



KWALITEITSPAN VERPLEEGHUISZORG

WITTENBERGZORG

HAAFTEN

2021-2022

2 juni 2021

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
2. Profiel van de organisatie.....	6
Zorgvisie.....	6
Kernwaarden.....	6
Doelgroepen, aantal cliënten per doelgroep, leeftijdsverdeling	6
Aantal locaties en voornaamste besturingsfilosofie.....	6
Zorgverleners en vrijwilligers per organisatie-eenheid/doelgroep	8
Volgbare voornemens voor 2020-2021	8
Wonen en Welzijn	9
Persoonsgerichte zorg	9
Benodigde behandeling.....	9
Veiligheid.....	9
Leren en verbeteren	10
Innovatie.....	10
Leiderschap, governance en management	10
3. Personeelssamenstelling	10
Meting van kwaliteit.....	11
Gebruik van hulpbronnen	11
Gebruik van informatie	11
4. Bijlagen	12

Notitie

n.a.v. kwaliteitsplan 2021 – 2022

Inleiding

Deze notitie is opgesteld n.a.v. het kwaliteitsplan 2021-2022 en is op 7 februari besproken met het Zorgkantoor. Het kwaliteitsplan is opgesteld door de vorige bestuurder. Met de komst van de bestuurder a.i. in september zijn er andere prioriteiten vastgesteld binnen de organisatie. De voornemens genoemd in het kwaliteitsplan 2021 – 2022 zijn daarom niet allemaal actueel. In deze notitie willen we aangeven waar er op dit moment aan gewerkt wordt of het komende jaar aan gaan werken.

Thema: Persoonsgerichte zorg en ondersteuning & Wonen en Welzijn

Persoonsgerichte zorg is een van de onderdelen die centraal staan binnen Wittenbergzorg. In de achterliggende periode hebben we gewerkt aan het opstellen van unieke levensverhalen van onze intramurale bewoners. Zorgverleners kennen de cliënten en spelen zo veel als mogelijk in op de wensen en behoeften van de individuele client. Dit traject is een onderdeel van Waardigheid en trots op locatie en wordt begeleid door een coach en stuurgroep (manager zorg, coach Waardigheid en trots en kwaliteitsadviseur).

Inmiddels is de tweede werkgroep gestart en gaan we aan de slag om vanuit het levensverhaal van de bewoner doelen op te stellen voor het zorgleefplan. Binnen het plan van aanpak van Waardigheid en trots werken we met verschillende werkgroepen, in die werkgroepen zit een evenredige vertegenwoordiging van de verschillende afdelingen. De werkgroepleden zijn de ambassadeurs van de afdeling om dit onderdeel te implementeren.

Plan van aanpak is opgesteld n.a.v. inspectierapport Wet zorg en dwang 30 maart 2021. Binnen de stuurgroep worden de actiepunten besproken en uitgezet. Beleidsdocument van WZD wordt na elke stuurgroep bijgesteld. Er is weer een start gemaakt met een gezamenlijk EVV-overleg. Gedurende het jaar komen alle EVV'ers op vastgestelde momenten bij elkaar.

- Uitrol van het plan van aanpak Waardigheid en trots op locatie. Werkgroep Wonen & Welzijn opzetten: iedere medewerker en vrijwilliger levert persoonsgerichte aandacht op basis van het unieke levensverhaal van de client. Welzijn van de client is het uitgangspunt. Het is ons streven dat iedere client altijd een prettige dag heeft.
- Uitrol plan van aanpak Wet zorg en dwang. In de maanden november en december is het beleid op orde gebracht en hebben de trainingen plaatsgevonden van alle medewerkers. Inmiddels worden afspraken eenduidig

in het ECD vastgelegd. Daarnaast wordt er gewerkt aan afbouw van WZD-maatregelen. In geval van nieuwe maatregelen vindt er een bredere toetsing plaats dan het verleden.

Thema: Personeelssamenstelling

- Aanwezige kwaliteit en omvang afgezet tegen de ontvangen gelden, rekening houdend met de zorgzwaarte. Aansluiten roostering a.d.h.v. vastgestelde dienstenpatroon i.c.m. groei of daling van de zorgzwaarte.
- Bevoegd- en bekwaamheden zorgmedewerkers op orde brengen. Het over grote deel van de medewerkers heeft in Q4 zijn bevoegd- en bekwaamheden laten aftekenen en in het LMS ingevoerd.
- Formatieplaatsplan opstellen 2022.
- Structureren van dagbesteding en inzet EVV'ers op dagbesteding.
- Structureel organiseren van EVV-overleg afgewisseld met een algemeen overleg en een themaoverleg.
- WZD-functionaris meer inzetten op de thema's uit de Wet zorg en dwang.

Thema: Veiligheid

- Plaatsen van slimme sensoren met de mogelijkheid van het hebben van toezicht in de nacht zonder de bewoner hiervoor wakker te moeten maken en/of de kamer te moeten betreden.
- Vervangen van telefooncentrale, hetgeen zorgt voor een betere bereikbaarheid.

Thema: Leren en werken aan kwaliteit

- Organisatiestructuur binnen Wittenbergzorg aanpassen i.v.m. noodzaak kadering en positionering van de kwaliteitsverpleegkundigen. Kwaliteitsverpleegkundigen positioneren op inhoud van het vak, niet als leidinggevende.
- Opstellen kwaliteitscyclus, denk hierbij aan kwaliteitsbeleid, kwaliteitsplan, proces interne audits.

Theam: Leiderschap, governance en management

- Zorgalliantie; samenwerking met drie organisaties uit de regio verder uitrollen.

1. Inleiding

Komend vanuit de situatie van verzorgingshuis en het lange tijd hebben van één verpleegafdeling kunnen we nu locatie De Wittenberg van Wittenbergzorg duiden als een verpleeghuis. In dit verpleeghuis wordt door gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers en vrijwilligers in samenwerking met de mantelzorgers en de familie wonen, welzijn en zorg (kleinschalig wonen) geboden.

Op grond van het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg en de notitie Thuis in het Verpleeghuis is dit kwaliteitsplan voor de komende jaren 2021 – 2022 opgesteld. We zullen tijd nodig hebben om onze plannen bekend te maken, te realiseren, te monitoren en te borgen en daar waar nodig bijstellen. De plannen zijn nadrukkelijk bedoeld om samen in de praktijk verder te gaan opzetten, invullen en uitvoeren. Zonder extra ballast maar gewoon zoals we al heel lang gedaan hebben door middel van: 'Zorg voor elkaar'. Hier gaan we mee door. Wel zal meer nadruk komen te liggen op de teams met hun eigen ontwikkelingen en op de afdelingen zelf. Daar vindt het werk plaats, wordt er kwaliteit geboden en zijn de beste verbindingen mogelijk. We doen dit vanuit de thema's:

Wonen:

We spreken dan ook van onze bewoners, zij wonen hier in hun huis(kamer).

Welzijn:

We schenken veel (meer) tijd en aandacht aan welzijn. Dit voorkomt eenzaamheid en zorgvragen en leidt tot minder medicijngebruik.

Zorg:

Daar waar nodig verlenen we (palliatieve) zorg en begeleiding en geestelijke zorg.

Behandeling:

Verschillende disciplines verlenen behandeling die nodig is.

Plannen

Dit doen we met voldoende en (meer) gemotiveerde en deskundige medewerkers, vrijwilligers i.s.m. mantelzorgers en de familie.

Daarbij zorgen we volop dat we leren, verbeteren en innoveren en voeren we eigenaarschap in. Hier is Waardigheid & Trots op locatie vanaf 2020 bij betrokken.

Er is een meerjarenbeleidsplan 2020-2023. De thema's die daarin aan de orde komen zijn gericht op de (door)ontwikkeling van Wittenbergzorg en passen volledig bij dit kwaliteitsplan.

Dit kwaliteitsplan is vorig jaar met de medewerkers van Wittenbergzorg, de behandelaren vanuit SZR, de cliëntenraad en de ondernemingsraad besproken en zal de komende maanden opnieuw besproken worden. Daarnaast is er meegelezen vanuit twee collega-instellingen, vanuit het Lerend netwerk. Het door het MT vastgestelde kwaliteitsplan zal verdere uitwerking krijgen met de medewerkers, vrijwilligers, de cliëntenraad en het MT. Hierbij willen we de extra financiële middelen, t.b.v. inzet van medewerkers en financiën t.b.v. innovatie, zoveel als mogelijk inzetten en deze verantwoorden. Voorop staat tevreden bewoners, warme en veilige

zorg, voldoende budget en gemotiveerde en gekwalificeerde en betrokken medewerkers.

Tenslotte bidden en hopen we dat ons werk vanuit onze protestants-christelijke identiteit tot zegen mag zijn en ons werk in 2021 - 2022 goede voortgang mag hebben.

Graag gaan we met het zorgkantoor VGZ de dialoog aan over de inhoud van dit plan en hoe we dit gezamenlijk kunnen verwezenlijken.

2. Profiel van de organisatie

Zorgvisie

Kernwaarden

Binnen onze organisatie zijn de volgende kernwaarden van belang:

- Welzijn van de ander op het oog hebben
- Evenwicht tussen het individuele en het gemeenschappelijke
- Liefdevolle en deskundige zorg
- Gelijkwaardigheid van zorgvragers en zorgverlener
- Ieder mens is waardevol
- Praktisch dienen

Vanuit onze grondslag is dit alles geënt op: God lief hebben boven alles en de naaste liefhebben als onszelf.

Doelgroepen, aantal cliënten per doelgroep, leeftijdsverdeling

Binnen Wittenbergzorg wordt binnen 7 afdelingen somatische en psycho-geriatrie zorg geboden. Afdeling Rijnhof heeft 8 plaatsen met een diversiteit aan problematiek zoals lichte psycho-geriatrie en somatische zorg. Daarnaast biedt deze afdeling gescheiden wonen en zorg en kan men ter observatie hier verblijven.

Afdeling Giessenhof heeft 10 plaatsen met psycho-geriatrie en somatische zorg.

Afdeling Waalhof heeft 8 plaatsen somatische zorg. Afdeling Betuwehof is een

gesloten afdeling met 10 plaatsen psycho-geriatrie zorg. Afdeling Kriekenhof

heeft 23 bewoners met psycho-geriatrie problematiek, onderverdeeld in drie huiskamers: De Korf 7 plaatsen, De Bogerd 8 plaatsen en De Hoenderik 8 plaatsen.

Aantal locaties en voornaamste besturingsfilosofie

De kernactiviteiten van Wittenbergzorg zijn:

- Bieden van zorg binnen: de Wet Langdurige Zorg (WLZ) in Wittenbergzorg te Haften, Wijkverpleging, Zorgverzekeringswet (Zvw), de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO), Huishoudelijke Verzorging (WMO-HV) en PGB zorg;
- Bieden van dagbesteding vanuit de Langdurige zorg en WMO in de Bloemenhof te Haften.

Werkgebieden:

Wittenbergzorg verleent zorg in de gemeente West Betuwe.

Besturingsfilosofie

Dienend werk

Van iedere medewerker van laag tot hoog wordt verwacht dienend werkzaam te zijn, naar de bewoner en diens omgeving, naar collega's, vrijwilligers en allen die op enige wijze bij Wittenbergzorg betrokken zijn.

Eigenaarschap

Het eigenaarschap voor het wonen, welzijn, de zorg en behandeling ligt bij het gehele team.

Beroeps- en eigen verantwoordelijkheid

Vanuit het beroep weet de medewerker zijn eigen verantwoordelijkheid en voert de eigen regie over het werk. Met inachtneming van de regelgeving, maar vanuit het principe van pas toe en leg uit. Wat eenvoudig praktisch en verantwoord is, krijgt voorrang boven procedures en onnodige beknotting. Administratieve belasting wordt waar mogelijk verminderd.

Zelforganisatie-eigenaarschap

Dienend werkzaam zijn en eigenaar van het te verrichte werk en hiertoe in staat zijn vanuit het beroep, geeft veel mogelijkheid tot zelfsturing. Daarom willen we binnen Wittenbergzorg in alle lagen hierop volop doorgaan. We gaan van een centraal naar decentraal geleide organisatie. Eigenaarschap zal steeds meer op de voorgrond komen te staan. De organisatie is van ons allemaal, de afdeling is van de medewerkers zelf. Bestuurder en manager zijn ondersteunend en faciliterend.

Facilitering

Bovenstaand wordt volop ondersteund en gefaciliteerd vanuit het management team en het bedrijfsbureau. Vanuit het bedrijfsbureau worden normen, wet- en regelgeving vertaald naar alle afdelingen. Voor het MT geldt dat er een omwenteling plaatsvindt van leidinggevend naar faciliterend t.b.v. operationeel bezig zijn.

Vrijwilligers

Per afdeling zijn er vrijwilligers actief. Deze verrichten allerhande ondersteunende werkzaamheden.

Mantelzorgers

Van mantelzorgers verwacht Wittenbergzorg een bijdrage op de afdeling. Dit kan zijn het mede houden van toezicht op een huiskamer en meehelpen aan een activiteit. Er zal per 2020 een mantelzorgondersteuner geworven worden die het vastgestelde beleid verder gaat implementeren.

Organisatie van het werk

De Raad van Bestuur is eindverantwoordelijk. Het management team is verantwoordelijk voor het meedenken in het tactisch beleid, uitzetten van strategisch beleid en de kaders.

Alle teams binnen Wittenbergzorg zijn verantwoordelijk voor hun eigen afdeling, daar waar nodig in samenwerking met andere afdelingen. Denk hierbij aan b.v. de linnenkamer, de centrale keuken etc.

De zorgteams zijn verantwoordelijk voor de zorg en dienstverlening, het budget, de personele bezetting en het huishouden van hun afdeling. Behandelaren en de pastoraal medewerker zijn ondersteunend aan het bieden van welzijn, zorg en doen aan behandeling.

Zorgverleners en vrijwilligers per organisatie-eenheid/doelgroep

Binnen de verzorging van Wittenbergzorg werken Kwaliteitsverpleegkundigen en gespecialiseerde verpleegkundigen, verzorgenden, helpenden (plus), woonbegeleiders, leerlingen, stagiaires en vrijwilligers.

In de planning wordt rekening gehouden met de benodigde hoeveelheid van medewerkers en het niveau van de medewerkers. Afgezet t.o.v. het aantal bewoners en hun ZZP-indicatie.

Binnen Wittenbergzorg werken de afdelingen die aanpalend aan elkaar zijn samen ten aanzien van het toezicht, maar ook ten aanzien van het gewenste niveau van de medewerker t.b.v. verpleegtechnische handelingen. Er wordt gewerkt met een blo krooster.

Wittenbergzorg neemt de behandeldienst af van Stichting Zorgcentra Rivierenland (SZR) te Tiel. Hiervoor is een samenwerkingsovereenkomst. Ook de verantwoordelijk verpleegkundige achterwacht wordt van SZR afgenomen. De medicatie komt uit het Ziekenhuis Rivierenland Tiel. Hiermee is een Service Level Agreement (SLA) afgesloten waarin ook de adviserende rol van de apotheker is geregeld. Binnen Wittenbergzorg is het aantal bewoners met behandeling groter t.o.v. andere vergelijkbare organisaties. In 2021 - 2022 zal dit nader onderzocht worden, waardoor dit verschil ontstaat.

Volgbare voornemens voor 2021-2022

Binnen alle afdelingen van Wittenbergzorg, de locatie van het verpleeghuis van Wittenbergzorg, zullen in 2022 de voornemens merkbaar zijn:

- ✓ Wonen krijgt meer nadruk met de komst van woonbegeleiders;
- ✓ Welzijn krijgt meer body door per week 2 uur per week per bewoner in te plannen;
- ✓ We gaan door in het spoor (wonen, welzijn en zorg) waarin we al enkele jaren in het kader van 'Waardigheid en Trots' lopen;
- ✓ Het aantal uren van de zorgadviseur zal uitgebreid worden;
- ✓ Het zorgdossier is van de bewoner en is op hem of haar persoonlijk afgestemd;
- ✓ Familieparticipatie is vanzelfsprekend;
- ✓ Zinnige dagbesteding (activiteiten) is al ver gevorderd, maar er zijn nog meer (individuele) mogelijkheden;
- ✓ Meer en beter toezicht;
- ✓ Meer inzet van zorgmedewerkers op drukke momenten;
- ✓ Werken met gespecialiseerde- en kwaliteitsverpleegkundigen;

- ✓ Gebruik van slimme sensoren en andere technieken ter bevordering van de communicatie.

Wonen en Welzijn

Binnen Wittenbergzorg staat wonen en welzijn voorop. Wonen en gestalte geven aan wooncomfort vindt plaats in een eigen appartement en op kleinschalige afdelingen. Er wordt veel aandacht aan de leefomgeving, welzijn, identiteitszaken en (geestelijk) welbevinden geschonken. Er vinden groepsactiviteiten plaats en er worden op maat gesneden persoonlijke activiteiten ondernomen. Familieparticipatie, inzet van vrijwilligers en deelname aan centraal georganiseerde activiteiten zijn vanzelfsprekend, binnen de kaders die met elkaar zijn afgesproken. Deze bevorderen een ruimere leefwereld. Eten en drinken zijn belangrijk en zijn momenten van aandacht en zorg.

Er is een belevenistuin. Hiervan wordt door iedere bewoner, al dan niet onder begeleiding, wekelijks gebruik gemaakt, zowel groepsgewijs als individueel. Hier kunnen bewoners buiten zijn en genieten van de natuur, ervaren, proeven en ruiken. Hierin zullen de woonbegeleiders een rol hebben en hierbij worden bewegingscoaches en een tuincoach betrokken.

Persoonsgerichte zorg

Als opname nodig is, dan willen wij persoonlijke (verpleeghuis)zorg bieden. Zorg, welzijn, wonen, behandeling en geestelijke verzorging dragen bij aan een goede persoonsgerichte zorg. In de laatste jaren zien we dat er al bij binnenkomst sprake is van een behoorlijke multi-problematiek. De opnameduur is aanmerkelijk korter geworden, terwijl de complexiteit en zorgintensiteit toeneemt. Dit vraagt steeds meer (maatwerk) van de organisatie en (voldoende goed opgeleide) professionele medewerkers. Het vraagt ook van de medewerkers veel om dit te verwerken. Het vraagt ook veel van de medewerkers die de dag en avond zorgdragen voor een goed en gezellig leefklimaat in de huiskamer.

Vanwege de toename van de zorgintensiteit is er meer samenwerking (inroepen van meer expertise) met andere verpleeghuizen, ziekenhuizen en psychiatrie in de regio nodig. De pastoraal medewerker heeft een belangrijke bijdrage.

Graag willen we (palliatieve) zorg in de laatste levensfase bieden. We gaan ons hier verder op richten. Hiervoor zal, samen met de wijkverpleging en de intramurale zorg, een zorgpad ontwikkeld worden.

Benodigde behandeling

Binnen Wittenbergzorg werken we vanuit wonen, welzijn, zorg en behandeling. Behandeling nadrukkelijk als ondersteuning. Door in te zetten op fijn wonen, goede en liefdevolle zorg, welzijn en welbevinden is minder behandeling mogelijk. Als een bewoner voldoende geactiveerd wordt, overdag en in de avond, kan hij beter slapen en wordt wellicht voorkomen dat hij slaapmedicatie nodig heeft.

Veiligheid

Veiligheid is niet geborgd met het hebben van een kwaliteitsmanagementsysteem. Dit systeem is nodig, maar het gaat erom de professionele standaarden en richtlijnen in de praktijk goed toe te passen en voortdurend te leren en verbeteren.

Veiligheidseisen voor hulpmiddelen nakomen, toepassen van brandveiligheid en handelend kunnen optreden bij een beginnende brand zijn cruciaal. Medicatie, hygiëne en voedselveiligheid zijn belangrijk en vanzelfsprekend. Wittenbergzorg is aangehaakt bij een project binnen SZR m.b.t. antibiotica resistentie.

Leren en verbeteren

Zoals bij veiligheid aan de orde kwam, wil Wittenbergzorg voortdurend leren en verbeteren. Bij zelforganisatie hoort ook dat medewerkers zelf zich voortdurend scholen en op de hoogte stellen van veranderingen in de sector en gebruik leren maken van elkaars en andermans expertise, bijeenkomsten bezoeken enz. Wittenbergzorg neemt deel aan het lerend netwerk 'Denken en Doen'. Dagelijks wordt een grote inzet gevraagd en het werken aan de zichtbare verbetering (verhoging van de kwaliteit) van de zorg en ondersteuning.

Innovatie

Binnen Wittenbergzorg zal het project domotica dat plaatsvindt op Betuwehof met de gebruikmaking van slimme camera's, verder uitgebreid worden. Tevens zal de zusteroproep hierin geïntegreerd worden en zal aansluitend het telefoonverkeer hierover plaatsvinden; alles ter verbetering van de communicatie. Steeds meer wordt gewerkt met een tablet of telefoon waarop alle informatie te vinden is.

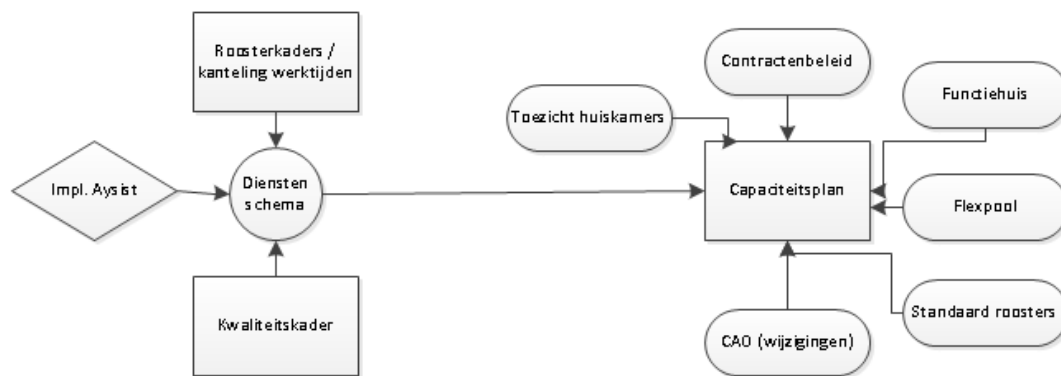
Leiderschap, governance en management

Binnen Wittenbergzorg spreken we veelal over een strategisch, tactisch en operationeel niveau, hetgeen in elkaar overvloeit. Van de bestuurder wordt een goede en heldere strategische koers verwacht in goede afstemming met de Raad van Toezicht, het MT, de Cliëntenraad en de Ondernemingsraad. Aan de strategie wordt op het tactische niveau uitvoering gegeven. Hier ligt een belangrijke taak van het MT en de leidinggevende. Het bedrijfsbureau geeft hierbij zaken aan en ondersteunt hierbij. Op operationeel niveau vindt het werk plaats. Dit kan op een goede manier plaatsvinden als vanuit de strategie en het tactisch niveau duidelijke kaders hiervoor aangegeven worden.

De komende jaren zullen we met elkaar verder werken aan de opbouw van een centraal gestuurde naar een decentraal gestuurde organisatie en nog verder van decentraal georganiseerd naar een persoonlijke rol en bijbehorende verantwoording in het geheel. Zo kunnen al deze persoonlijke rollen met elkaar een organisatie vormen die van hieruit opgebouwd wordt en waar het fijn wonen en werken is. De Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur geven samen, aan de hand van een uitgewerkt plan van aanpak, gestalte aan de governance code.

3. Personeelssamenstelling

Al enige tijd wordt er nagedacht over capaciteitsplanning. Dit komt voort uit het kwaliteitskader verpleeghuiszorg en de personeelsnorm. Voor de capaciteitsplanning is goed nagedacht over onze personeelsopbouw, de zorgzwaarte en het bijbehorende budget en de gevraagde inzet van de medewerker en het vereiste niveau en de eisen vanuit het kwaliteitskader, de inspectie en arbeidstijdenwet enz. Dit heeft geleid tot het volgende schema:



Per afdeling wordt aangegeven welke inzet nodig en vereist is en voor hoeveel uur en van welk deskundigheidsniveau de medewerker dient te zijn. Per afdeling kleinschalig wonen wordt bekeken wat nodig is. Daarbij dient er een verbinding en samenwerking te zijn met een andere afdeling i.v.m. specifieke zaken en/of helpen van elkaar. Afdelingen krijgen een steeds grotere mate van vrijheid om zelf te schakelen in de personele bezetting. We gaan af van de standaarden. Dit zal tijd vragen, maar uiteindelijk meer balans in het werk brengen. Voor de verdere implementatie wordt gebruik gemaakt van een extern deskundige.

Meting van kwaliteit

We meten onze kwaliteit door middel van eindezorg gesprekken, via meldingen ter verbetering c.q. feedback, door het inzetten van een interne meting en vanuit deelname aan Zorgkaart Nederland. Tevens gaan we aan de slag met de indicatoren die op dit moment ontwikkeld worden.

Wittenbergzorg maakt gebruik van Perspekt en is Prezo gecertificeerd. We meten nu intern onze kwaliteit of hoe processen verlopen via de verbetermeter. Vanaf januari 2020 gaan we over op een ander systeem namelijk MijnZorgPeiler.

Gebruik van hulpbronnen

Bij gebruik van hulpbronnen noemen we:

Programma kwaliteit Verpleeghuiszorg/Waardigheid en trots;

- ✓ Uitvoering kwaliteitskader verpleeghuiszorg
- ✓ Thuis in het Verpleeghuis
- ✓ Beleidsbrieven ministerie
- ✓ Vilans/Waardigheid en Trots
- ✓ Lerend netwerk

En ten slotte werken we vanuit hart en ziel aan goede zorg.

Gebruik van informatie

Binnen Wittenbergzorg zijn we hard bezig met de opzet van een Management Rapportage Systeem. Dit wordt zoveel als mogelijk door het bedrijfsbureau in samenwerking met het MT gevuld. De bedoeling is om zodra een kwartaal voorbij is, dit gevuld te hebben en met elkaar hierop terug te zien en te leren en verbeteren.

Tevens wordt gewerkt aan een Risicomanagement Rapportage Systeem. Hierin kan als het ware afgemeten worden wat de stand van zaken is in onze bedrijfsvoering en alles wat risicovol is en hoe deze risico's daar waar mogelijk te voorkomen.

We volgen de informatie vanuit het ministerie van VWS, Actiz, IGJ en Vilans over kwaliteit van verpleeghuiszorg.

4. Bijlagen

- 1) Plan verpleeghuis De Wittenberg Haaften
- 2) Monitoring voortgang plan
- 3) Evaluatie kwaliteitsplan 2019-2021

Bijlage 1

Plan verpleeghuis Wittenbergzorg te Haften

Aantal afdelingen	7 afdelingen Kleinschalig Wonen
Doelgroepen cliënten	Psychogeriatrische zorg en Somatische zorg en of gemengd
Aantal plaatsen	60
Totaal aantal FTE directe zorgverlening	46,78 FTE in 2018, 55,51 FTE in 2019 en 59,04 FTE in 2020
Verdeling naar functie niveau FTE directe zorgverlening	2018 Niveau 4: 2,90 Niveau 3: 27,05 Niveau 2: 7,16 Niveau 1: 1,83 Leerlingen: 7,84
Verdeling naar functieniveau FTE directe zorgverlening	2019 Niveau 4: 3,68 Niveau 3: 29,24 Niveau 2: 6,76 Niveau 1: 9,54 Leerlingen: 6,29
Verdeling naar functieniveau FTE directe zorgverlening	2020 Niveau 4: 4,22 Niveau 3: 27,51 Niveau 2: 6,36 Niveau 1: 12,55 Overig zorgpersoneel: 0,67 Leerlingen: 7,75
Extra te besteden in 2021	€ 654.609
Innovatie	Voorbereiding voor volgende fase van het verpleegkundig zusteroproep systeem en slimme sensoren: aanleg bekabeling WIFI

Situatie in 2020 en 2021 en vervolg in 2022

In 2020 heeft het primaire proces in de zorgverlening vanzelf volop en goede voortgang gehad. Door de druk die er vanwege het coronavirus was en ook nog in 2021 geweest is, hebben de voornemens voor 2020 en 2021 behoorlijk vertraging opgelopen. Daarom is besloten om het plan dat er lag door te trekken naar 2022.

Samenvattend willen wij de extra middelen in 2021-2022 inzetten voor:

- ✓ Verhoging van het welzijn en verbetering van het toezicht en aanwezigheid op de woongroepen door te blijven werken met woonbegeleiders en scholing;
- ✓ Inzet van medewerkers SPW t.b.v. meer welzijnsactiviteiten en de organisatie hiervan en scholing;
- ✓ Verhoging van de kwaliteit door per verdieping, direct aangestuurd door de manager intramurale zorg, te gaan werken met kwaliteitsverpleegkundigen;

- ✓ Extra inzet op drukke momenten aan de hand van een capaciteitsplanning c.q. personeelssamenstelling;
- ✓ Inzetten op meer vrijwilligers;
- ✓ Verbeteren van de inzet van hulp d.m.v. mantelzorgers en familieparticipatie.

Bijlage 2

Monitoring en evaluatie (zie hoofdstuk 5 uit Thuis in het Verpleeghuis)

Doelstelling	Maatregel	Stand van zaken	Resultaat 2021
a. Meer tijd en aandacht voor de bewoner/hogere cliënttevredenheid	Meer zorgverleners voor bewoners Kwaliteit in beeld	Capaciteitsplanning Deelname aan Zorgkaart Nederland Basisveiligheid/indicatoren	Capaciteitsplanning verloopt goed. Binnen DW vinden met name opnames met de behandelcomponent plaats. Het aantal waarderingen op ZK Nederland neemt toe. M.b.t. de basisveiligheid en indicatoren, de uitslag van 2020 is vanwege Covid veel later ontvangen en is er geen plan van aanpak gemaakt. Op grond van de uitkomsten over 2020 zal een plan van aanpak gemaakt worden.
b. Voldoende, gemotiveerde en deskundige zorgverleners Hoger opgeleide medewerkers en clienttevredenheidsscore	Zelforganisatie van het werk Capaciteitsplanning Regionale arbeidsmarktaanpak Administratieve lasten omlaag Duidelijkheid over bekostiging	Voortzetting van zelforganisatie Invoering Capaciteitsplanning/zelfroostering Participatie in regio overleg ROC	Voldoende medewerkers c.q. Fte's, wel herschikking m.b.t. niveaus nodig. Roosterproject verloopt trager van verwacht. Vraagt extra inspanning, dit heeft duidelijk tot meer resultaat geleid.. In de regio aansluiting bij V&V tafel Rivierenland MTO wordt is in Q4 2019 gemeten. Plan van aanpak hierop is niet nodig. In Q 4 van 2021 zal er opnieuw een MTO gehouden worden.
c. Leren, verbeteren en innoveren	Waardigheid en trots op locatie Professionaliseren	Twee maal per jaar W&T op locatie Strategisch Opleidingsplan	Begin 2021 startdeelname aan W&T op locatie. De scan is eind 2020 gedaan en besproken o.a. met de cliëntenraad.

	Professionalisering Innovatie	Gebruik van slimme technologie	Lerend netwerk verloopt heel positief. SOP is in concept gereed. Domotica, voorstel m.b.t. inzet kwaliteitsgelden 2021 (zie tekst hieronder!)
--	----------------------------------	--------------------------------	--

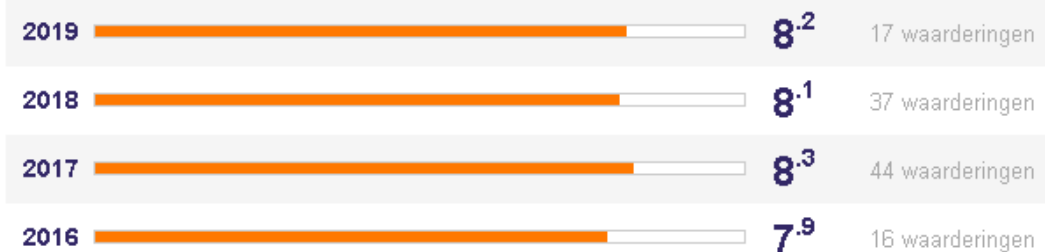
Op 19 april is met Dave van der Pluijm besproken en afgesproken dat:

M.b.t. de verdeling van de kwaliteitsgelden, opnieuw de 15% opgehoogd mag worden naar 25% om verder door te kunnen pakken met de domotica en inrichting van ons Verpleegkundig Oproep Systeem, onder andere omdat de vervanging van het huidige systeem hoogst noodzakelijk is en bedoeld voor toekomstgerichte inzet van leercirkels. We vragen toestemming voor deze wijziging, temeer omdat we wat de personele inzet betreft, een behoorlijke omslag hebben gemaakt. We zetten nl. meer woonbegeleiders en lagere niveaus van de medewerkers in en hebben derhalve de personele kant nu al meer toekomstgericht ingericht.

Waarderingen Zorgkaart Nederland

Waarderingen

Gemiddeld waarderingcijfer per jaar



Meer 

Toelichting

Dit is het gemiddelde cijfer per jaar, en het totaal aantal waarderingen dat deze zorgaanbieder kreeg. Indien er een jaar ontbreekt, dan zijn er in dat jaar geen waarderingen geplaatst.

Waarderingen

Waardeer deze zorginstelling

Er zijn **141 waarderingen**.
94% beveelt deze zorginstelling aan.

[Waarderen >](#)

Klachten over uw behandeling?

Lees hier hoe u uw klacht kunt melden.

[Meld klacht >](#)