



Vanzelfsprekend Veelzijdig!



Kwaliteitsjaarverslag 2021

Juni 2022

Stichting Vredewold
Pulvertorenstraat 1
9351 BP LEEK
0594-552626
KvK 41009570
www.vredewold.nl
info@vredewold.nl

Ieder mens geeft vanuit zijn eigen kracht richting aan zijn leven. Hij leeft in een omgeving die hij zelf verkiest en op een manier zoals hij dat zelf het liefste wil.



www.vredewold.nl

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk

blz.

Inleiding	3
Pijler 1 Kwaliteit en Veiligheid. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	11
Pijler 2 Kwaliteit en Veiligheid. Wonen en Welzijn	13
Pijler 3 Kwaliteit en Veiligheid. Veiligheid	14
Pijler 4 Kwaliteit en Veiligheid. Leren en werken aan kwaliteit	17
Pijler A Randvoorwaarden. Leiderschap, governance en management	18
Pijler B Randvoorwaarden. Personeelssamenstelling	19
Pijler C Randvoorwaarden. Gebruik van hulpbronnen	21
Pijler D Randvoorwaarden. Gebruik van informatie	23

Voor u ligt de kwaliteitsrapportage van het jaar 2021 van Woonzorgcentrum Vredewold met als vertrekpunt de kaders van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg en het Kwaliteitskader Wijkverpleging.

Ter voorbereiding op het schrijven van de kwaliteitsrapportage is er een gesprek geweest met de teamleiders en de kwaliteitsverpleegkundigen. De stand van zaken t.a.v. het kwaliteitsplan wordt cyclisch besproken met het Managementteam, Teamleiders, Kwaliteitsverpleegkundigen, Raad van Toezicht, de Cliëntenraad en de ondernemingsraad. In de kwartaalrapportage wordt de stand van zaken ten aanzien van het kwaliteitsplan beschreven.

Algemeen

Het jaar 2021 is voor Vredewold een intensief jaar geweest. Met name Corona, wisseling in het Managementteam en wisseling in het middenkader heeft een grote impact gehad op de bewoners en op de medewerkers populatie.

De vooropgestelde doelen zoals voorgenomen in het kwaliteitsjaarplan 2021 hebben hierdoor een andere invulling gekregen. De uitdaging was met name gefocust op het financiële kader, evenals de wettelijke kaders die de overheid stelt aan een zorgorganisatie. Daarnaast is er door iedereen hard gewerkt om medewerkers te binden en boeien en is er gewerkt aan behoud van eigenheid voor een toekomstbestendig Vredewold.

Het contact en samenwerken met het lerend netwerk met andere zelfstandige zorgorganisaties in de nabije omgeving, is inmiddels een vanzelfsprekendheid. Daarnaast is Vredewold ook in het grotere speelveld op zoek naar samenwerking met andere partijen om sterker te worden en te delen met elkaar.

Vanaf 2020 en 2021 zijn een aantal veranderingen in gang gezet die niet het juiste effect hebben gehad. Onder andere de inzet op (te) kleine teams, het gebruik van MIKZO en implementatie van de planning & roostering. Hier zijn in het najaar van 2021 een aantal acties voor uitgezet, welke in 2022 een verder gevolg gaan krijgen. De verdere prioritering om wel te kunnen verbeteren zijn laagdrempelig ingestoken, vooral gericht op kwaliteit en tevredenheid. Zo is gestart met het aanpassen en verbeteren van het voedingsconcept, inkoop, gebruik van middelen en tilmaterialen door inzet van de ergocoaches op de afdelingen, verbeteren van veiligheid en hygiëne, implementeren van het Leer Management Systeem (LMS), maandelijkse activiteiten ten aanzien van deskundigheidsbevordering en de WZD. Een aantal ingezette veranderingen hebben niet het gewenste effect gehad en boden eerder het tegengestelde effect.

In het jaar 2022 staan er drie thema's voor Vredewold centraal te weten veiligheid, infectiepreventie & hygiëne en leef-en werkplezier.

De resultaten die we hierop willen bereiken worden ingevuld met concrete activiteiten. De veranderingen dienen duurzaam en toekomstig bestendig te zijn gericht op kwaliteit en draagvlak. Dit betekent voor Vredewold dat kaders duidelijk moeten zijn, het niet persoonsafhankelijk is en dat de PDCA cyclus een vanzelfsprekendheid is.

Met deze richting en de opgedane kennis van het afgelopen jaar gaan we, na de herijking van het jaar 2021, verder in de doorontwikkeling van wonen, welzijn en zorg.

Onze Kernwaarden

Vredewold levert als belangrijke zorgpartner in de regio wonen, welzijn en zorg.

Meer concreet voorziet Vredewold lokaal in zorg voor oudere mensen met een geïndiceerde zorgvraag, zodat zij zo lang als mogelijk in de regio woonachtig kunnen blijven. Dit met ondersteuning thuis of zo lang als mogelijk in Vredewold.

In het geval van complexe co-morbide zorg wordt uitgeweken naar een samenwerkingspartner in de nabijheid. Voor de toekomst zullen wij voor de behandelcomponent en kennisdeling op zoek gaan naar een partner met wie we in de toekomst intensief kunnen samenwerken om een 'Leven lang wonen in het Westerkwartier' mogelijk te maken.

Bij het ter perse gaan van dit beleidsplan zijn er gesprekken gaande met de Zorggroep Groningen.

Bij Vredewold geloven we erin dat mensen zo lang als redelijkerwijs mogelijk is regie moeten hebben over hun eigen leven en welbevinden. Dat begint met wonen, wonen op een plaats waar je geboren bent of waar je een groot deel van je leven hebt doorgebracht, in de nabijheid van familie en vrienden.

Veelzijdig

Het brede aanbod dat is wat iedereen die met Vredewold in aanraking komt onmiddellijk opvalt, veelzijdig is dan ook één van onze kernwaarden. Een diversiteit in activiteiten, een dynamische hoeveelheid energie en een verscheidenheid aan kwaliteiten. Welzijn en zorg die in elkaar overvloeien, zorg en wonen die vanuit korte lijnen in elkaars verlengde liggen. En als wij zelf niet in staat zijn om te voorzien in een zorgvraag verwijzen wij door naar voor ons bekende, betrouwbare en kwalitatief vergelijkbare partners. Kortom dan gaan we het regelen voor de cliënt.

Vanzelfsprekend

De cultuur binnen Vredewold is mensgericht en zonder al te veel franje. We zitten immers in het Westerkwartier: Groningse nuchterheid is ons niet vreemd. Vanzelfsprekend is onze andere kernwaarde. Als we JA zeggen staan en gaan we er ook voor. Verder zijn we kort en duidelijk, geen poeha.

We zijn vaak verrast als iemand ons bijzonder vindt en we staan verbaasd als we op onze unieke eigenschappen gewezen worden. We willen daarom naast bescheiden vooral trots zijn en die trots ook uitstralen.

Lokaal en betrokken

Lokaal (en) betrokken is onze derde kernwaarde. Vredewold is sinds jaren gevestigd in Leek, in het Westerkwartier en voelt zich daarmee verbonden. Zowel in geografisch opzicht als met de typische regionale cultuur. Wij hechten er veel waarde aan dat we vanuit deze betrokkenheid – ook in de toekomst – dagelijks kunnen zeggen dat wij staan en ons uiterste best doen voor een 'Leven lang wonen in het Westerkwartier'.

Vredewold blijft ook in turbulente tijden de voornoemde kernwaarden nastreven. De verzwaring van de zorgvraag door de toename van hogere ZZP's, veranderde competentie-eisen voor medewerkers, gewijzigde bekostiging, aanbestedingen, toegenomen concurrentie, duurzame inzetbaarheid, toename van sociale problematiek, dubbele vergrijzing, groeiende krapte op de arbeidsmarkt – in het kort de ontwikkelingen waar Vredewold zich voor gesteld ziet. We zijn goed in staat om deze turbulentie het hoofd te bieden en we hoeven het wiel natuurlijk niet (helemaal) opnieuw uit te vinden.

Na een periode van wijzigingen in het managementteam en het middenkader zijn we druk bezig om ons opnieuw te oriënteren met nieuwe energie en uitgaande van datgene wat er al ligt, maar dan wel in relatie tot de nieuwe werkelijkheid.

Een leven lang wonen in het Westerkwartier

'Een leven lang wonen in het Westerkwartier' is datgene wat wij nastreven, mensen moeten zo lang als mogelijk de regie houden over hun eigen leven. Vredewold faciliteert, ondersteunt en organiseert wonen, zorg en welbevinden voor mensen die daartoe niet meer volledig zelfstandig in staat zijn. Om die visie te realiseren is een meerjarenbeleidsplan opgesteld: om onze richting te bepalen, onze doelen te definiëren en als onze leidraad te dienen bij de dingen die we doen. Voor die toekomst zijn twee dingen van belang. De ontwikkelingen om ons heen vragen continue alertheid en voortdurend inspelen op de actualiteit, om de toekomst van Vredewold blijvend te borgen. Daarnaast dwingt de omvang van Vredewold ons om blijvend te prioriteren, keuzes af te wegen en keuzes te maken. We kunnen niet alles alleen daar hebben we partners voor nodig, maar wel partners die onze identiteit en kernwaarden weten te respecteren en onze couleur locale weten te waarborgen.

Missie en Visie

Onze missie verwoordt wat wij uiteindelijk willen bereiken en waarvoor wij het allemaal doen. Onze visie verwoordt de overtuigingen en de zienswijzen en drijfveren van waaruit wij de missie willen realiseren.

Onze missie

Wij staan voor tevreden cliënten die zich 'thuis' voelen en zich gesterkt weten in het nemen van de eigen regie over hun leven en de zorgvraag. Goede zorg betekent voor ons dat wij de cliënten tot hun recht willen laten komen. Meer concreet voorziet Vredewold lokaal in de zorg voor ouderen met een geïndiceerde zorgvraag, zodat zij zo lang als mogelijk in de regio woonachtig kunnen blijven, met ondersteuning thuis of zo lang als mogelijk in Vredewold. Als het nodig is wordt bij complexe of morbide zorg uitgeweken naar een samenwerkingspartner in de nabijheid. Daarbij sluit Vredewold aan bij de cultuur, geaardheid, wortels en sociaaleconomische kenmerken vanuit en in het Westerkwartier.

Onze visie

Om dit alles te realiseren gaan wij samen met de cliënten in het Westerkwartier op zoek naar de juiste zorg op de juiste plaats. Wij verlenen zorg die is afgestemd op de cliënt en wij doen dat vanuit onze kernwaarden, met vakbekwame duurzaam inzetbare medewerkers die hun vak verstaan en zorg verlenen vanuit betrokkenheid. Wij werken vanuit partnerschap samen met cliënten en hun mantelzorgers en met vrijwilligers en collega's in de keten en de wijk. Wij dragen bij tot een netwerk van kwaliteitsvolle zorg, richten ons op de toegevoegde waarde voor onze cliënten en we zijn altijd op zoek naar het vinden van passende oplossingen voor onze cliënten en hun naasten. Wij zorgen samen voor 'Een leven lang wonen in het Westerkwartier'

Zorg

Het zorglandschap verandert en dat vraagt van Vredewold inspelen op veranderende omstandigheden. We streven naar een verdieping en versterking van onze netwerkpositie in het Westerkwartier en willen vanuit onze groeiambitie bijdragen aan de regionale uitbreidingsopgave voor WLZ plaatsen. Ten aanzien van de verwachte populatie is de inschatting dat psychogeriatrische en somatische aandoeningen onder ouderen zullen toenemen, een trend die al in gang is gezet mede door de toegenomen levensverwachting. De zorgbehoefte van de bewoners van Vredewold vindt haar grondslag in een psychogeriatrisch ziektebeeld. Daarmee is toegang bij andere ziektebeelden niet bij voorbaat uitgesloten, maar toekomstige bewoners dienen zich van deze grondslag wel rekenschap te geven. Er is op dit moment een schaarste aan VVT plaatsen met passende zorg, er is sprake van een toename van de zorgprofielen VV5, VV6, VV7 en VV8-10.

Dit beeld zal de komende jaren door toenemende vergrijzing, stijging van de gemiddelde leeftijd en de verschraving van de financiële middelen in de ouderenzorg niet beter worden. Passend bij de aard en omvang van de zorgvraag zal in de nabije toekomst het gebouw worden aangepast en uitgebreid, gebruikmakend van een toekomstbestendig bouwconcept, zowel als het gaat om zorg, domotica als om duurzaamheid.

Wij achten een uitbreiding van het aantal plaatsen met verpleging met behandeling noodzakelijk en daarom is hierover met het Zorgkantoor overleg gestart. In aanvulling daarop zal Vredewold in geval van complexe co-morbide zorg, deze zorg aanbieden in samenwerking met een daartoe geëquipeerde organisatie in regio.

ZZP	2021
zzp 4	29
zzp 5	87
zzp 6	13
zzp 7	13
zzp 8	0
zzp 9	0

Visie op personeelssamenstelling

Door onze veranderende bevolking en veranderende zorgvraag neemt de behoefte aan (andere) zorg en ondersteuning toe.

Tegelijkertijd kampt de zorg met personeelstekorten, een hoog ziekteverzuim en het aantal moeilijk vervulbare vacatures groeit. Het vakmanschap en werkplezier van zorgmedewerkers staat onder druk, net als de kwaliteit en toegankelijkheid van de zorg. Wij willen eigen regie voor de client, maar ook eigen regie voor onze medewerkers, naast een goede zorgaanbieder willen we ook een goede werkgever zijn. Er komen mogelijkheden voor andere roosters, grotere contracten en daarnaast willen wij tijdig anticiperen op de toename van complexere zorg door medewerkers tijdig mee te nemen door ze op te leiden en te coachen. Dit willen we ook doen door het inrichten van een toekomstbestendig functiehuis met minder functiedifferentiatie en vanuit de brede integrale benadering van duurzame inzetbaarheid. Duurzaam inzetbare medewerkers kunnen beter inspelen op wijzigingen in het takenpakket, veranderingen in de loopbaan en ontwikkelingen binnen de organisatie.

Huisvesting

Dit betekent dat we de ambitie hebben om over te gaan tot nieuwbouw op het bestaande terrein en een mogelijke uitbreiding van de capaciteit. Daarnaast gaan we onze huiskamers, units en dagbesteding renoveren en verbouwen en gaan we een maximale uitbreiding van de plaatsen met behandeling realiseren. In het verlengde van deze bouwplannen gaan we vanuit de netwerkgedachte en intensieve samenwerking met andere partners ook onderzoeken of we alternatieve dienstverlening kunnen onderbrengen in het gebouw. Verdere concretisering vindt plaats in de bouwplannen in wording. Het gebouw is in 2021 in eigendom verworven en voor de ver- en nieuwbouwplannen wordt de samenwerking gezocht met externe financiers.

Innoveren en verbreden van de dienstverlening

We hebben de ambitie om (voor ons) nieuwe producten in de markt zetten zoals het Volledig Pakket Thuis (VPT) bedoeld voor cliënten met een VV5, maar eventueel ook voor cliënten met een VV4 indicatie. Met het aanbieden van dergelijke pakketten komen we bovendien tegemoet aan het regeerakkoord waar nadrukkelijk wordt ingezet op wijk- en buurtgerichte zorg. Voor de uitbreiding in capaciteit, het waarborgen van de welzijnscomponent en het aanbieden van nieuwe producten is het van groot belang dat er in 2022 wordt geïnvesteerd in de relatie en samenwerking met het Zorgkantoor zodat er meerjaren afspraken gemaakt kunnen worden over de groei, de kwaliteit en de fasering.

Als uitgangspunt voor de gesprekken hanteert het zorgkantoor het Kwaliteitskader. Naast het maken van productieafspraken over uitgaven en volume van de te leveren zorg is het maken van afspraken over de kwaliteit van zorg en kwaliteitsverbetering essentieel. Overheidsmaatregelen, richtlijnen vanuit toezichthouders, wijzigingen in bekostiging, schaarste op de arbeidsmarkt – blijvend zullen ze hun invloed op Vredewold hebben. Het zijn serieuze bedreigingen waar Vredewold rekening mee heeft te houden, maar ook niet meer mee kan doen dan accepteren. We willen daarom, vanuit eigen kracht, onze focus leggen op wat wij zelf kunnen beïnvloeden in de vorm van pro-activiteit, samenwerking en ondernemerschap. Om daar waar we kunnen te strijden voor betere financiering en minder regeldruk.

Kwaliteit

De Kwaliteitswet Zorginstellingen verplicht het hebben van een kwaliteitssysteem en ook zorgverzekeraars en gemeenten vinden kwaliteit van zorg en welzijn belangrijk. Vredewold kende tot het kwaliteitsplan 2022 een toetsing vanuit het kwaliteitstraject Waardigheid & Trots op Locatie (WOL). Dit was onderdeel van het plan Thuis in het Verpleeghuis. Hierbij was Vilans verantwoordelijk voor de uitvoering van het ondersteuningsprogramma in opdracht van het ministerie van VWS. Het programma liep oorspronkelijk tot 1 juli 2021, maar is voor Vredewold in 2021 nog verlengd en begin 2022 in afrondende fase. Tussentijds was sprake van ondersteuning met zogenaamde coaches. Jaarlijks is een onafhankelijke beoordeling door WOL opgesteld. De uitkomsten van deze evaluatie worden gebruikt als input bij de opzet nieuwe kwaliteitsjaarplannen. Tevens maakt Vredewold voor de beoordeling van het kwaliteitsplan op dit moment al enkele jaren gebruik van het lerend netwerk. Aan dit netwerk nemen vier zorgaanbieders (Vredewold in Leek, Het Hooge Heem in Grootegast, Derkshoes in Westerbork en Westerholm in Haren) deel.

Op basis van een vastgesteld toetsingskader wordt onderling, door de met kwaliteit belaste functionarissen, een onafhankelijke toetsing uitgevoerd.

In het kader van duurzame kwaliteitsverbetering willen wij het HKZ-certificaat behalen.

Hiermee gaan we aantonen dat we intern onze processen goed op orde hebben, dat we de client centraal stellen en voortdurend werken aan verbetering van onze zorg- en dienstverlening.

De samenleving individualiseert, de Nederlander stelt hogere eisen aan kwaliteit van leefomstandigheden en zoekt tegelijkertijd samenhang en aandacht. Wij geven hier met onze zorg en welzijn invulling aan. We kennen de kwetsbare inwoners van de gemeente Westerkwartier en komen daar over de vloer. We verlenen zorg vanuit de visie dat de keuzes en de wil van onze cliënten (en hun familie en mantelzorgers) leidend zijn. We hebben zorgaanbod in ons zorgcentrum maar ook in de wijk. We verzorgen welzijn als aanvulling op de eigen kracht van de inwoners, hun sociaal netwerk en vrijwillige inzet en we bieden wonen aan. Of het nu gaat om persoonlijke aandacht, om net dat beetje meer, om oog te hebben voor het individu, om geïntegreerd werken vanuit welzijn en zorg, om een samenspel van wonen en zorg: Vredewold deed het al en gaat daar in 2022 nog meer op in zetten.

Voor de kwaliteit van onze zorg- en dienstverlening is een grote mate van familieparticipatie en samenwerking van Vredewold met mantelzorgers en vrijwilligers van wezenlijk belang. Een leven lang wonen in het Westerkwartier houdt in dat Vredewold dit samen met de familie en mantelzorgers wil realiseren: gezamenlijk de regie nemen is essentieel. In eerste instantie noopt de blijvende druk op tarieven en bekostiging ons om de professionele inzet zo efficiënt mogelijk te doen, maar we vinden dit vooral belangrijk omdat we overtuigd zijn dat we elkaar nodig hebben om het welzijn van onze cliënten te bevorderen en te waarborgen.

Duurzaamheid

Vredewold geeft bewust aandacht aan een gezonde duurzame leefomgeving.

Vredewold heeft een sterk sociaal regionaal netwerk en levert mede door de voorbeeldfunctie graag een bijdrage aan de vermindering van de CO2 uitstoot door minder grondstoffen te gebruiken en minder afval te produceren. Concrete maatregelen die Vredewold hiervoor in de afgelopen periode al heeft genomen zijn de overstap naar groen gas en groene stroom en vermindering van afval en de vervanging van alle verlichting in het woonzorgcentrum door LED- verlichting. Verder is er een transitie geweest in de schoonmaak met als gevolg vermindering van gebruik van water en schoonmaakmiddelen. In aansluiting op voornoemde zal bij de toekomstige verbouwplannen vol worden ingezet op vermindering van het gasverbruik.

Het nieuw- en verbouwproject van het pand valt onder de Green Deal. We doen het voornoemde in partnerschap met andere zorgaanbieders en in samenwerking met de cliënt en mantelzorgers.

In januari 2020 zijn de nieuwe SO en GZ-psycholoog aangeschoven bij de Hagro-vergadering om dit te bespreken met de huisartsen. Eerste ervaringen in de samenwerking tussen huisarts-SO-teams zijn in 2020 opgedaan. Vanaf 1 september 2020 is de SO aangesteld voor 12 uur per week voor het hele huis en eveneens voor 12 uur per week bij Het Hooge Heem. Samen met Het Hooge Heem wordt gekeken hoe de behandeldienst verder kan worden vormgegeven, waaronder ook de ANW-dienst/achterwacht.

Invoering Multi Disciplinair Overleg (MDO) binnen de afdelingen zonder behandeling

Met de huisartsen zijn afspraken gemaakt om cliënten bij aanvang zorg en 1x per jaar te bespreken tijdens een MDO, waarbij de cliënt/familie aanwezig is. Dit wordt voorbereid door de contactverzorgende (CV-er). Afspraken en MDO-planning zijn uitgewerkt in het MDO-invoeringsplan.

De eerste MDO's hebben al plaatsgevonden en de eerste ervaringen zijn niet positief: sommige huisartsen komen niet ondanks goede afstemming over planning en sommige CV-ers bereiden het MDO onvoldoende voor, hetgeen de kwaliteit van het MDO niet ten goede komt. Daarom is besloten de nieuwe MDO werkwijze begin 2021 te evalueren. Ook de betrokken huisartsen sluiten daarbij aan. Voor goede kwaliteit van (medische) zorg is het essentieel dat de huisarts aanschuift. Tussentijds zullen noodzakelijke incidentele MDO's doorgang vinden wanneer dit in het belang van het zorgproces is.

Hierna worden de volgende thema's beschreven, conform het kwaliteitskader:

1. **Persoonsgerichte zorg**
2. **Wonen & Welzijn**
3. **Veiligheid**
4. **Leren & Verbeteren**
5. **Leiderschap, governance en management**
6. **Personeelssamenstelling**
7. **Gebruik van hulpbronnen**
8. **Gebruik van informatie**

Visie op persoonsgerichte zorg

De visie zoals deze medio 2020 ontwikkeld is vanuit het middenkader en het managementteam fungeerde in 2021 ook als leidraad van onze zorgverlening. 'Vredewold stelt de mens centraal met respect voor eigenheid en oog voor eigen regie. Daarbij geloven we in de kracht van het samen doen met familie, vrijwilligers en medewerkers. Wij zijn betrokken en betrouwbaar'

Vertrouwde en veelzijdige teams

Om de bewoner als mens centraal te kunnen stellen is het werken in kleinere integrale teams verder vormgegeven. Deze zijn in februari 2021 operationeel geworden. De teams bevatten verschillende disciplines: zorg, welzijn, voeding en huishouding. Gaandeweg het jaar is gekozen om de huishouding weer uit deze integrale teams te halen. Deze keuze is gemaakt op basis van de praktische randvoorwaarden. Wel is de keuze gemaakt om de facilitaire medewerkers zoveel als mogelijk aan een afdeling te koppelen. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de wens van onze bewoners om het aantal verschillende medewerkers zo beperkt mogelijk te houden, dus vertrouwd maar toch veelzijdig.

Persoonsgerichte Zorgleefplannen volgens de Mikzo systematiek

In Vredewold zijn de zorgplannen sinds 2019 opgesteld op basis van de Mikzo classificatiemethode (Meetinstrument Kwaliteit van Zorg). Mikzo draagt bij aan planmatig werken, persoonsgerichte zorg en gaat uit van zelfredzaamheid en niet van ziekte. Het zorgplan van de cliënt is het fundament van waaruit de zorg wordt verleend. De wijkverpleging maakt sinds 1-1-2016 gebruik van het OMAHA classificatiesysteem voor het maken van een indicatie met een bijbehorend zorgplan.

De zorgleefplannen worden opgesteld aan de hand van de opnamegesprekken en het multidisciplinair overleg. Hierbij wordt rekening gehouden met de wensen en behoeften van de client, al dan niet vertaald door de vertegenwoordigers van de bewoners. Hierbij wordt zoveel mogelijk op een methodische wijze gewerkt middels "SMART doelen en acties."

In 2020 zijn een aantal verbeterpunten naar voren gekomen. Een deel van deze punten is in 2020 uitgewerkt en het overige deel is uitgezet voor het kalenderjaar 2021. Destijds is de keuze gemaakt om één kwaliteitsverpleegkundige verantwoordelijk te maken voor het bewaken en borgen van de kwaliteit van de Mikzo Zorgplannen en het proces er omheen. Door onder andere corona en personele onderbezetting is dit nog niet gerealiseerd. Daarnaast is de implementatie in 2019 nalatig geweest. Met als gevolg dat er door het verwaarloosd implementatie proces de problematiek en de mogelijkheden rondom het systeem onvoldoende inzichtelijk was. In 2022 is een start gemaakt met een werkgroep Nedap/ONS, hier wordt geïnventariseerd waar de knelpunten liggen en hoe dit verbeterd kan worden. Het systeem wordt in 2022 opnieuw ingericht en geïntroduceerd.

Eigen behandelteam

Voor de afdelingen met bewoners met een Wlz-indicatie inclusief behandeling zijn sinds 2021 een aantal disciplines aangesteld. Zowel in dienst van Vredewold als via een ZZP constructie. Dit betreft een Specialist Ouderengeneeskunde (SOG) en een Psycholoog. Daarnaast kan op afroep gebruik gemaakt worden van disciplines als fysiotherapie, logopedie en ergotherapie. Met de verschillende disciplines zijn werkafspraken en werkconstructies opgesteld om de samenwerking zo optimaal mogelijk te maken en houden. Per september 2021 is er een nieuwe Specialist Ouderengeneeskunde aangesteld. Afdelingen voor bewoners met een Wlz-indicatie exclusief behandeling hebben de eigen huisarts als hoofdbehandelaar. Hiermee is deze eindverantwoordelijk voor de medische zorg. Op basis van consultering kan gebruik gemaakt worden van de expertise van de genoemde disciplines.

Zorgevaluatie en Multidisciplinair overleg

Het multidisciplinaire overleg (MDO) heeft een herstart gemaakt na de corona uitbraak in het begin van het jaar. De MDO's zijn per afdeling ingedeeld. Huisartsen en andere betrokken disciplines als fysiotherapie, logopedie en ergotherapie worden hiervoor uitgenodigd.

We kunnen constateren dat niet alle huisartsen aansluiten bij het MDO waarvoor ze worden uitgenodigd. De overige disciplines zijn, indien betrokken bij de bewoner, wel aanwezig. In 2022 wordt een voorstel gedaan aan de huisartsen om een andere invulling te geven aan het MDO zodat de haalbaarheid van aanwezigheid van de huisartsen beter is te realiseren.

Vertegenwoordigers van de bewoners zijn wel betrokken en aanwezig bij de MDO's. In veel gevallen wordt dan ook het MDO aangegrepen om de zorg te evalueren.

Naast de evaluatie van de zorg wordt tijdens het MDO ook de Advance Care Planning (ACP) benoemd en, indien mogelijk, vast gelegd. ACP stelt mensen in staat om doelen en voorkeuren te formuleren voor toekomstige medische behandelingen en zorg, deze te bespreken met familie en zorgverleners, en om eventuele voorkeuren vast te leggen en indien nodig te herzien. We hebben geconstateerd dat de ACP beter geborgd moet worden in het elektronische dossier. In 2022 wordt dit meegenomen bij de aanpassingen in het elektronisch dossier.

Wijkverpleging

Met enige regelmaat is het team van de wijkverpleging geconfronteerd met cliënten en medewerkers met corona. Dit heeft niet geleid tot een uitbraak van besmettingen en kon worden gehanteerd zonder grote problemen. In geval van nood had de wijkverpleging een beroep kunnen doen op een organisatie van samenwerkende thuiszorgorganisaties, waar Vredewold ook deel van uitmaakt. Dit is niet nodig gebleken.

Teamoverleg werd via Teams georganiseerd, zodat deze konden blijven doorgaan ondanks corona. Aangezien de onwenselijke 5-minuten registratie nog niet helemaal is losgelaten, nemen de wijkverpleegkundigen deel aan sessies die georganiseerd worden door Vilans. Vilans geeft tips en tools en faciliteert contact met andere thuiszorgorganisaties om tot een verdere vermindering van de registratielast te komen. In verband met de tijdsinvestering, zijn de maandelijkse bijeenkomsten van de wijkverpleegkundigen voor intervisie tijdelijk gestopt.

De casemanager dementie en een wijkverpleegkundige hebben de consequenties van de Wet Zorg en Dwang voor de cliënten van de wijkverpleging in kaart gebracht en zullen dit ook blijven doen. Er zijn plannen om in 2022 het hele team nog beter bewust te maken van de Wet Zorg en Dwang. Een wijkverpleegkundige sluit aan bij het Palliatief Netwerk Groningen. Ook is er contact gelegd met een organisatie om te onderzoeken of de medicijndispenser, een vorm van innovatie een aanvulling op het zorgproces zou kunnen zijn. Dit zal in 2022 verder worden uitgewerkt.

Pijler 2: Wonen en Welzijn

Aandacht voor welzijn en eigen regie

Op basis van een in 2020 uitgevoerde audit, is gebleken dat de aandacht voor de thema's wonen en welzijn in de zorgleefplannen te summier was. Hiervoor is in 2020 een plan opgesteld welke in 2021 geïmplementeerd zou worden. Door onverwachte omstandigheden ten gevolge van corona, de financiële tegenslag en later een tekort in de personele bezetting is het in 2021 niet gelukt deze implementatie uit te voeren. Voor het jaar 2022 staan deze onderwerpen weer op de agenda in combinatie met aanpassingen binnen het MikZo systeem. De kwaliteitsverpleegkundige met aandachtsgebied MikZo/Welzijn is hierbij betrokken.

Huiskamer

Het thema wonen en welzijn is zichtbaar in de huiskamers. De huiskamers zijn steeds meer ingericht op de zorgvraag van onze bewoners. Medewerkers die werkzaam zijn in de Huiskamer zijn steeds meer toegerust op de taken en hebben meer oog en aandacht voor het welzijnsaspect van de bewoners. De vraag voor meer scholing en handvatten gericht op het welzijnsaspecten is een aandachtspunt. In 2022 wordt er een teamleider Welzijn aangesteld om dit proces te bewaken en hier verder invulling aan te geven.

Activiteitenbegeleiding

Ter ondersteuning van de huiskamermedewerkers zijn er in 2021 twee extra activiteitenbegeleiders aangenomen. Dit is zeker ten gunste van de bewoners en is ten gunste van de kwaliteit en reikwijdte van de activiteiten een positieve ontwikkeling. Naast dat de nieuwe medewerkers individueel meekijken met de huiskamers, organiseren ze ook grotere activiteiten welke voor alle bewoners van Vredewold toegankelijk zijn.

Personele bezetting en functies

Waar in 2020 ingezet werd op het aanvullen van de zorgteams met de functie woonondersteuner werd in de loop van 2021 steeds duidelijker dat deze functie niet op de juiste wijze is geïntroduceerd. Deze functie is met name gericht op de uitvoer van ondersteunende taken, maar de inzet van deze functie blijkt zeer divers. Hierdoor is besloten om deze functie te analyseren en wordt in 2022 gekeken naar een beter passend functieprofiel.

Schoonmaak van ruimtes

De interieurverzorging is eind 2020 geëvalueerd. Naar aanleiding van deze evaluatie is er in 2021 besloten een andere wijze te hanteren. Deze werkwijze wordt nu geëvalueerd.

Voeding

Met het sluiten van de keuken is een ander voedingsconcept gekozen. Hier is gedurende het jaar veel in geëxperimenteerd qua uitserveren. Zo zijn er onder andere gastvrouwen geïntroduceerd op de verschillende afdelingen met een steamer en zijn op afdelingen zonder steamer meal-on-wheels wagens ingezet. De verschillende concepten zitten op dit moment in een fine-tune fase. De verantwoordelijke afdeling is hier mee aan het werk. De verwachting is dat dit medio 2022 afgerond.

Dagbesteding

Ondanks de zorgen om corona en een korte sluiting, is de dagbesteding zoveel mogelijk in bedrijf gebleven. Zij het wel met een aanpassing van het aantal bezoekers per groep. Dit is zonder problemen verlopen.

Pijler 3: Veiligheid

Risico inventarisatie en evaluatie

In de profielvragenlijst van het nieuwe Mikzo zorgplan zijn vragen over mogelijke risico's opgenomen: incontinentie, vallen, huidletsel/decubitus, ondervoeding/overgewicht, medicatiefouten (BEM), pijn en depressie. Deze zijn gekoppeld aan het zorgplan, zodat bij een mogelijk risico de CV-er dit vertaalt in een doel en actie (professionele afweging). Door deze vragenlijsten ook tijdens de MDO's terug te laten komen als aandachtspunt, is het structureel in kaart brengen van risico's goed geborgd. Er dient nog een verbeterslag te worden gemaakt in het omzetten van de signalering naar interventies. Dit wordt in 2022 aangepast.

Huiddefecten

Met het aanstellen van een wondverpleegkundige in 2021 is de aandacht voor wondzorg verbeterd. Het aantal huiddefecten is niet zo zeer verminderd, echter de duur van het genezingsproces of het tijdig door sturen naar een specialist is wel verbeterd. Het streven was om scholingen te geven aangaande specifieke onderwerpen zoals bijvoorbeeld decubitus of skin tear. Hier is begin 2021 een begin mee gemaakt, ten gevolge van de corona uitbraak en eerder genoemde belemmeringen is hier nog geen vervolg aan gegeven. Dit wordt vervolgt in 2022.

Infectiepreventie

In 2021 is Vredewold getroffen door een corona uitbraak. Dit ondanks dat het infectiepreventie programma op orde was. Regelmatig heeft de voorzitter van de werkgroep Infectiepreventie (IPC) overleg met onze contractpersoon van de GGD. De corona uitbraak heeft duidelijk gemaakt waar de kwetsbaarheden zitten binnen onze infectiepreventie. Hier is dan ook, tijdens en met name na, de Corona uitbraak op ingezet. In oktober heeft een audit plaatsgevonden door de GGD. Uitkomsten hiervan zijn besproken en aan de hand daarvan zijn processen herzien en waar nodig verbeterd, zowel binnen de facilitaire dienst als processen voor de zorgmedewerkers. Dit heeft geresulteerd in betere stroomlijning en snellere inzet bij nieuwe uitbraken van bijvoorbeeld Corona of NORO.

Triage

In 2021 is de eerder gegeven training aangaande triage herhaald. Dit om de kennis op te frissen en casuïstiek te bespreken, maar ook met het oog op de incidentie van ziekenhuis opnames. Daarnaast zal een van de kwaliteitsverpleegkundige dit het komende jaar oppakken en een duidelijkere plek binnen de organisatie geven.

MIC meldingen

Vredewold is een lerende organisatie. Om helder in kaart te brengen waar de verbeterpunten liggen wordt gewerkt middels de zogenaamde Meldingen Incident Client (MIC) procedure. Hiervoor is in 2021 een werkgroep aangesteld waarin de kwaliteitsverpleegkundige de rol van voorzitter heeft. Er heeft in het jaar 2021 structureel overleg plaatsgevonden waaruit een aantal concrete verbeterpunten naar voren zijn gekomen. Deze zijn onder de aandacht gebracht en geïmplementeerd. Voorbeelden hiervan zijn de aanschaf van thermostaatkranen, het veiliger maken van de tuin voor rollator gebruik en verhogen van de veiligheidscultuur op de afdelingen. Daarnaast is gebleken dat de samenwerking met de werkgroep medicatieveiligheid van groot belang is omdat een groot deel van de meldingen "medicatiefouten" betreft. In 2022 wordt onderzocht hoe dit onderwerp onder de aandacht van de verschillende teams kan worden gebracht. Op dit moment wordt de werkgroep belast met veel administratieve handelingen om de MIC meldingen te documenteren. Er wordt onderzocht of aanpassingen in het systeem hierin kunnen faciliteren.

Medicatieveiligheidsbeleid

Alle punten ten aanzien van het medicatieveiligheidsbeleid vanuit het plan van aanpak, vastgesteld in 2019, zijn inmiddels afgerond of worden mee genomen in de jaarlijkse evaluatie cyclus. In 2021 is er een begin gemaakt met de aanschaf van nieuwe medicatiekarren. Door de financiële tegenslag is het niet gelukt voor alle afdelingen nieuwe medicatiekarren aan te schaffen. Dit is op de begroting meegenomen voor 2022. Daarnaast is met behulp van flyers aandacht gevraagd voor onderwerpen zoals het Geneesmiddel Distributie Protocol. De medicatieopdracht heeft een update ondergaan en er zijn tijdens teamoverleggen op elke afdeling KaHoot quizen gehouden om de zorgmedewerkers scherp te houden op het gebied van de medicatieverstrekking. Deze werkwijze en manier van communiceren werkt doeltreffend en zal worden voortgezet in het jaar 2022.

Actualisatie bevoegd en bekwaam

Om alle zorgmedewerkers bevoegd en bekwaam te maken en houden is medio 2021 het “leer management systeem” (LMS) geactualiseerd. Er is gekozen voor een nieuwe digitale leeromgeving om het theoretische deel te ondervangen. Daarnaast is een jaarplanning opgesteld met daarin elke maand een aantal te toetsen vaardigheden. De zorgmedewerkers worden hier middels flyers van op de hoogte gebracht en kunnen bij alle toetsers terecht om zich op deze vaardigheden te laten toetsen. Deze manier van werken is in de laatste maanden van 2021 geïntroduceerd en de eerste signalen laten zien dat dit een doeltreffende werkwijze is. Binnen de nieuwe LMS omgeving worden zowel het theoretische deel als de praktische toetsing vastgelegd. Hiermee is ook een organisatie breed overzicht op te vragen met de huidige stand van zaken met betrekking tot de bekwaamheid en bevoegdheid.

Wet Zorg & Dwang

Op basis van de ingezette koers van 2020 en het overgangsjaar 2021 is verder gebouwd aan het implementeren van de Wet Zorg & Dwang (WZD). Er zijn twee werkgroepen geïnstalleerd te weten:

- Het expertiseteam, bestaande uit verschillende disciplines met een vaste vergaderfrequentie. Hier worden onder andere beleidsstukken besproken en eventuele inzet van onvrijwillige zorg geëvalueerd.
- Daarnaast is er een werkgroep aandachtsvelders WZD, bestaande uit verpleegkundigen van iedere afdeling. Het doel van deze werkgroep is structureel aandacht te hebben voor het signaleren en naleven van de WZD.

De kwaliteitsverpleegkundige heeft bij beide werkgroepen de voorzittende rol. Daarnaast heeft zij contact gehad met de vertrouwenspersoon om afspraken te maken over onder andere locatiebezoeken en verstrekking van foldermateriaal. Deze locatiebezoeken hebben inmiddels plaats gevonden.

Zoals eerder vermeld is Vredewold getroffen door een corona uitbraak en een aantal andere belemmeringen. Dit heeft onder andere tot vertraging van het opendeuren beleid geleid van de gesloten afdeling.

In het voorjaar van 2022 is aan HBO-V leerlingen gevraagd om een oriënterend onderzoek uit te voeren naar de mogelijkheden om een begin te kunnen maken met het openen van de gesloten afdeling.

Daarnaast heeft er een interne audit plaatsgevonden waaruit naar voren komt dat evaluatie en rapportage in het zorgleefplan op het gebied van WZD aandacht nodig is. Ook zal gekeken worden naar hoe de WZD in de thuiszorg is geïmplementeerd.

Ergocoach

Om handelingen zoals het werken met tilliften of aantrekken van steunkousen veilig en verantwoord uit te voeren zijn in 2021 per afdeling medewerkers opgeleid tot ergocoach. Deze medewerker is extra geschoold in het werken met het indiceren van gebruik en instructies geven met betrekking tot allerlei hulpmiddelen in de zorg. De ergocoaches zullen jaarlijks een opfriscursus krijgen om ook bevoegd en bekwaam te blijven op dit gebied. Daarnaast is de ergocoach ook beheerder van de hulpmiddelen. Zij beheert, in overleg met teamleider facilitair, de opslag en voorraad van de hulpmiddelen.

Pijler 4: Leren en werken aan kwaliteit

Leren vanuit de MIC meldingen

Vanuit de MIC werkgroep komen verbeterpunten naar voren. Deze punten worden door het lid van de werkgroep op de betreffende afdeling in het team bespreekbaar gemaakt tijdens het maandelijkse teamoverleg. In 2021 is in overleg met de werkgroep medicatieveiligheid, extra aandacht besteed aan het melden met behulp van de MIC-melding. Tijdens werkoverleggen is aandacht gevraagd om kritisch te kijken naar het gebruik van bedhekbeschermers naar aanleiding van incidenten met bedhekken.

Lerend netwerk

De manier van werken binnen het Lerend netwerk zoals dat in 2020 is opgezet, Het Hooge Heem, Westerholm en het Derkshoes, paste niet meer binnen de werkwijze van Vredewold. In het voorjaar van 2021 is er gekozen om dit Lerend netwerk los te laten. Wel is gekozen om de kwaliteitsverpleegkundigen binnen het netwerk van kwaliteitsverpleegkundigen Noord Nederland, blijvend deel te laten nemen.

Kwaliteit

Met het vertrek van het managementteam en teamleiders rond april 2021 liepen een aantal zaken vertraging op, zoals eerder vermeld bijvoorbeeld de WZD. Waar mogelijk werd een doorstart gemaakt met reeds ingezette interventies of werden plannen opgestart vanuit de eerder opgestelde kwaliteitskalender. Daarnaast werden door de ingestelde werkgroepen van bijvoorbeeld de IPC, ZLP en MDO, de plannen verder uitgevoerd. Het jaar 2021 is op het gebied van kwaliteit met name gebruikt om te onderzoeken waar voor de komende periode de grootste knelpunten zijn en op basis hiervan zijn plannen van aanpak geschreven die op dit moment lopen. Waar mogelijk en noodzakelijk wordt zoveel mogelijk met de werkvloer overleg gepleegd.

Reflecteren en leren van elkaar tijdens overdrachten, team overleggen en cliëntbesprekingen.

Door wijzigingen in onder andere het middenkader en door de corona uitbraak tot halverwege het jaar 2021 zijn in veel gevallen team overleggen en andere vormen van overleg niet door gegaan. Waar mogelijk is gekozen voor een overleg vorm met behulp van bijvoorbeeld Teams. Via deze vorm was het wel mogelijk noodzakelijke zaken te bespreken. Echter heeft dit geleid tot het feit dat het "leren van elkaar in de praktijk" niet voldoende tot zijn recht is gekomen.

‘Hoe willen we vanuit visie het één en ander anders organiseren’ ten bate van het welbevinden van de cliënt én van goed werkgeverschap?

Hoe maken we de beweging van een hiërarchische en vanuit controle gestuurde organisatie naar een organisatie waar eigenaarschap, vertrouwen en samen leren en verbeteren centraal staat?

Op basis van eerder gehouden beleids sessies in 2019 is in 2021 gekozen hierop verder te borduren. Zo wordt er kritisch gekeken naar de functieprofielen en de gekoppelde functie-inhoud.

Hiervoor worden in 2022 met alle diversiteit aan functies sessies gepland om inzage te krijgen in de verschillende taak- functieprofielen. Uiteindelijk is het de bedoeling dat de verantwoordelijkheden weer ondergebracht worden bij de juiste functiegroep.

Wijziging in bestuur

In het voorjaar van 2021 zijn de zorgmanager en twee intramurale teamleiders vertrokken. Na het werven van een nieuwe zorgmanager en nieuwe teamleiders is het managementteam en middenkader gedurende het jaar 2021 weer op sterkte. Het managementteam bestaat eind 2021 uit de bestuurder, manager zorg en manager HR en heeft wekelijks overleg. Alle teamleiderfuncties zijn weer bekleed, te weten: 2 teamleiders intramuraal, 1 teamleider extramuraal en 1 teamleider dagbesteding.

Daarnaast is begin 2021 per afdeling een kwaliteitsverpleegkundige aangesteld om de kwaliteit van zorg nog naar een hoger niveau te tillen en de coördinatie van de zorg met partijen buiten Vredewold te verbeteren.

Samenwerking Zorg Groep Groningen

Tot het jaar 2021 was er een overeenkomst met de Zonnehuisgroep voor de levering van behandeldiensten. De beëindiging hiervan heeft er toe geleid dat Vredewold, in samenwerking met Het Hooge Heem, een specialist ouderengeneeskunde heeft aangesteld. De overige uren zijn bij MedTZorg weggezet in combinatie met een vaste vervanger tijdens de afwezigheid van de eigen SOG.

Met het oog op de huidige demografische ontwikkelingen, de complexer wordende zorgvragers en de dubbele vergrijzing die op ons af komt worden wij gedwongen om ons bij het concretiseren van de missie, visie en de strategie rekening te houden met al deze ontwikkelingen. Om hier op te kunnen anticiperen zijn we gaan onderzoeken of we kunnen samenwerken met een andere partij in de regio. Vanuit meerdere gesprekken die hebben plaatsgevonden is gebleken dat Zorggroep Groningen het best passend is bij Vredewold. Deze samenwerking wordt in 2022 verder onderzocht. Voor de lichtste zorgcategorieën voorzien wij in uitbreiding van de zorgcapaciteit door uitbreiding van onze thuiszorgproducten met onder andere Volledig Pakket Thuis (VPT) pakketten. Uiteraard aansluitend op het huidige regeerakkoord van het langer thuis blijven wonen en aansluitend op onze visie; Wij zorgen samen voor ‘Een leven lang wonen in het Westerkwartier’.

Aanpak werkdruk en ziekteverzuim

Voor de aanpak van de werkdruk en ziekteverzuim en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid zijn afgelopen jaar de volgende activiteiten ondernomen:

- Verzuimcoördinator binnen HRM is duurzaamheidsadviseur (heeft aanvullende opleiding verzuimreductie afgerond). Zij heeft elke vier weken gesprekken met de leidinggevende betreffende het verzuim. Hierbij wordt samen gekeken naar mogelijkheden.
- Zieke medewerkers worden waar mogelijk op andere taken ingezet die zij wel kunnen uitvoeren, zodat medewerkers eerder weer terug keren binnen Vredewold in de hoop herstel te bevorderen.
- Teamleiders voeren proactief gesprekken met medewerkers die uit dreigen te vallen. Dit leidde in sommige gevallen tot het anders inzetten van uren of werd coaching en/of maatschappelijk werk aangeboden.
- Er is een brochure over ziekteverzuim gemaakt en verspreid naar alle collega's. Ook collega's die nieuw in dienst komen ontvangen deze brochure.
- Afgelopen periode is extra ingezet op scholing hoe de hulpmiddelen op een juiste wijze ingezet kunnen worden en zijn zogenaamde "ergo-coaches" geworven. Zij zullen per afdeling kartrekker zijn als het gaat om inzet en gebruik van hulpmiddelen.
- Vanuit de denktank "Werkplezier" zijn oplossingen en ideeën om het werkplezier te vergroten naar voren gekomen. Hier zijn het afgelopen jaar plannen voor uitgewerkt. Zo is er gekeken naar geschiktere locaties voor het pauzeren en wordt er ingezet op het implementeren van een VAR.

Personele inzet, ZZP-mix/zorgbehoefte, roosteren

Door onze veranderende bevolking en veranderende zorgvraag neemt de behoefte aan (andere) zorg en ondersteuning toe. Tegelijkertijd kampt de zorg met personeelstekorten, een hoog ziekteverzuim en het aantal moeilijk vervulbare vacatures groeit. Het vakmanschap en werkplezier van zorgmedewerkers staat onder druk, net als de kwaliteit en toegankelijkheid van de zorg.

Wij willen eigen regie voor de client, maar ook eigen regie voor onze medewerkers, naast een goede zorgaanbieder willen we ook een goede werkgever zijn.

Er komen mogelijkheden voor andere roosters, grotere contracten en daarnaast willen wij tijdig anticiperen op de toename van complexere zorg door medewerkers tijdig mee te nemen door ze op te leiden en te coachen. Dit willen we ook doen door het inrichten van een toekomstbestendig functiehuis met minder functiedifferentiatie en vanuit de brede integrale benadering van duurzame inzetbaarheid.

Duurzaam inzetbare medewerkers kunnen beter inspelen op wijzigingen in het takenpakket, veranderingen in de loopbaan en ontwikkelingen binnen de organisatie. In 2021 ervaren medewerkers een hoge werkdruk. Vanuit een analyse is gebleken dat roosteren op basis van ZZP-mix en zorgbehoefte en de formatie van kleinere teams een bijdrage zouden kunnen leveren aan het wegnemen van de hoge werkdruk. Hierbij is gekeken naar de teambezetting en de diensten om zo een passend basisrooster te maken. Deze basisroosters zijn in februari 2021 ingegaan. De formatie op basis van de ZZP-mix en de kleinere teams werden verschillend ontvangen. Waar het ene team positief was, veranderde er voor het andere team niets in de werkdruk beleving. Er is gebleken dat dit deels wordt veroorzaakt door een verkeerde mix van woonondersteuners ten opzichte van verzorgenden/verpleegkundigen. Het aantal FTE's is wel conform de ZZP-mix. Naast de basisroosters is ingezet op het implementeren van een flexpool. Medewerkers voor deze flexpool zijn inmiddels geworven. Het systeem waar nu mee wordt gewerkt is een belemmerende factor om mensen dusdanig te kunnen inzetten. Met het in huis halen van een nieuwe systeembeheerder en de werkgroep Nedap/ONS wordt voor 2022 verwacht dat de flexpool naar behoren kan worden ingezet.

Jaargesprekken

Met de wisselingen in het middenkader hebben ook de jaargesprekken niet plaats gevonden. De prioriteiten lagen op andere vlakken. Gesprekken die niet konden wachten i.v.m. eventueel niet functioneren en het sturen daar op hebben doorgang gevonden. De verwachting is dat de jaargesprekken in 2022 weer opgestart worden.

Scholingsplan voor 2020/2021

Deze is door de teamleiders, manager HRM en opleidingsfunctionarissen voor 2021 ontwikkeld, aansluitend bij de behoefte en de ontwikkelingen binnen Vredewold en de ouderenzorg. Echter zijn, zowel landelijk als binnen Vredewold, veel scholingen uitgesteld of vertraagd ten gevolge van Corona. Het scholingsplan van 2021 zal dan ook een vervolg krijgen in 2022.

ICT

In de loop van 2021 zijn de tablets voor de directe zorgverlening, allemaal vervangen. Dit heeft geleid tot een verbetering in het werken met tablets. De vertraging die ervaren werd in veel gevallen is aanzienlijk verminderd. Ook zijn nieuwe printers aangeschaft. Deze zijn zo ingericht dat ongeacht welke printer genomen wordt hierop de print opdracht uitgedraaid kan worden. Tevens is voor een deel overgegaan op Windows 365. Hiermee zijn de tekstverwerking en mail altijd “up-to-date”. Daarnaast is in 2021 overgegaan op veilig mailen waarmee ook de AVG wetgeving wordt opgevolgd.

Clïenttevredenheidsonderzoek/Zorgkaart Nederland

Afgelopen jaar is er geen clïenttevredenheidsonderzoek uitgevoerd voor het “verzorgings- en verpleeghuis. Wel zijn op Zorgkaart Nederland waarderingen gegeven door clïënten of vertegenwoordigers. De gemiddelde score komt in 2021 uit op een 7,7.

Aandachtspunten die genoemd worden zijn de communicatie richting naasten en er wordt een groot verschil in kwaliteit van medewerkers ervaren door de naasten.

Positieve punten zijn de sfeer in de organisatie, liefde volle benadering door zorgmedewerkers en genoeg tijd voor een praatje”.

Wel is door ZorgfocuZ een PREM onderzoek uitgevoerd waarbij een gemiddelde score van 8,5 is gehaald. Voor dit onderzoek zijn 80 clïënten uitgenodigd wat 43 respondenten opleverde. Hiermee zit het thuiszorgteam Vredewold gemiddeld hoger dan het andere organisaties waarvoor ZorgfocuZ het onderzoek heeft uitgevoerd.

Huisvesting

Het gebouw is in 2021 in eigendom verworven en voor de ver- en nieuwbouwplannen wordt de samenwerking gezocht met externe financiers. We gaan onze huiskamers, units en dagbesteding renoveren en verbouwen en gaan we een maximale uitbreiding van de plaatsen met behandeling realiseren. In het verlengde van deze bouwplannen gaan we vanuit de netwerkgedachte en intensieve samenwerking met andere partners ook onderzoeken of we alternatieve dienstverlening kunnen onderbrengen in het gebouw. Verdere concretisering vindt plaats in de bouwplannen in wording. Voor de uitbreiding in capaciteit, het waarborgen van de welzijnscomponent en het aanbieden van nieuwe producten is het van groot belang dat er wordt geïnvesteerd in de relatie en samenwerking met het Zorgkantoor zodat er meerjaren afspraken gemaakt kunnen worden over de groei, de kwaliteit en de fasering. Als uitgangspunt voor de gesprekken hanteert het zorgkantoor het Kwaliteitskader. Naast het maken van productieafspraken over uitgaven en volume van de te leveren zorg is het maken van afspraken over de kwaliteit van zorg en kwaliteitsverbetering essentieel.

Overheidsmaatregelen, richtlijnen vanuit toezichthouders, wijzigingen in bekostiging, schaarste op de arbeidsmarkt – blijvend zullen ze hun invloed op Vredewold hebben. Het zijn serieuze bedreigingen waar Vredewold rekening mee heeft te houden, maar ook niet meer mee kan doen dan accepteren. We willen daarom, vanuit eigen kracht, onze focus leggen op wat wij zelf kunnen beïnvloeden in de vorm van pro-activiteit, samenwerking en ondernemerschap. Om daar waar we kunnen te strijden voor betere financiering en minder regeldruk.

Vilans protocollen en organisatie gebonden procedures

Door koppelingen te maken tussen verschillende systemen is het nu mogelijk om nog eenvoudiger de meest recente Vilans protocollen op te vragen. Dit kan nu vanuit de eigen Cloud omgeving zonder nog weer te hoeven inloggen. Ook vanuit het LMS zijn de protocollen goed te benaderen. In 2021 is een start gemaakt met het herschrijven van de organisatie gebonden procedures; dit wordt in het jaar 2022 afgerond.

Aanschaf bedden en inzet Domotica

In verband met gewijzigde wet en regelgeving is Vredewold overgegaan tot de aanschaf van eigen bedden.

Tot 2021 werden de Hoog-laag bedden verstrekt vanuit de zorgverzekering. Vanaf 2021 hebben alle kamers een bed van Vredewold wat ook een positieve uitwerking heeft op de ergonomische werkhouding van de medewerkers. De inzet van Domotica is nog relatief beperkt maar houdt ons wel bezig. Per afdeling worden er artikelen aangeschaft zoals bijvoorbeeld een robot kat of hond. Bewoners reageren hier positief op.

Voor de nieuwbouw in 2022 is het inzetten van Domotica een vereiste. Op allerlei manieren proberen we onze medewerkers optimaal uit te rusten om tegemoet te komen aan de zorgvraag van onze bewoners. Daarnaast staat Vredewold open voor verbetering in de vorm van technologie. Zo zijn we bij de thuiszorg bezig met elektronische medicijndispensers, digitalisering en andere innovatieve ontwikkelingen toe te passen. Intramuraal zijn we aan het kijken voor slimme ontwikkelingen op het gebied van domotica binnen alle vertrekken hierbij denkende aan het inluistersysteem, slimme lampen en overige technologie wat ten goede komt voor de zorg van de bewoner en voor het ergonomisch werken voor onze medewerkers.

Daarnaast zijn we op dit moment bezig met de transitie van de gesloten afdeling naar het opendeurenbeleid in te voeren. Hierbij proberen we d.m.v. domotica op een succesvolle manier de bewegingsvrijheid voor de bewoners zo min mogelijk te beperken en hun autonomie te vergroten. Hierbij denkende aan leef cirkels wat bestaat uit sensoren in polsbandjes of in een andere vorm gekoppeld aan deuren en detectiesoftware in appartementen en op smartphones en desktops van zorgmedewerkers. Afhankelijk van wat past bij de bewoner kan deze zelfstandig vrij gebruik maken van de eigen afdeling, het gebouw of ook de tuin: drie leef cirkels.

Zorgmedewerkers bepalen samen met de cliënt, familie en een multidisciplinair team welke leef cirkel het beste past. Hierbij letten ze onder andere op de mate van dementie en gedrag. Op deze manier is er maatwerk en sluit de balans vrijheid en veiligheid zo veel mogelijk aan bij elke individuele bewoner.

Kwaliteitsinformatie samenbrengen uit ONS m.b.v. de Zorgmonitor van Accordis

Het teamdashboard wordt gebruikt om informatie te verzamelen over verschillende indicatoren. Hier is in 2021 een verdere doorontwikkeling in geweest. Hiermee kan beter en efficiënter op kwaliteit gestuurd worden. Wel wordt hier ook op sommige vlakken ervaren dat de systemen niet altijd optimaal met elkaar werken. Dit wordt in 2022 meegenomen in de werkgroep Nedap/ONS.

Zorgkaart Nederland

Eind 2021 is er actief gevraagd om beoordelingen achter te laten op Zorgkaart Nederland. Dit heeft geleid tot 38 reacties. Zoals eerder benoemd zijn hieruit positieve punten maar ook aandachtspunten naar voren gekomen.

Administratieve lasten: geen registratie onnodige gegevens

Ondanks de in 2019 gevolgde schrapsessie worden de administratieve lasten nog steeds als hoog ervaren. Duidelijk is dat dit met name in het op orde houden van onder andere het zorgleefplannen zit. De hieruit voortgekomen suggesties en aandachtspunten worden meegenomen en opgepakt.

Communicatie

In het begin van 2021 werd er mede doordat werkoverleggen door Corona kwamen te vervallen, een tekort aan regie en coördinatie rondom communicatie ervaren. In het najaar van 2021 is dit voor een groot deel verbeterd door het organiseren van overleggen via teams en het meer gebruiken van het medewerkersportaal en het intranet van Vredewold. Ook is er met regelmaat een nieuwsbrief vanuit de directie en door de teamleiders verstrekt. We zien dat medewerkers het Intranet en de Afas site/app steeds frequenter weten te vinden. Er wordt gewerkt aan verbetering door het systeem te vereenvoudigen en herhaaldelijk instructies te geven over het gebruik van de digitale informatiekkanalen.



Vredewold Leek
Pulvertorenstraat 1
9351 BP Leek

Telefoon: 0594-552626
E-mail: info@vredewold.nl