZ). Bewoners hebben de zorgzwaartepakketten (ZZP) 4, 5 en 6. Er zijn twee opname plekken beschikbaar voor tijdelijk verblijf (ELV laagcomplex). Het Gasthuis heeft een WMO functie, voor bewoners van het Gasthuis maar ook voor mensen van buiten het Gasthuis die middels 'inloop' deelnemen aan dagbestedingsactiviteiten in Millingen en Leuth. Ten slotte bieden we ook de mogelijkheid voor vakantie opnames en eten er veel mensen uit de omgeving in het Gasthuis.

2.3

Besturingsfilosofie

In het Gasthuis wordt zoveel mogelijk gewerkt vanuit vertrouwen en een positieve, professionele grondhouding. Medewerkers worden uitgedaagd om kansen te benutten en persoonlijk te ontwikkelen vanuit de gedachte dat mensen vaak veel meer kunnen dan men soms denkt. Inmiddels kent het Gasthuis talloze voorbeelden van collega's die een stap hebben gezet waar zowel het Gasthuis als zichzelf blij mee zijn. Het Gasthuis is een kleinere, zelfstandige organisatie. Recent is de keuze om voorlopig zelfstandig te blijven bekrachtigd. Er is bewust gekozen voor een platte organisatiestructuur, waarbij wordt uitgegaan van een zo groot mogelijke zelfstandigheid van de teams en zorgmedewerkers. Er is extra inhoudelijke ondersteuning voor de zorgteams (naast het zorgmanagement) door de teamleiders en Eerst Verantwoordelijk Verzorgenden. Ook in de wijze waarop met de overlegorganen en de Raad van Toezicht wordt samengewerkt is deze besturingsfilosofie zichtbaar. Natuurlijk hebben de Raad van Toezicht, de Ondernemingsraad en de Bewonersraad ieder hun eigen verantwoordelijkheden waar zij op toezien/meedenken/adviseren of beslissen. Die scherpte vanuit ieder orgaan is ook belangrijk om beslissingen van het bestuur robuust en trefzeker te houden. Maar de wijze waarop deze scherpte wordt toegepast is vanuit vertrouwen en een positieve grondhouding. Daarmee is de besturingsfilosofie niet alleen op de werkvloer, maar overal in het Gasthuis congruent.

3. Onze medewerkers

3.1 Personeel in cijfers verdeling van onze medewerkers over de functies en afdelingen

	Personen	FTE
Thuiszorg	15	9,2
Helpende	2	1,1
Verzorgende	7	4,1
EVV-er	3	1,6
Verpleegkundige, incl Teamleider	1	0,8
Leerling verpleegkunde (niv. 3)	2	1,6

	Personen	FTE
Het Zeeland en Klein Amerika, inclusief huiskamer en Gasterij	42	20,9
Assistent Zorg en Welzijn	6	2,6
Helpende	2	1,8
Leerling verzorgende (niv. 2)	2	1,3
Verzorgende	13	8,1
EVV-er	2	1,4
Leerling Verpleegkundige (niv. 3)	3	2,6
Verpleegkundig Specialist	1	0,5
Verpleegkundige, incl teamleider	5	2,6
Weekendhulpen (niv 1&2)	8	0

	Personen	FTE
Klein Millingen	39	22
Assistent Zorg en Welzijn	7	4,2
Helpende	2	1,6
Leerling verzorgende	6	4,2
Leerling verpleegkunde (niv. 3)	1	0,9
Verzorgende	13	7,6
EVV-er	3	2,2
Verpleegkundige, incl Teamleider	2	1,3
Weekendhulp (niv 1+ 2)	6	0

	Personen	FTE
Overige	45	19,2
Activiteitenbegeleiding	3	2,1
MT, staf en EAD	10	5
Keuken	13	3,8
Technische dienst	2	1,1
Huishoudelijke dienst	19	7,2



Totaal	141	71,3
---------------	------------	-------------

In het Gasthuis werken (peildatum 1 oktober '21) in totaal 141 medewerkers / 71,3 FTE

3.2 In- en uitstroomcijfers

Instroom:

- Tot september 2021:
Instroom: 26 medewerkers, 10,2 fte

Uitstroom:

- Tot oktober 2021:
8,6 % (18 personen) = 6,1 fte

Verzuim tot oktober 2021:

- 4,4% (5,8 inclusief zwangerschap). Landelijk is dit 7,3 % in de VVT-branche (2020)

3.3 Ratio personele kosten versus opbrengsten

Tot en met juni 2021: 59,7 %

4. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Het kwaliteitskader verpleeghuiszorg onderscheidt vier thema's als het gaat om kwaliteit van persoonsgerichte zorg en ondersteuning:

COMPASSIE

De client ervaart nabijheid, vertrouwen, aandacht en begrip

UNIEK ZIJN

De client wordt gezien als mens met een persoonlijke context die ertoe doet en met een eigen identiteit die tot zijn recht komt

AUTONOMIE

Voor de client is de mogelijkheid van eigen regie over leven en welbevinden leidend, ook bij de zorg in de laatste levensfase

ZORGDOELEN

Iedere client heeft afspraken over (in inspraak bij) de doelen ten aanzien van zijn / haar zorg, behandeling en ondersteuning

In 2022 zal de focus met name liggen op:

4.1 Onbegrepen gedrag (thema's Compassie, Uniek zijn en Autonomie)

De zorgvraag van de groep bewoners in het Gasthuis wordt complexer door somatische problemen maar vooral door toenemende cognitieve problemen. Daarbij zien we steeds meer bewoners die onbegrepen gedrag vertonen. Het omgaan met onbegrepen gedrag is een enorme uitdaging voor zorgmedewerkers, omdat er geen standaard aanpak is en het lang zoeken kan zijn naar een passende oplossing wat geduld en doorzettingsvermogen vergt. Om meer 'grip' te krijgen op de zorg voor mensen met onbegrepen gedrag is er op de psychogeriatrische afdeling Klein Millingen een cursus gegeven hoe om te gaan met onbegrepen gedrag (2020), is er professionele ondersteuning ingezet en meer geïnvesteerd in passende oplossingen (2021). Echter, we zien en horen vanuit de praktijk dat het moeilijk is om het geleerde toe te passen en vast te houden en dat er in toenemende mate onbegrepen gedrag voorkomt op de afdelingen het Zeeland, Klein Amerika en in de thuiszorg.



Gewenste resultaat

Deskundigheid bevorderen t.a.v. het signaleren, voorkomen en omgaan met onbegrepen gedrag. Met als doel om bewoners beter te kunnen begeleiden en zinvolle activiteiten te kunnen bieden zodat het gevoel van welbevinden bij de bewoner verhoogd wordt en er mogelijk minder medicatie voorgeschreven kan worden en minder agressie incidenten plaatsvinden in alle onderdelen van de organisatie. Daarnaast is het doel om medewerkers meer handvaten te geven waardoor zij minder werkdruk ervaren.

Acties/Maatregelen

- De kennis van medewerkers over onbegrepen gedrag wordt opgefrist en uitgebreid met behulp van een e-learning. Daarnaast wordt er in ieder kwartaal in de teamoverleggen een casus besproken.
- De manager medische zaken zal samen met de teamleiders de medewerkers coachen en ondersteunen bij het signaleren, voorkomen en omgaan met onbegrepen gedrag. Zij vormen de 'lijm' op de werkvloer.
- Op dit moment heeft het Gasthuis 1 gvp-er in team Gasthuis (Het Zeeland en Klein Amerika), het doel is om ook in team Klein Millingen en team Thuiszorg een gvp-er op te leiden in 2022-2023.

Meetbaar door

- Alle zorgmedewerkers en assistenten zorg en welzijn hebben de e-learning onbegrepen gedrag gevolgd en de eindtoets van de e-learning met succes afgerond.
- Tijdens ieder team overleggen is een casus besproken rondom onbegrepen gedrag, dit is terug te lezen in de notulen.
- Medewerkers kunnen agressie beter hanteren, dit wordt inzichtelijk gemaakt door de medewerkerstevredenheidsonderzoeken van 2021 en 2022 naast elkaar te leggen.

Planning

E-learnings zijn gevolgd voor het eind van Q2 en casusbespreking vindt geheel 2022 plaats.

Evaluatie met behulp van het medewerkerstevredenheidsonderzoek vindt in Q4 plaats.



4.2 Passende opvang en autonomie (thema's Uniek zijn en Autonomie)

Als gevolg van de complexer wordende zorgvraag is er extra aandacht nodig voor dagbesteding van deze bewoners. Daarom is in 2020 gestart met het creëren van een extra huiskamer voor de bewoners van Klein Amerika en de zorgappartementen (jaarplannen 2020 en 2021). Met enige vertraging, door COVID-19 en afstemming met de gebouw eigenaar, zal in 2022 de tweede huiskamer opgeleverd worden. Met het opengaan van deze nieuwe huiskamer zal er goed gekeken moeten worden welke bewoners, op welke momenten, passende opvang in de vorm van een huiskamer met dagbesteding nodig hebben. Daarnaast zal er zorgvuldig gekeken moeten worden hoe de autonomie van de bewoners die de huiskamer bezoeken zoveel mogelijk behouden kan blijven.

Gewenste resultaat

Bewoners die meer veiligheid en structuur nodig hebben kunnen gebruik maken van extra passende opvang in de vorm van een huiskamer met dagbesteding. Waarbij de autonomie van deze bewoners, zover dit mogelijk is, in stand wordt gehouden.

Acties/Maatregelen

Bewoner, familie/vertegenwoordiger, EVV-er en welzijnscoördinator bespreken samen wat de best passende opvang voor de bewoner is. Daarnaast worden er afspraken gemaakt hoe de autonomie van de bewoner gewaarborgd kan worden. Er zal voor de bezetting van de huiskamer extra personeel geworven worden.

Meetbaar door

Afspraken rondom opvang en autonomie zijn terug te vinden in het cliëntendossier van de bewoners van het Zeeland en Klein Amerika en worden ieder MDO/zorgbespreking geëvalueerd.

Ieder kwartaal vindt er een evaluatie plaats met de teamleider, EVV-er, welzijnscoördinator en een assistent zorg en welzijn (AZW-er) over hoe het gaat met de bewoners in de huiskamer. De teamleider van het Gasthuis geeft hierover een terugkoppeling tijdens de overleggen met het MT. Deze terugkoppeling is terug te lezen in de notulen.

Planning

Q4



4.3 Zorgdoelen (thema Zorgdoelen)

Iedere bewoner heeft een elektronisch cliëntdossier dat up-to-date is en waarbij het zorgleefplan met de gemaakte afspraken/doelen regelmatig geëvalueerd wordt. De afgelopen jaren zijn er al grote stappen gezet wat betreft dossier optimalisatie, maar ook in 2022 zal dit onderwerp extra aandacht krijgen. In 2021 zijn de zorgleefplannen van de bewoners op het Zeeland en Klein Amerika opnieuw vormgegeven vanuit de 4 domeinen, in het Waardigheid en Trots op locatie traject. In 2022 zullen ook Klein Millingen en de thuiszorg volgens deze methode gaan werken. Daarnaast zal er extra aandacht zijn voor het methodisch werken in de dossiers.

Gewenst resultaat

Dossiervoering moet voor alle bewoners eenduidig en volledig zijn:

- Het zorgleefplannen worden vorm gegeven volgens de 4-domeinen.
- De geschiedenis van de bewoners en de wensen voor de toekomst zijn gestructureerd vastgelegd en worden ook in de cliëntdossiers opgevolgd.
- Veiligheidsrisico's worden gesignaleerd, geanalyseerd, afgewogen tegen de kwaliteit van leven en geregistreerd in het cliëntdossier. Daaropvolgend worden er passende acties uitgezet die worden opgevolgd in het cliëntdossier. Er wordt bij iedere bewoner gebruik gemaakt van passende signaleringsinstrumenten in het dossier.

Acties/Maatregelen

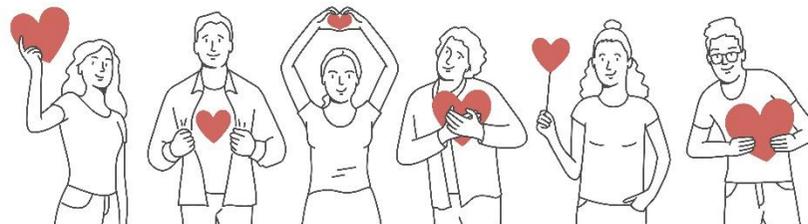
- Dossier optimalisatie bootcamps worden in het voor- en najaar georganiseerd waarbij de EVV-ers samen met de teamleiders en de manager zorg een dag lang aan de dossiers kunnen werken.
- Teamleiders ondersteunen en coachen EVV-ers bij het opstellen van de zorgleefplannen.
- Teamleiders, EVV-ers en de manager medische zaken ondersteunen en coachen collega's op het methodisch werken/rapporteren in de dossiers.

Meetbaar door

De status van de dossiers wordt gemonitord door middel van interne audits, het doel is om bij de tweede audit (december 2021) minimaal 95% te scoren.

Planning

2022



4.4 Fijne dag gesprekken en invulling (thema's Uniek zijn en autonomie)

In 2020 is het Gasthuis gestart met het coaching traject van Waardigheid en Trots op Locatie op de afdelingen Het Zeeland en Klein Amerika. Het afgelopen jaar is er veel winst behaald rondom persoonsgerichte zorg, leren en verbeteren en wonen en welzijn. Om het geleerde te borgen en ook in de rest van het Gasthuis te implementeren zal het coaching traject voortgezet worden op de afdelingen het Zeeland en Klein Amerika en uitgebreid worden naar Klein Millingen.

Hier zullen onder anderen de 'Fijne dag'-gesprekken en de werkwijze met de 4-domeinen worden geïntroduceerd.

Gewenst resultaat

Medewerkers kennen hun verantwoordelijkheden en handelen hier ook met plezier naar. Met als doel persoonsgerichte zorg en welzijn voor iedere unieke bewoner, iedere dag opnieuw een fijne dag.

Acties/Maatregelen

Het coaching traject van Waardigheid en Trots wordt voortgezet op de afdelingen het Zeeland en Klein Amerika en uitgebreid naar Klein Millingen.

Meetbaar door

Bij de eind scan van Waardigheid en Trots in 2022 wordt er op de thema's Persoonsgerichte zorg, Leren en verbeteren en Leiderschap, governance en management minimaal 'op orde' gescoord.

Planning

Q2



5. Wonen en welzijn

Er worden vijf thema's onderscheiden wanneer het gaat over de wijze waarop de zorgverleners en zorgorganisaties in hun zorg- en dienstverlening oog hebben voor optimale levenskwaliteit en welzijn van bewoners en hun naaste(n), en de wijze waarop zij gericht zijn op het bevorderen en ondersteunen ervan:



In 2022 zal de focus met name liggen op:

5.1 Uitbreiding activiteiten in en om het Gasthuis (thema Zinvolle dagbesteding)

Op doordeweekse dagen heeft het Gasthuis overdag een rijkgevoeld activiteitenprogramma. In 2021 is het activiteitenprogramma uitgebreid naar de weekenden en is er ook in de avonden meer reuring doordat de avondmaaltijd in de Gasterij wordt geserveerd en er aansluitend koffie en thee gedronken kan worden. Graag zien we dat er in 2022 ook welzijnsactiviteiten georganiseerd gaan worden in de avonden in het Gasthuis, met name in de Gasterij. Niet alleen de bewoners van het Gasthuis hebben behoefte aan activiteiten, ook daarbuiten kan het Gasthuis haar steentje bijdragen in het tegen gaan van sterke vereenzaming van 75-plussers. Daarom zal ook voor deze groep ouderen het activiteiten aanbod uitgebreid worden.



Gewenste resultaat

Verder uitbreiden van het activiteitenprogramma voor de avonden in het Gasthuis. Tevens zullen er meer welzijnsactiviteiten in de Ooijpolder ontplooid worden om sterke vereenzaming tegen te gaan en ouderen eerder met het Gasthuis in contact te laten komen.

Acties/Maatregelen

- Team Welzijn breidt in de loop van 2022 het activiteitenprogramma verder uit naar de avonden.
- Er zullen spreekuren van het Servicepunt voor advies en ondersteuning van het Gasthuis plaats gaan vinden in dorpen zoals Leuth en Ooij.
- De vitaliteits-activiteiten en inloop en ontmoeting zullen uitgebreid worden.

Meetbaar door

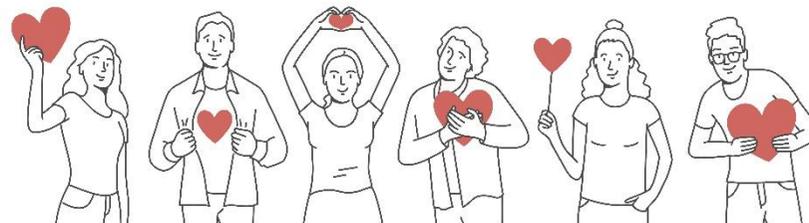
Er zal minimaal 2x in de week 's avonds een activiteit zijn in het Gasthuis. Eén keer in de twee weken is er een spreekuur van het Servicepunt voor advies en ondersteuning in Leuth. Het aantal bezoekers op de spreekuren van het Servicepunt en het aantal deelnemers aan de vitaliteits-activiteiten buiten het Gasthuis en de inloop en ontmoeting wordt gemonitord in 2021, waarbij het doel is om de aantallen gemeten in januari te hebben verdubbeld in december.

Planning

Q2 en Q3

5.2 Ondersteuning na de diagnose dementie (thema Zingeving, Familieparticipatie)

Het Gasthuis is de spil van de omgeving op het gebied van zorg, ondersteuning en dienstverlening aan kwetsbare ouderen. Niet alleen binnen de muren van het Gasthuis willen we werken aan het oplossen van de wachtlijst maar ook daarbuiten. Daarom is het Gasthuis in 2021 gestart met de inzet van een nieuwe interventie om mantelzorgers met een partner met dementie beter voor te bereiden op de toekomst waardoor de partners langer thuis kunnen blijven wonen. De interventie is een eerstelijns interventie waarbij het Gasthuis samenwerkt met de huisartsen en een psycholoog. Met veel inspanningen is dit project in 2021 gestart, na een aantal tegenslagen, daarom zal hier opnieuw in 2022 aandacht voor zijn.



Gewenste resultaat

Mantelzorgers met een partner met dementie zijn beter voorbereid op de toekomst waardoor de partners langer thuis kunnen blijven wonen. Er wordt voorkomen dat de mantelzorger (over)belast raakt. Overbelasting van de mantelzorger bespoedigt een verhuizing naar het verpleeghuis. Doordat mensen met dementie langer thuis kunnen blijven wonen zal de druk op de wachtlijst afnemen.

Acties/Maatregelen

De interventie bestaat uit 5 bijeenkomsten, waarbij de mantelzorger en partner samen met een psycholoog voorbereidingen treffen voor de toekomst. Het is belangrijk dat deze interventie meteen gestart wordt na de diagnose dementie en, niet zoals we nu zien, dat er pas ondersteuning geboden wordt zodra de dementie verder gevorderd is en de mantelzorger overbelast is.

Meetbaar door

Minimaal 6 echtparen includeren in 2022. Inclusie wordt per kwartaal geëvalueerd. Deze echtparen worden gevolgd in de tijd. Echtparen worden jaarlijks bevroegd over de interventie, waarbij onder andere de volgende drie indicatoren worden uitgevraagd:

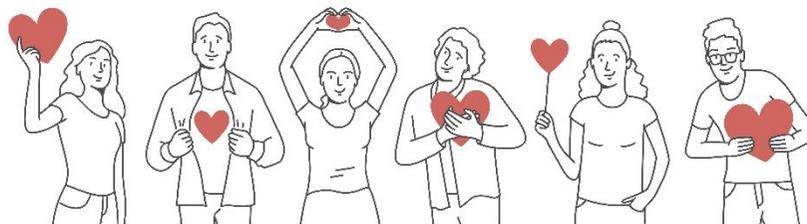
- 1) Welk cijfer krijgt de kwaliteit van leven?
- 2) Houdt de mantelzorger het vol en kan hij/zij zelf passende oplossingen vinden?
- 3) Hoeveel crisisopnames hebben er plaats gevonden?

Planning

Eind 2022 zijn er 6 echtparen gestart met het programma 'Samen verder'.

5.3 Adviessteunpunt (thema Zingeving, Familieparticipatie)

Het Gasthuis wil een actieve rol invullen bij het informeren van ouderen en hun naasten voordat men in zorg komt, in de vorm van een consultatiebureau voor ouderen. Het Gasthuis heeft in 2021 een Servicepunt voor advies en ondersteuning ingericht waar mensen uit de omgeving binnen kunnen lopen voor alle vragen rondom wonen en zorg. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om laagdrempelige ondersteuningsvragen van mantelzorgers, maar ook om indicatie aanvragen en vragen rondom ziekte, wonen, dagbesteding, doorverwijzingen en zorg. In 2022 zal dit Servicepunt verder uitgebreid worden met spreekuren in de Ooijpolder. Daarnaast zal er een informatieavond georganiseerd worden voor kwetsbare ouderen en mantelzorgers om aandacht te geven aan de mogelijkheden voor ouderen, waaronder de hulp bij aanvraag indicatie, advisering over mogelijkheden van wonen en begeleiding, respijtzorg en deeltijd wonen/logeren.



Het servicepunt/consultatiebureau voor ouderen en de informatieavond zal ook resulteren in een intensievere samenwerking met partners/stakeholders om gezamenlijk de ondersteuning te bieden aan de mantelzorgers, ieder vanuit eigen kennis en kunde.

Gewenste resultaat

Laagdrempelig hulp en ondersteuning bieden voor zorgvragen van bewoners van Millingen aan de Rijn en omgeving.

Acties/Maatregelen

Uitbreiden adviessteunpunt en informatieavond(en) organiseren. Aansluiten bij Alzheimercafé en zichtbaar maken van adviessteunpunt.

Meetbaar door

Tweemaal per jaar het Alzheimercafé organiseren. Per kwartaal wordt het aantal bezoekers en het type hulpvragen geëvalueerd, waarbij het doel is om minimaal 12 mensen te helpen per kwartaal.

Planning

2022

5.4 Uitbreiden VPT (thema Familieparticipatie, Wooncomfort)

Doordat ouderen steeds langer thuis blijven wonen zien we een toename van complexe zorgvragen in onze intramurale en extramurale zorg in de aanleunwoningen die vastzitten aan het Gasthuis. Om de juiste zorg op de juiste plek te krijgen bieden we mensen in de aanleunwoningen steeds vaker een 'volledig pakket thuis' (VPT) aan. Hiermee wordt de druk op de wachtlijst voor het intern komen wonen in het Gasthuis verlicht en wordt een goede doorstroom van bewoners bevorderd. Om de mogelijkheden van VPT kenbaar te maken is het belangrijk om toekomstige cliënten goed te informeren. Daarnaast gaan we op zoek naar nieuwe locaties in de nabijheid van het Gasthuis om de kunnen voorzien in de (complexe) zorgvraag van het groeiende aantal ouderen in Millingen en omgeving .

Gewenste resultaat

Mensen met een complexe zorgvraag de juiste zorg bieden.



Acties/Maatregelen

- Doorstroom blijven bevorderen van nieuwe bewoners op de wachtlijst naar aanleunwoningen met VPT in plaats van naar een intramurale plek.
- Toekomstige cliënten informeren over de VPT-mogelijkheden. Dit zal onder anderen gedaan worden op het moment dat iemand op de wachtlijst geplaatst wordt. De wachtlijstbeheerder neemt contact op met de toekomstige cliënt en bespreekt de mogelijkheden voor nu en in de toekomst.
- In het beleid van het Gasthuis vastleggen in welke straal wij VPT willen en kunnen leveren en daarmee gaan we proactief op zoek naar nieuwe locaties in de nabijheid van het Gasthuis waar (geclusterd) VPT zorg geleverd kan worden.

Meetbaar door

Ieder kwartaal wordt de wachtlijst bekeken en de bezetting geëvalueerd. Beleid rondom VPT levering in de omgeving van het Gasthuis wordt opgesteld. Doel is om in 2022 twee extra VPT plekken aan te bieden in de aanleunwoningen van het Gasthuis.

Planning

Beleid wordt in Q2 van 2022 opgesteld, de wachtlijst bezetting wordt geheel 2022 bekeken.

5.5 Herinrichting Kastanjeplein

De gemeenschappelijke ruimte van Klein Millingen, het Kastanjeplein, waar activiteiten voor de bewoners worden georganiseerd maar ook verjaardagen gevierd kunnen worden, is toe aan een moderniseringsslag.

De plannen om een veilige, gezellige omgeving te creëren waar bewoners en hun naasten terecht kunnen voor activiteiten, een kopje koffie of een feestje zijn gemaakt door de interieur commissie in 2020. De uitvoering van deze plannen moest echter wachten op de completering van het project om de extra huiskamer te creëren. Inmiddels zijn deze plannen gemaakt en kan het Kastanjeplein heringericht worden.

Gewenste resultaat

Een veilige, gezellige omgeving waar bewoners en hun naasten voor activiteiten, een kopje koffie of een feestje terecht kunnen.

Acties/Maatregelen

De teamleider van Klein Millingen zal samen met medewerkers van Klein Millingen en team Welzijn deze ruimte van het juiste meubilair, voorzieningen en aankleding voorzien



Meetbaar door

Tijdens de familieavond van Klein Millingen zal de herinrichting geëvalueerd worden, hierover zal de teamleider een terugkoppeling geven in het overleg met het MT. Dit is terug te lezen in de notulen van de kwartaal overleggen van het MT met de teamleiders.

Planning

Q3

5.6 Gastvrijheid Gasterij verbeteren (thema Wooncomfort)

In 2021 is er een onafhankelijk onderzoek uitgevoerd om de service van de Gasterij, naar zowel intramuraal- als extramuraal, te verbeteren. Uit het onderzoek kwam onder andere dat de medewerkers van de keuken, huishouding en de assistenten zorg en welzijn erg betrokken zijn bij het wel en wee van het Gasthuis en haar bewoners en actief meedenken in mogelijkheden en kansen om de service te verbeteren. Daarnaast wordt de kwaliteit van de maaltijden door de bewoners als goed ervaren. Uiteraard kwamen er ook verbeterpunten naar voren in het onderzoek, te weten: 1) Verbeteren kennis, coaching en sturing op de werkvloer; 2) service optimaliseren door meer persoonsgericht (à la carte menukaart) te gaan koken; 3) en de inrichting en werklogistiek van de huidige pantry te hervormen.

Gewenste resultaat

De Gasterij is een gastvrije plek waar bewoners zich thuis voelen en waar de service persoonsgericht en op maat is.

Acties/Maatregelen

- Om de coaching en sturing op de werkvloer te verbeteren wordt er een EVV-er Gasterij aangesteld.
- De opleidingscoördinator/manager zorg zal samen met de EVV-er Gasterij een scholingsprogramma voor de medewerkers in de Gasterij samenstellen.
- Bewoners krijgen meer inspraak en keuze bij het samenstellen van de maaltijden door proactief handelen van de EVV-er Gasterij.
- De inrichting van de huidige pantry wordt aangepast om de werklogistiek te verbeteren.

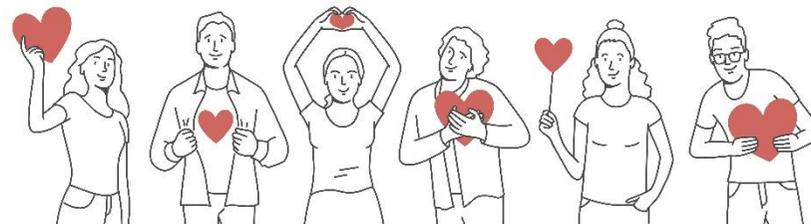


Meetbaar door

In het cliënttevredenheidsonderzoek van 2022 zal uitgevraagd worden wat de bewoners vinden van de service in de Gasterij en de inspraak, keuzemogelijkheden en kwaliteit van de maaltijden. Het doel is dat minimaal 95% van de bewoners aangeeft dat ze tevreden zijn met de maaltijdvoorzieningen.

Planning

Aanstellen EVV-er Gasterij uiterlijk Q1. Scholingen starten in Q2. Pantry aanpassingen Q3 en evaluatie Q4.



6. Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning

Er zijn vier thema's van basisveiligheid:

**Medicatie-
veiligheid**

**Decubitus-
preventie**

**Gemotiveerd
gebruik van
vrijheids-
beperkende
maatregelen**

**Preventie acute
ziekenhuis-
opname**

6.1 Melden is veilig en vanzelfsprekend (Thema: Medicatieveiligheid)

Om medicatieveiligheid te borgen is er de afgelopen jaren extra aandacht besteed aan het voorkomen van incidenten door te leren van de MIC-meldingen. Echter, we zien dat niet alle incidenten gemeld worden en dat medewerkers moeite hebben met het invullen van het MIC-formulier. Dit is een gemiste kans voor het Gasthuis en daarom wordt er in 2022 extra aandacht besteedt aan het melden van incidenten.

Gewenste resultaat

Er is een veilige meldcultuur en melden is vanzelfsprekend, waardoor er verbeteracties uitgezet kunnen worden om herhaling te voorkomen en we onze dienstverlening kunnen verbeteren.

Acties/Maatregelen

- De manager zorg en teamleiders gaan de drempel om te melden achterhalen in de drie teams, daarop worden verbeteracties uitgezet om te zorgen dat alle incidenten gemeld worden.
- Het MIC-formulier in het elektronisch cliënten dossier wordt aangepast indien dat wenselijk is.
- De manager zorg, manager medische zaken en teamleiders gaan het melden van incidenten promoten en ondersteunen bij het invullen van de MIC-formulieren.



- De teamleiders en het managementteam (incidentencommissie) bespreken ieder kwartaal de MIC en MIM meldingen en de daarop ondernomen acties.

Meetbaar door

Betere analyse op individueel niveau in het zorgdossier na een MIC-melding. EVV-er legt dit vast middels een verslag/rapportage in het dossier. Met het medewerkerstevredenheidsonderzoek wordt gekeken of medewerkers zich veilig genoeg voelen om te melden.

Planning

2022

6.2 Risicosignalering voor betere preventie (thema: Decubituspreventie)

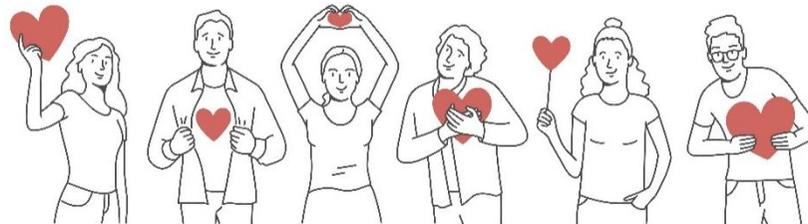
Risicosignaleringen zouden meer ingezet kunnen worden om risico's te voorkomen, zoals decubitus en valincidenten. Daarnaast zien we in het Gasthuis de afgelopen jaren een aantal bewoners groeien die zeer frequent vallen en waarbij er sprake is van een geaccepteerd valrisico. Maar moeten we dit wel accepteren? Door een toename van de co-morbiditeit en de complexiteit van de zorgvraag bij de bewoners ontstaat er een verhoogd risico's op vallen, decubitus, delier, uitdroging en uiteindelijk ziekenhuisopnames. Om het aantal incidenten te verlagen is het van belang om aandacht te besteden aan de deskundigheidsbevordering op het gebied van deze risico's en de juiste en tijdige inzet van disciplines, waaronder de verpleegkundig specialist, specialist ouderengeneeskunde, fysiotherapeut, ergotherapeut en diëtist.

Gewenste resultaat

Snellere signalering bij risico op decubitus, vallen, delier en uitdroging waarbij er laagdrempelig multidisciplinair samengewerkt kan worden.

Acties/Maatregelen

- Vroegtijdige signaleren door gebruik van goede en volledige risicosignaleringslijsten.
- Klinische lessen over risico's om kennis en kunde medewerkers te verhogen.
- Tijdig inschakelen (para)medische diensten, waarbij de teamleiders en de manager medische zaken de teams coachen op het correct inschakelen van de juiste disciplines.
- Alle incidenten worden gemeld.



Meetbaar

Incidenten (val, decubitus en ziekenhuisopnames) nemen met 10% af ten opzichte van 2021.

Planning

2022

6.3 Onvrijwillige zorg als aandachtspunt (Thema Gemotiveerd gebruik van vrijheidsbeperkende maatregelen)

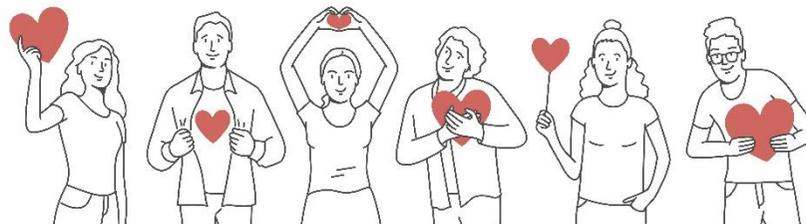
Het uitgangspunt van de Wet zorg en dwang (Wzd) is 'Nee, tenzij'. Dat betekent dat vrijheidsbeperking of onvrijwillige zorg in principe niet mag worden toegepast, tenzij er sprake is van ernstig nadeel voor de bewoner of zijn omgeving. In 2021 hebben alle zorgmedewerkers scholing gehad over de Wzd en zijn er duidelijke afspraken gemaakt over waar wat terug te vinden is in het zorgdossier en hoe er gerapporteerd moet worden. Echter, dit thema verdient ook in 2022 extra aandacht om te zorgen dat het goed ingebed en geborgd wordt in de werk- en denkwijze van alle medewerkers. Daarnaast zien we dat het aantal ingezette sensoren (met gekoppelde camera's) toeneemt, ondanks dat dit vaak vrijwillige zorg is (met stappenplan) en goed beschreven en onderbouwd is in de dossiers voor de individuele bewoners, zouden we graag meer inzicht krijgen in de beweegredenen achter de inzet van deze maatregel en de mogelijkheden om dit af te bouwen.

Gewenste resultaat

Alle vrijheidsbeperkende middelen en maatregelen zijn goed onderbouwd en staan beschreven in het zorgplan van de client. Waar mogelijk worden maatregelen (sneller) afgebouwd.

Acties/Maatregelen

- Door het hele jaar heen wordt er aandacht gevraagd voor het thema onvrijwillige zorg door ieder kwartaal een casus te bespreken in de teamoverleggen.
- Team Gasthuis en team Thuiszorg worden meer betrokken bij de uitvoer van de Wzd zorg en dwang om ook voor hen de werkwijze rondom onvrijwillige zorg vanzelfsprekend te maken.
- Er zal onderzoek gedaan worden naar de inzet van sensoren (met gekoppelde camera's): Wat zijn de beweegredenen voor de inzet? En zijn er alternatieven mogelijk?

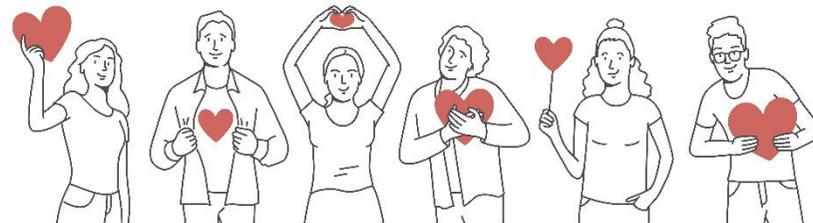


Meetbaar door

De notulen van de teamoverleggen bevatten de casusbesprekingen en er zal een extra scholing plaatsvinden voor team Gasthuis en team Thuiszorg. Er zal een onderzoeksrapport geschreven worden met de bevindingen van het onderzoek naar de inzet van sensoren, met aanbevelingen.

Planning

2022



7. Leren en ontwikkelen

Om vertrouwen en ruimte te creëren voor zorgverleners en zorgorganisaties om samen te leren en te verbeteren zijn kaders nodig en behulpzaam. In het kwaliteitskader verpleeghuiszorg worden hierin vijf elementen onderscheiden:



7.1 Opleiden en scholen met het lerend netwerk

Het Gasthuis is in vergelijking met andere huizen een klein huis, we bieden veel verschillende soorten zorg aan maar toch komen niet alle handelingen even frequent voor. Om leerlingen een zo compleet mogelijke opleiding te kunnen bieden gaan we meer samenwerken met de zorgorganisaties in ons lerend netwerk, Kalorama en Aqua Viva. Medewerkers die in opleiding zijn gaan als onderdeel van de opleiding kortdurend meelopen bij Kalorama en Aqua Viva met als doel kennis en kunde uit te wisselen. Leerlingen krijgen vanuit het Gasthuis een opdracht mee waaraan ze moeten werken tijdens de uitwisseling. Daarnaast zullen scholingen opengesteld worden voor medewerkers uit het lerend netwerk, zoals bijvoorbeeld de scholingen die EVV-ers krijgen. Of scholingen zullen samen georganiseerd worden.

Gewenste resultaat

Medewerkers meer kennis en kunde op laten doen buiten de eigen zorgorganisatie en daardoor deze kennis ook binnen de eigen muren beter verankeren. In 2022 is het doel om hiervoor concrete plannen en afspraken te maken binnen het lerend netwerk over hoe we dit in de praktijk gaan vormgeven.



Meetbaar door

Vorderingen worden besproken in de kwartaal overleggen met het lerend netwerk. Aan het eind van 2022 moet er een concreet plan klaarliggen, het liefst zouden we ook al zien dat er gestart is met de uitvoer van het plan.

Planning
2022

7.2 Werkbegeleiding meer naar de werkvloer

Het Gasthuis leidt al jaren relatief veel BBL-ers op. Ondanks dat 95% van hen ook daadwerkelijk het beoogde diploma haalt, wordt er altijd gekeken naar mogelijkheden om de begeleiding van deze BBL-ers te optimaliseren. Binnen het Gasthuis worden verantwoordelijkheden het liefst zo dicht mogelijk op de werkvloer belegd. Begeleiden gebeurt al grotendeels op de werkvloer, maar het overstijgend begeleiden en formeel aftoetsen wordt nog door de opleidingscoördinator gedaan. Deze is niet teamgebonden en werkt niet in de dagelijkse zorg. In 2022 willen we de algehele begeleiding en aftoetsing laten doen door verzorgenden met expertise op het gebied van werkbegeleiding. Hierdoor verhoogd de kwaliteit van begeleiding omdat directe feedback mogelijk is en omdat er meer expertise beschikbaar en toegankelijker is op de werkvloer voor collega's en de BBL-ers.

Gewenste resultaat

Begeleiding van de BBL-leerlingen vindt meer plaats op de werkvloer, net zoals de bevoegdheden m.b.t. aftoetsen. Hierdoor ontstaat een adequater beeld van de BBL-ers, wordt feedback nog gericht en BBL-ers kunnen nog directer om begeleiding vragen.

Acties/Maatregelen

Werven en aannemen van Verzorgende-Werkbegeleiders

Meetbaar door

Aanwezigheid van twee werkbegeleiders binnen het Gasthuis

Planning
Q1 t/m Q3



7.3 Intranet – Joost mag het weten

Het afgelopen jaar is er hard gewerkt om een alternatief te vinden voor het medewerkersportaal en de plek van het handboek. Het medewerkersportaal was onoverzichtelijk doordat er geen structuur in de berichten aangebracht kon worden, waardoor leuk en belangrijk, specifieke en algemene informatie door elkaar geplaatst werd. Daarnaast ontbrak er voor een deel van de medewerkers een middel voor actieve communicatie.

Het handboek op de algemene schijf van het Gasthuis werd niet optimaal benut door de medewerkers waardoor ook hier een verbeteringslag mogelijk was. Daarom is om de interne communicatie te optimaliseren het intranet genaamd Joost geïntroduceerd eind 2021. In 2022 wordt het de uitdaging om samen met alle medewerkers te zorgen dat het intranet volledig benut gaat worden, zodat er soepel samengewerkt kan werken, binnen het team, maar ook tussen teams en verschillende onderdelen van de organisatie.

Gewenste resultaat

Goede interne communicatie doormiddel van een gestructureerd en overzichtelijk platform.

Acties/Maatregelen

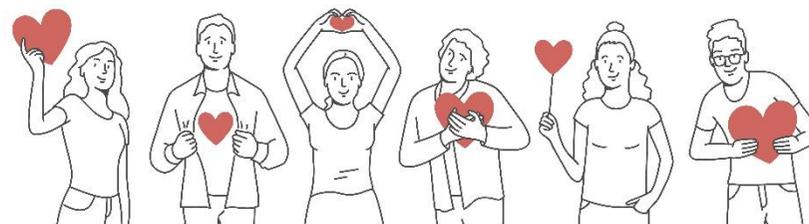
Het intranet een plaats geven in de huidige manier van werken doormiddel van het gebruik van groepen en de berichtenlijst.

Meetbaar door

Statistieken van het intranet. Hoe vaak zijn pagina's en handboek documenten bekeken. Daarnaast zal er een korte enquête uitgezet worden bij de medewerkers om het gebruik te evalueren, waarbij het doel is dat 90% van de medewerkers die aangeeft dat ze tevreden zijn met de stap naar het intranet.

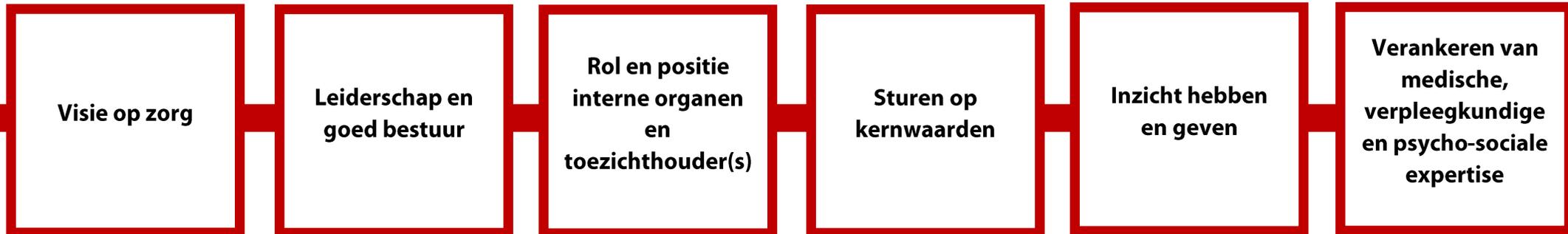
Planning

Evaluatie Q2



8. Leiderschap, governance en management

Dit thema gaat over de aansturing en governance van de zorgorganisatie die faciliterend zijn voor kwaliteit, zoals het beleggen van verantwoordelijkheid, besluitvorming en risicomanagement, en over de strategische, statutaire en financiële verplichtingen. In het kwaliteitskader verpleeghuiszorg worden zes thema's onderscheiden als het gaat om leiderschap, governance en management.



8.1 Risicomanagement verder verdiepen

In 2021 zijn de risico's van het Gasthuis in kaart gebracht met behulp van een Failure Mode and Effects Analyse. De risico's die het hoogst scoorden (risk-priority-number) zullen verder uitgediept worden in het aankomende jaar en er zullen concrete acties worden uitgezet om deze risico's te verlagen of indien noodzakelijk te corrigeren.

Gewenste resultaat

Risico reductie van grootste risico's die er uit de risicoanalyse van 2021 zijn gekomen.

Acties/Maatregelen

Met de betrokkenen op de verschillende thema's worden acties uitgezet om de risico's te verlagen of indien mogelijk en noodzakelijk worden er corrigerende maatregelen opgesteld.

Meetbaar door

De risicoanalyse zal jaarlijks herhaald worden, daarbij zal het risk-priority-number met minimaal 10% afnemen van de vijf risico's die in 2021 het hoogst scoorden.



Planning

Q1-Q3, evaluatie in Q4

8.2 KIK-V

Alle ketenpartijen in de verpleeghuiszorg werken samen in het programma KIK-V: Keteninformatie Kwaliteit Verpleeghuiszorg. Doel is het stroomlijnen van de uitwisseling van kwaliteitsinformatie, het beter afstemmen van nieuwe uitvragen en het meer hergebruiken van informatie. Alles met het oog op een betere informatie-uitwisseling over kwaliteit in de verpleeghuiszorg, en minder administratieve lasten. Ook het Gasthuis werkt actief mee met het KIK-V programma.

Gewenste resultaat

Stroomlijnen van kwaliteitsinformatie wat betreft personele zaken en indien mogelijk de basis-indicatoren.

Acties/Maatregelen

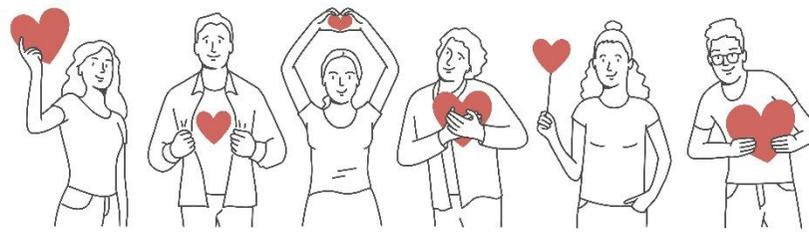
Volgen kennissessie KIK-V en pro-actief handelen in dit samenwerkingsverband.

Meetbaar door

Vorderingen binnen het KIK-V programma.

Planning

2022



9. Personeelssamenstelling

De volgende kaders worden genoemd in het kwaliteitsplan voor voldoende en bekwaam personeel:

**Aandacht,
aanwezigheid en
toezicht**

**Specifieke kennis
en vaardigheden**

**Reflectie, leren en
ontwikkelen**

8.1 Voldoende personeel – benadering arbeidsmarkt

Het Gasthuis heeft de afgelopen jaren een stabiel en zelfs groeiend personeelsbestand, we hadden relatief weinig last van de krapte op de arbeidsmarkt. Helaas beginnen we nu ook Millingen te merken dat het steeds lastiger wordt om nieuwe collega's te vinden. Tegelijkertijd leiden we al maximaal zelf mensen op (ongeveer 2 x zoveel als gemiddeld). De komende jaren komen er steeds meer oudere mensen met een zorgvraag, terwijl er steeds minder mensen beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt én steeds minder mantelzorgers. Hoe gaan we dat doen? Hoe kunnen we op de arbeidsmarkt onderscheidend zijn, hoe kunnen we echt laten zien wat het Gasthuis, het Gasthuis maakt?

Gewenste resultaat

Aansprekend wervingsacties voor voldoende personeel om aan de zorg- en woonbehoefte van onze bewoners te kunnen voldoen.

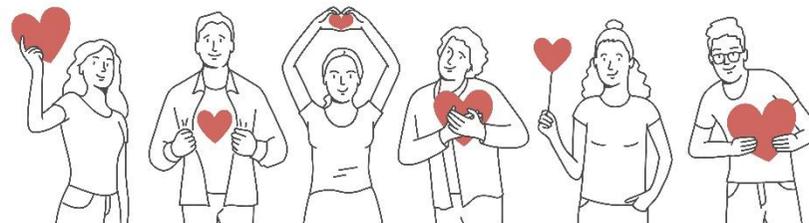
Acties/Maatregelen

Alternatieven bedenken om medewerkers te werven.

Meetbaar door

Er zijn drie acties op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie uitgezet.

Planning
2022



8.2 Voldoende personeel – reductie van beleving werkdruk

In deze krappe arbeidsmarkt ervaart 50% van alle zorgmedewerkers in de VVT werkdruk. Deze werkdruk kan tevens een uitstroom verhogende factor zijn. Het Gasthuis wil daarom reductie van de werkdrukbeleving bij medewerkers zodat dit in de toekomst niet zal leiden tot uitstroom van medewerkers. Een belangrijk aspect die een grote rol speelt bij de beleving van werkdruk:

De ervaren mogelijkheid om inspraak te hebben in het rooster om zo werk en privé af te kunnen stemmen.

Het Gasthuis gaat zich in 2022 richten op het vergroten van regel- en stuurruimte van medewerkers bij het inrichten van hun werktijden. Dit gebeurt door de Kanteling Werktijden; elk team mag aangeven hoe zij het liefste wil dat er geroosterd wordt. Welke systematiek er ook gekozen worden, in elke is er sprake van meer eigen invloed en verantwoordelijkheid van de individuele medewerker.

Daarnaast hebben alle teamleiders oog voor werkdruk; ze bespreken dit in de jaargesprekken en team overleggen en beschikken over instrumentaria om preventief actie te ondernemen als zij werkdruk vermoeden.

Gewenste resultaat

- Handhaven uitstroom van minder dan 10%.
- Roostersystematiek waarbij medewerkers meer inspraak hebben in eigen werktijden

Acties/Maatregelen

- MTO
- Uitvoeren Kanteling werktijden

Meetbaar door

- Lagere score op werkdrukbeleving dan landelijk (Benchmark MTO)
- Uitstroom van minder dan 10%

Planning

2022



10. Hulpbronnen, omgeving en context

Dit thema gaat over het effectief en efficiënt gebruiken van hulpbronnen om de best mogelijke zorgresultaten en ervaringen te behalen met de beschikbare financiën en middelen. Hulpbronnen bij het realiseren van kwaliteit van verpleeghuiszorg die aanwezig én op orde moeten zijn, zijn:

DE GEBOUWDE OMGEVING

o.a. vastgoed, onderhoud, buitenruimtes, woonoppervlakte, bewegingsruimte per client, privacy en faciliteiten voor terminale zorg

TECHNOLOGISCHE HULPBRONNEN

zoals ICT en gebruik van domotica, wearables, telemonitoring en e-health

MATERIALEN EN HULPMIDDELEN

o.a. beschikbaarheid, actualiteit, vindbaarheid en onderhoud

FACILITAIRE ZAKEN

o.a. keuken, beveiliging, tuin, winkel, restaurant, receptie

FINANCIEN EN ADMINISTRatieve ORGANISATIE

en administratieve organisatie

DE PROFESSIONELE RELATIES

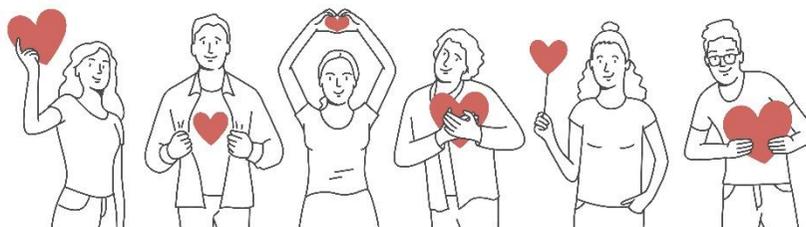
en samenwerkingsovereenkomsten met andere zorginstellingen zoals ziekenhuizen, specialistenmaatschappijen, apotheken, GGZ instellingen en afd. klinische geriatrie

10.1 Herinrichting tuinen

De binnentuin van het Gasthuis zal aangepakt worden waardoor het voor de bewoners, bezoekers en medewerkers aantrekkelijker is om naar buiten te gaan. De binnentuin zal dementievriendelijker worden gemaakt, waarbij bewoners zelf plantjes kunnen potten en bloemen kunnen plukken. Het ontwerp voor de binnentuin is inmiddels klaar en de nodige subsidie is toegezegd. Echter, in afwachting van de verbouwing voor de tweede huiskamer op Klein Amerika kan er nog niet begonnen worden met de aanleg van de tuin. Vandaar dat dit plan meegenomen wordt naar 2022.

Gewenste resultaat

Dementievriendelijke binnentuin die uitnodigt om naar buiten te gaan en te bewegen.



Acties/Maatregelen

Realisatie

Meetbaar door

Evaluatie met bewonersraad en in het cliënttevredenheidsonderzoek in 2022. Het doel is dat minimaal 95% van de bewoners aangeeft dat ze tevreden zijn met de binnentuin.

Planning

2022

10.2 Leefcirkels installeren

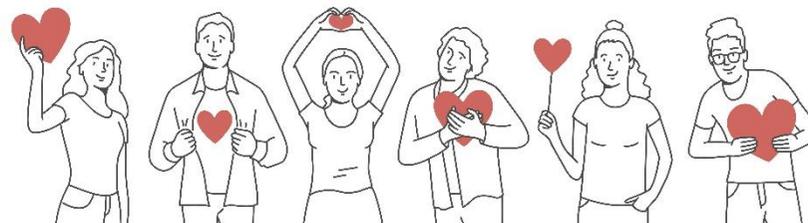
Het is belangrijk dat de bewoners kunnen gaan en staan waar ze willen en kunnen, waarbij de eventueel genomen risico's tegen de kwaliteit van leven opwegen. De gebouwen van het Gasthuis moeten toegankelijker en bereikbaarder worden voor alle bewoners op een veilige manier. Ruimte vergroten met zo min mogelijk begrenzing. Dit past bij de visie van het Gasthuis, sluit aan bij de huidige wet- en regelgeving (Wet zorg en dwang) en is noodzakelijk met de steeds complexer/psychogeriatrisch wordende zorgvraag van de bewoners van het Gasthuis.

Met sensoren binnenshuis en GPS buitenshuis kunnen er leefcirkels gecreëerd worden om bewoners meer bewegingsvrijheid te geven zonder dat daarvoor begeleiding/toezicht nodig is. Binnenshuis zullen deuren en liften automatisch openen of gesloten blijven en buitenshuis kunnen bewoners gelokaliseerd worden als ze te ver van het Gasthuis vandaan gaan of verdwalen wanneer ze naar buiten gaan. Bewoners kunnen zelfstandig met de lift naar beneden en boven, maar ook naar de tuin, het Kastanjeplein en de Gasterij. Bewoners die er baat bij hebben dat de bewegingsruimte ingesteld wordt, dragen een polsbandje met sensor en een gps-zender.

In 2021 is gestart met de oriëntatie naar de mogelijkheden van leefcirkels. In de tweede helft van 2021 wordt er met behulp van een programma van eisen voor de leefcirkels een leverancier gekozen, de business case is onderdeel van de te nemen stappen voor installatie en implementatie van de leefcirkels (jaarplan 2021). De installatie en implementatie van de leefcirkels zal in 2022 plaatsvinden.

Gewenste resultaat

Installatie van leefcirkels in het Gasthuis



Acties/Maatregelen

Installeren en implementeren in de praktijk

Meetbaar door

Installatie en implementatie leefcirkels is afgerond in Q3 van 2021.

Planning

Q1-Q3

10.3 Innovaties om efficiënter te werken en de kwaliteit van zorg te verbeteren

Door complexere zorg wordt het samenspel met alle zorgprofessionals rondom het Gasthuis belangrijker dan ooit. De verpleegkundigen, verpleegkundig specialisten en de huisartsen zijn belangrijke schakels in dit zorgproces. Door de inzet van technologie, zoals de slimme bril, kunnen verpleegkundigen, verpleegkundig specialisten en huisartsen meekijken op afstand met elkaar of met een verzorgende waardoor er laagdrempelig multidisciplinaire zorg geleverd kan worden. In 2022 gaan we de slimme bril inzetten en opzoek naar andere innovaties in de zorg om onze dienstverlening verder te verbeteren en te optimaliseren.

Gewenste resultaat

Gebruik maken van innovaties in de zorg om de complexer wordende zorg te kunnen blijven bieden.

Acties/Maatregelen

Inzet slimme bril

Proactief op zoek naar innovaties in de zorg die bij kunnen dragen aan betere en efficiëntere zorgverlening.

Meetbaar door

Inzet van de slimme bril en andere innovaties worden bijgehouden

Planning

Q1 inzet slimme bril



11. Gebruik van informatie

Aandacht,
aanwezigheid en
toezicht

Specifieke kennis
en vaardigheden

Reflectie, leren en
ontwikkelen

Clïenttevredenheidsonderzoek (CTO) verdiepen

Op welke manier(en) kunnen we achter de onvrede van criticasters komen in het CTO? Met de wijze waarop we nu het CTO hebben georganiseerd (vragenlijst/interview) komen we niet achter de daadwerkelijke klacht. Bijvoorbeeld als iemand aangeeft dat de maaltijden onvoldoende zijn dan weten we niet wat hier precies achter zit. Is men ontevreden over het menu, over de smaak, de porties, de temperatuur, het gezelschap, de wijze/tijd van serveren, etc.? We willen achter de precieze klacht komen om onze dienstverlening te kunnen verbeteren. Het aankomende jaar gaan we het CTO opnieuw vormgeven om meer inzicht te krijgen in de tevredenheid maar vooral ook de kritische noten van onze bewoners.

Acties/Maatregelen

CTO opnieuw inrichten met bewonersraad, teamleiders, PAR en beleidsmedewerker en starten met uitvoer.

Meetbaar door

Er zal beleid opgesteld worden voor de CTO uitvraag en het CTO zal volgend dit beleid uitgevoerd worden.

Planning

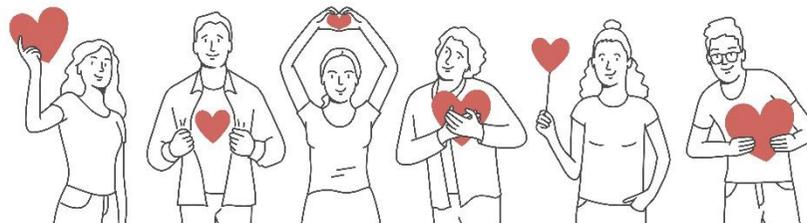
Opstellen beleid Q2. Uitvoer CTO Q3-Q4.



12. Verbeterparagraaf

12.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Gewenste resultaat	Acties/maatregelen	Planning
Deskundigheid bevorderen t.a.v. het signaleren, voorkomen en omgaan met onbegrepen gedrag.	<ul style="list-style-type: none">• De kennis van medewerkers over onbegrepen gedrag wordt opgefrist en uitgebreid met behulp van een e-learning. Daarnaast wordt er in ieder kwartaal in de teamoverleggen een casus besproken.• De manager medische zaken zal samen met de teamleiders de medewerkers coachen en ondersteunen bij het signaleren, voorkomen en omgaan met onbegrepen gedrag. Zij vormen de 'lijm' op de werkvloer.• Op dit moment heeft het Gasthuis 1 gvp-er in team Gasthuis (Het Zeeland en Klein Amerika), het doel is om ook in team Klein Millingen en team Thuiszorg een gvp-er op te leiden in 2022-2023.	2022 (Q2 en Q4)
Bewoners die meer veiligheid en structuur nodig hebben kunnen gebruik maken van extra passende opvang. Waarbij de autonomie van deze bewoners, zover dit mogelijk is, in stand wordt gehouden.	Bewoner, familie/vertegenwoordiger, EVV-er en welzijnscoördinator bespreken samen wat de best passende opvang voor de bewoner is. Daarnaast worden er afspraken gemaakt hoe de autonomie van de bewoner gewaarborgd kan worden. Er zal voor de bezetting van de huiskamer extra personeel geworven worden.	Q4
Dossievoering moet voor alle bewoners eenduidig en volledig zijn	<ul style="list-style-type: none">• Dossier optimalisatie bootcamps worden in het voor- en najaar georganiseerd waarbij de EVV-ers samen met de teamleiders en de manager zorg een dag lang aan de dossiers kunnen werken.• Teamleiders ondersteunen en coachen EVV-ers bij het opstellen van de zorgleefplannen.• Teamleiders, EVV-ers en de manager medische zaken ondersteunen en coachen collega's op het methodisch werken/rapporteren in de dossiers.	2022
Medewerkers kennen hun verantwoordelijkheden en handelen hier ook met plezier naar. Met als doel persoonsgerichte zorg en welzijn voor iedere unieke bewoner, iedere dag opnieuw een fijne dag.	Het coaching traject van Waardigheid en Trots wordt voortgezet op de afdelingen het Zeeland en Klein Amerika en uitgebreid naar Klein Millingen.	Q2



12.2 Wonen en welzijn

Gewenste resultaat	Acties/maatregelen	Planning
Verder uitbreiden van het activiteitenprogramma voor de avonden in het Gasthuis. Tevens zullen er meer welzijnsactiviteiten in de Ooijpolder ontplooid worden om sterke vereenzaming tegen te gaan en ouderen eerder met het Gasthuis in contact te laten komen.	<ul style="list-style-type: none"> • Team Welzijn breidt in de loop van 2022 het activiteitenprogramma verder uit naar de avonden. • Er zullen spreekuren van het Servicepunt voor advies en ondersteuning van het Gasthuis plaats gaan vinden in dorpen zoals Leuth en Ooij. • De vitaliteits-activiteiten en inloop en ontmoeting zullen uitgebreid worden. 	Q2 en Q3
Mantelzorgers met een partner met dementie zijn beter voorbereid op de toekomst waardoor de partners langer thuis kunnen blijven wonen.	De interventie bestaat uit 5 bijeenkomsten, waarbij de mantelzorger en partner samen met een psycholoog voorbereidingen treffen voor de toekomst. Het is belangrijk dat deze interventie meteen gestart wordt na de diagnose dementie en.	2022
Laagdrempelig hulp en ondersteuning bieden voor zorgvragen van bewoners van Millingen aan de Rijn en omgeving.	Uitbreiden adviessteunpunt en informatieavond(en) organiseren. Aansluiten bij Alzheimercafé en zichtbaar maken van adviessteunpunt.	2022
Mensen met een complexe zorgvraag de juiste zorg bieden.	<ul style="list-style-type: none"> • Doorstroom blijven bevorderen van nieuwe bewoners op de wachtlijst naar aanleunwoningen met VPT in plaats van naar een intramurale plek. • Toekomstige cliënten informeren over de VPT-mogelijkheden. Dit zal onder anderen gedaan worden op het moment dat iemand op de wachtlijst geplaatst wordt. De wachtlijstbeheerder neemt contact op met de toekomstige cliënt en bespreekt de mogelijkheden voor nu en in de toekomst. • In het beleid van het Gasthuis vastleggen in welke straal wij VPT willen en kunnen leveren en daarmee gaan we proactief op zoek naar nieuwe locaties in de nabijheid van het Gasthuis waar (geclusterd) VPT zorg geleverd kan worden. 	Q2 en 2022
Een veilige, gezellige omgeving waar bewoners en hun naasten voor activiteiten, een kopje koffie of een feestje terecht kunnen.	De teamleider van Klein Millingen zal samen met medewerkers van Klein Millingen en team Welzijn deze ruimte van het juiste meubilair, voorzieningen en aankleding voorzien.	Q3
De Gasterij is een gastvrije plek waar bewoners zich thuis voelen en waar de service persoonsgericht en op maat is.	<ul style="list-style-type: none"> • Om de coaching en sturing op de werkvloer te verbeteren wordt er een EVV-er Gasterij aangesteld. • De opleidingscoördinator/manager zorg zal samen met de EVV-er Gasterij een scholingsprogramma voor de medewerkers in de Gasterij samenstellen. • Bewoners krijgen meer inspraak en keuze bij het samenstellen van de maaltijden door proactief handelen van de EVV-er Gasterij. • De inrichting van de huidige pantry wordt aangepast om de werklogistiek te verbeteren. 	Q1, Q2, Q3 en Q4



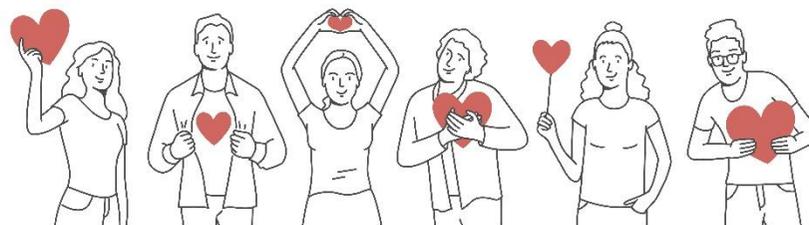
12.3 Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning

Gewenste resultaat	Acties/maatregelen	Planning
<p>Er is een veilige meldcultuur en melden is vanzelfsprekend, waardoor er verbeteracties uitgezet kunnen worden om herhaling te voorkomen en we onze dienstverlening kunnen verbeteren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De manager zorg en teamleiders gaan de drempel om te melden achterhalen in de drie teams, daarop worden verbeteracties uitgezet om te zorgen dat alle incidenten gemeld worden. • Het MIC-formulier in het elektronisch cliënten dossier wordt aangepast indien dat wenselijk is. • De manager zorg, manager medische zaken en teamleiders gaan het melden van incidenten promoten en ondersteunen bij het invullen van de MIC-formulieren. • De teamleiders en het managementteam (incidentencommissie) bespreken ieder kwartaal de MIC en MIM meldingen en de daarop ondernomen acties. 	2022
<p>Snellere signalering bij risico op decubitus, vallen, delier en uitdroging waarbij er laagdrempelig multidisciplinair samengewerkt kan worden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vroegtijdige signaleren door gebruik van goede en volledige risicosignaleringslijsten. • Klinische lessen over risico's om kennis en kunde medewerkers te verhogen. • Tijdig inschakelen (para)medische diensten, waarbij de teamleiders en de manager medische zaken de teams coachen op het correct inschakelen van de juiste disciplines. • Alle incidenten worden gemeld. 	2022
<p>Alle vrijheidsbeperkende middelen en maatregelen zijn goed onderbouwd en staan beschreven in het zorgplan van de client. Waar mogelijk worden maatregelen (sneller) afgebouwd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Door het hele jaar heen wordt er aandacht gevraagd voor het thema onvrijwillige zorg door ieder kwartaal een casus te bespreken in de teamoverleggen. • Team Gasthuis en team Thuiszorg worden meer betrokken bij de uitvoer van de Wzd zorg en dwang om ook voor hen de werkwijze rondom onvrijwillige zorg vanzelfsprekend te maken. • Er zal onderzoek gedaan worden naar de inzet van sensoren (met gekoppelde camera's): Wat zijn de beweegredenen voor de inzet? En zijn er alternatieven mogelijk? 	2022



12.4 Leren en ontwikkelen

Gewenste resultaat	Acties/maatregelen	Planning
<p>Er is een veilige meldcultuur en melden is vanzelfsprekend, waardoor er verbeteracties uitgezet kunnen worden om herhaling te voorkomen en we onze dienstverlening kunnen verbeteren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De manager zorg en teamleiders gaan de drempel om te melden achterhalen in de drie teams, daarop worden verbeteracties uitgezet om te zorgen dat alle incidenten gemeld worden. • Het MIC-formulier in het elektronisch cliënten dossier wordt aangepast indien dat wenselijk is. • De manager zorg, manager medische zaken en teamleiders gaan het melden van incidenten promoten en ondersteunen bij het invullen van de MIC-formulieren. • De teamleiders en het managementteam (incidentencommissie) bespreken ieder kwartaal de MIC en MIM meldingen en de daarop ondernomen acties. 	2022
<p>Snellere signalering bij risico op decubitus, vallen, delier en uitdroging waarbij er laagdrempelig multidisciplinair samengewerkt kan worden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vroegtijdige signaleren door gebruik van goede en volledige risicosignaleringslijsten. • Klinische lessen over risico's om kennis en kunde medewerkers te verhogen. • Tijdig inschakelen (para)medische diensten, waarbij de teamleiders en de manager medische zaken de teams coachen op het correct inschakelen van de juiste disciplines. • Alle incidenten worden gemeld. 	2022
<p>Alle vrijheidsbeperkende middelen en maatregelen zijn goed onderbouwd en staan beschreven in het zorgplan van de client. Waar mogelijk worden maatregelen (sneller) afgebouwd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Door het hele jaar heen wordt er aandacht gevraagd voor het thema onvrijwillige zorg door ieder kwartaal een casus te bespreken in de teamoverleggen. • Team Gasthuis en team Thuiszorg worden meer betrokken bij de uitvoer van de Wzd zorg en dwang om ook voor hen de werkwijze rondom onvrijwillige zorg vanzelfsprekend te maken. • Er zal onderzoek gedaan worden naar de inzet van sensoren (met gekoppelde camera's): Wat zijn de beweegredenen voor de inzet? En zijn er alternatieven mogelijk? 	2022



12.5 Leiderschap, governance en management

Gewenste resultaat	Acties/maatregelen	Planning
Risico reductie van grootste risico's die er uit de risicoanalyse van 2021 zijn gekomen.	Met de betrokkenen op de verschillende thema's worden acties uitgezet om de risico's te verlagen of indien mogelijk en noodzakelijk worden er corrigerende maatregelen opgesteld.	Q1-Q3, Q4
Stroomlijnen van kwaliteitsinformatie wat betreft personele zaken en indien mogelijk de basis-indicatoren.	Volgen kennissessie KIK-V en pro-actief handelen in dit samenwerkingsverband.	2022

12.6 Personeelssamenstelling

Gewenste resultaat	Acties/maatregelen	Planning
Aansprekend wervingsacties voor voldoende personeel om aan de zorg- en woonbehoefte van onze bewoners te kunnen voldoen.	Alternatieven bedenken om medewerkers te werven.	2022
<ul style="list-style-type: none"> • Handhaven uitstroom van minder dan 10%. • Roostersystematiek waarbij medewerkers meer inspraak hebben in eigen werktijden 	<ul style="list-style-type: none"> • MTO • Uitvoeren Kanteling werktijden 	2022

12.7 Hulpbronnen, omgeving en context

Gewenste resultaat	Acties/maatregelen	Planning
Dementievriendelijke binnentuin die uitnodigt om naar buiten te gaan en te bewegen.	Realisatie	2022
Installatie van leefcirkels in het Gasthuis.	Installeren en implementeren in de praktijk.	Q1-Q3
Gebruik maken van innovaties in de zorg om de complexer wordende zorg te kunnen blijven bieden.	<ul style="list-style-type: none"> • Inzet slimme bril • Proactief op zoek naar innovaties in de zorg die bij kunnen dragen aan betere en efficiëntere zorgverlening. 	Q1



12.8 Gebruik van informatie

Gewenste resultaat	Acties/maatregelen	Planning
Meer inzicht krijgen in de tevredenheid maar ook kritische noten van onze bewoners.	CTO opnieuw inrichten met bewonersraad, teamleiders, PAR en beleidsmedewerker en starten met uitvoer.	Q2, Q3- Q4



Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

- Deskundigheid bevorderen t.a.v. het signaleren, voorkomen en omgaan met onbegrepen gedrag
- Bewoners passende opvang bieden (extra huiskamer), waarbij de autonomie in stand wordt gehouden.
- Dossiervoering eenduidig en volledig.
- Medewerkers kennen hun verantwoordelijkheden en handelen hier ook met plezier naar. Met als doel persoonsgerichte zorg en welzijn voor iedere unieke bewoner.



Wonen en welzijn

- Uitbreiden activiteiten naar avonden en de Ooijpolder.
- Mantelzorgers beter voorbereiden op toekomst met partner met dementie.
- Hulp en ondersteuning bieden voor zorgvragen van bewoners in Millingen e.o.
- Mensen met een complexe zorgvraag de juiste zorg bieden.
- Het Kastanjeplein een veilige en gezellige omgeving maken voor bewoners en naasten.
- De Gasterij is een gastvrije plek waar bewoners zich thuis voelen en waar de service persoonsgericht en op maat is.



Veiligheid

- Er is een veilige meldcultuur en melden is vanzelfsprekend, waardoor er verbeteracties uitgezet kunnen worden.
- Snellere signalering bij risico op decubitus, vallen, delier en uitdroging waarbij er laagdrempelig multidisciplinair samengewerkt kan worden.
- Alle vrijheidsbeperkende middelen en maatregelen zijn goed onderbouwd en staan beschreven in het zorgplan van de cliënt. Waar mogelijk worden maatregelen (sneller) afgebouwd.



Leren en verbeteren van kwaliteit

- Medewerkers meer kennis en kunde op laten doen buiten de eigen zorgorganisatie en daardoor deze kennis ook binnen de eigen muren beter verankeren.
- Begeleiding van de BBL-leerlingen vindt meer plaats op de werkvloer, net zoals de bevoegdheden m.b.t. aftoetsen. Hierdoor ontstaat een adequater beeld van de BBL-ers, wordt feedback nog gericht en BBL-ers kunnen nog directer om begeleiding vragen.
- Goede interne communicatie doormiddel van een gestructureerd en overzichtelijk platform (intranet).



Leiderschap, governance en management

- Risico reductie van grootste risico's die er uit de risicoanalyse van 2021 zijn gekomen.
- Stroomlijnen van kwaliteitsinformatie wat betreft personele zaken en indien mogelijk de basis-indicatoren (KIK-V).



Personeelssamenstelling

- Aansprekend wervingsacties voor voldoende personeel om aan de zorg- en woonbehoefte van onze bewoners te kunnen voldoen.
- Handhaven uitstroom van minder dan 10%.
- Roostersystematiek waarbij medewerkers meer inspraak hebben.



Gebruik van hulpbronnen

- Dementievriendelijke binnentuin die uitnodigt om naar buiten te gaan en te bewegen.
- Installatie van leefcirkels in het Gasthuis. Gebruik maken van innovaties in de zorg om de complexer wordende zorg te kunnen blijven bieden.



Gebruik van informatie

- Het cliënttevredenheidsonderzoek hervormen om meer inzicht te krijgen in de tevredenheid maar ook kritische noten van onze bewoners.

