

Borgen & Ontdekken



Het
Max Plazier Huis

kwaliteitsplan 2023-2024

Borgen & Ontdekken

Het Max Plazier Huis: na jaren voorbereiding geopend in de zomer van 2020. Vorig jaar, 2022, stond in het teken van de overgang van het pionieren naar het borgen. Even een pas op de plaats, waar staan we en wie zijn we geworden. Voor de komende jaren blijven we koesteren wat we tot nu toe hebben neergezet. Met een fijne cultuur en een warm team van helpenden, verzorgenden, verpleegkundigen, huishoudelijk medewerkers, huismeester, vrijwilligers en management team. Deze cultuur en algemene werkwijze willen we vooral zo min mogelijk veranderen, hierbij borgen van wat er reeds is.

Daarnaast kijken we inmiddels wat meer om ons heen naar nieuwe mogelijkheden. De komende jaren willen we deze mogelijkheden verder gaan ontdekken. Zijn er bijvoorbeeld nieuwe zorgproducten die we kunnen aanbieden. Ook ligt er een kans om ons grondgebied uit te breiden en extra woongroepen te ontwikkelen. Met laagbouw en een weids uitzicht op de weilanden. Waarbij de tuin nog groter wordt en prachtig in elkaar kan overlopen.

Het thema van 2023 en 2024 is dan ook: Borgen & Ontdekken. In dit kwaliteitsplan staat nader omschreven welke onderdelen we vooral willen borgen en op welke onderwerpen we gaan ontdekken wat er mogelijk is en wat bij ons past. Gekoppeld aan de acht hoofdstukken uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg, versie 2021.

BORGEN & ONTDEKKEN - INLEIDING	1
1. <u>PERSOONSGERICHTE ZORG EN ONDERSTEUNING</u>	4
1.1 Borgen	4
1.2 ONTDEKKEN	4
2. <u>WONEN EN WELZIJN</u>	5
2.1 Borgen	5
2.2 ONTDEKKEN	6
3. <u>KWALITATIEF VEILIGE ZORG EN ONDERSTEUNING</u>	6
3.1 Borgen	6
3.2 ONTDEKKEN	7
4. <u>LEREN EN ONTWIKKELEN</u>	7
4.1 Borgen	8
4.2 ONTDEKKEN	8
5. <u>LEIDERSCHAP, GOVERNANCE EN MANAGEMENT.</u>	9
5.1 Borgen	9
5.2 ONTDEKKEN	10
6. <u>PERSONEELSSAMENSTELLING</u>	10
6.1 Borgen	11
6.2 ONTDEKKEN	12
7. <u>HULPBRONNEN, OMGEVING EN CONTEXT</u>	12
7.1 Borgen	12
7.2 ONTDEKKEN	12
8. <u>GEbruik VAN INFORMATIE</u>	14
8.1 Borgen	14
8.2 ONTDEKKEN	14

1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Wat vraagt het kwaliteitskader?

Het kwaliteitskader roept zorginstellingen op om persoonsgerichte zorg en ondersteuning te bieden aan mensen met dementie. Dit houdt in dat zorg geboden wordt met compassie, dat erkend wordt dat bewoners uniek zijn, dat de mogelijkheid van eigen regie over leven en welbevinden leidend is voor de bewoner, en dat er samen, in overleg met bewoner en naasten, beslissingen worden gemaakt over zorg, behandeling en ondersteuning, vastgelegd in het zorgleefplan.

1.1 Borgen

Ook de komende jaren, 2023-2024, blijven de bewoners bij ons voorop staan in alles wat we ondernemen. Ons belangrijkste missie is en blijft, om samen met de bewoners waardevolle momenten te creëren. Ook onze kernwaarden blijven hetzelfde: samen, met passende eigen regie, in geborgenheid en met vertrouwen. Dit blijven we doen, door te werken met vaste zorgteams per woning. En door vaste contactverzorgenden voor iedere bewoner. Iemand die bij veranderingen als eerste er aan denkt, wat dit voor deze bewoner betekent. Die nauw contact onderhoudt met de naasten van deze bewoner, die niet alleen de zorgen deelt, maar ook bij leuke momenten de naasten weet te vinden.

1.2 Ontdekken

Passend bij onze missie, kernwaarden en visie, hebben we bij Het Max Plazier Huis veel aandacht voor het welzijn van de bewoners. Om dit voor de bewoners, allen met dementie, mogelijk te maken, vraagt een constante alertheid op veranderingen in hun gedrag. Gecombineerd met inzicht in het karakter van de bewoners en wat er voor hen belangrijk was en is in het leven,. Plus kennis van de dementie en het verloop van hun ziektebeeld. De collega's in het zorgteam, zien en merken veranderingen en behoeften vaak snel op en spelen hier heel natuurlijk op in. Wanneer dit wat lastiger lukt, is er een samenwerking tussen het zorgteam van helpenden, verzorgenden en verpleegkundige, met de psycholoog. In 2023 en 2024, gaan we starten met een nieuwe rol binnen het verzorgende team: iemand met die met aandacht en kennis extra alert is op het gedrag. We introduceren de rol van Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric (GVP). De GVP-er werkt mee op het team en heeft daarnaast een kort lijntje met de psycholoog. Op iedere woning werkt dan minimaal één GVP-er. Collega's bij wie deze rol goed past, krijgen de gelegenheid om de opleiding tot GVP te volgen. Collega's die reeds eerder deze opleiding hebben gedaan, kunnen solliciteren om deze rol binnen Het Max Plazier Huis te vervullen. De GVP kan met zijn of haar kennis, ondersteuning en advies geven aan de bewoner, aan de naasten en aan de collega's. In samenwerking met de psycholoog kunnen we zo nog verder verbeteren in het bieden van persoonsgerichte zorg en ondersteuning aan de bewoners met dementie.

2. Wonen en welzijn

Wat vraagt het kwaliteitskader?

Als het gaat om wonen en welzijn, vraagt het kwaliteitskader aandacht voor zingeving, een zinvolle tijdsbesteding, een schoon en verzorgd lichaam en verzorgde kleding, familieparticipatie en inzet van vrijwilligers, en wooncomfort.

2.1 Borgen

Welzijn vinden we net zo belangrijk als lichamelijke zorg. We zijn heel blij met de grote tuin, waarin dagelijks een kort of langer rondje gelopen kan worden. Sinds in 2022 de hekken zijn verplaatst, kan die wandeling nu om het gehele gebouw heen. Een tuin om in te ontspannen, maar die ook lichamelijke activiteit stimuleert. Samen bewegen maakt een belangrijk onderdeel uit van het wonen bij Het Max Plazier Huis. In de tuin zijn bovendien diverse beweegtoestellen die het plezier in het bewegen nog verder stimuleren: een schommel, een labyrintbord, trappers van een fiets bij twee vaste stoelen en er zijn twee duofietsen. In het huis zelf, kun je fietsen op een hometrainer die gekoppeld is aan een televisiebeeld met diverse routes. Eens per week is een bewegegoog aanwezig, die bewoners op een speelse manier stimuleert tot bewegen. Zowel individueel als in een groep op de woningen.

Ook is er ruimte voor zingeving in de kerkdiensten, in samenwerking met verschillende kerken. Tweemaal per week is er voor het gehele huis een creatieve ochtend, er is wekelijks een biljartmiddag en er worden sjoelmiddagen georganiseerd. Wekelijks is er een goed bezochte brei-club en eens per twee weken een zangkoor voor bewoners. Daarnaast worden er regelmatig aanvullende activiteiten georganiseerd in en rond het huis. Ook gezonde voeding vinden we erg belangrijk bij Het Max Plazier Huis. Zo proberen we pakjes en zakjes zoveel mogelijk te bannen uit de keuken en te vervangen door verse kruiden. Eens per week komt de groenteboer met zijn kar in de binnentuin. Hier wordt groente en fruit voor de woningen gekocht en kunnen ook de bewoners wat groente of fruit naar keuze halen. Naast gezonde voeding, geeft dit ook een mooie beleving om zelf naar de groenteman te gaan.

In 2022 zijn er familieavonden gehouden op de woningen. Met de meeste naasten is er een laagdrempelig contact met een goede samenwerking in de zorgbehoeften. Wanneer een bewoner onrustig is, maken we vaak afspraken met de verwanten hoe we op deze momenten samen de best mogelijke zorg kunnen geven. Even bellen, of afspreken juist op de momenten dat er onrust is langs te komen. Een mooie samenwerking tussen contactverzorgende en de familie, met regelmatig contact en korte lijnen. Ook bij activiteiten, met name buiten de deur, wordt regelmatig een beroep gedaan op de verwanten om te ondersteunen. Deze vraag wordt vaak enthousiast beantwoord. Op haar beurt zijn we ook al regelmatig door familieleden verrast met spontane activiteiten: een barbecue voor de hele woning, of een ijscoke die voor alle bewoners ijsjes komt brengen. Ook de samenwerking met de bewonersverwantenraad (BVR) is waardevol, er is voldoende animo van verwanten om aan te sluiten bij de BVR. Deze ongedwongen

samenwerking met familie, komt de bewoners en de organisatie ten goede. We blijven hier ook de komende jaren voldoende tijd en aandacht aan besteden om dit te kunnen behouden.

2.2 Ontdekken

We koesteren de samenwerking tussen vrijwilligers en aandachtsvelders welzijn uit het zorgteam. In ieder zorgteam, heeft één collega het welzijn als specifiek aandachtsveld. De komende jaren willen we de samenwerking tussen vrijwilligers en de rest van het zorgteam verder gaan ontdekken. Waar liggen de behoeften van de bewoners, De aangeboden activiteiten in het huis, worden nog wel eens te veel gevoeld als een activiteit van de vrijwilligers, waar de collega's van de woning onvoldoende verantwoordelijkheid voor voelen. Te vaak wordt er aan andere werkzaamheden voorrang gegeven, boven het verzorgen van deze activiteiten. De komende jaren hopen we te ontdekken, op welke manier het volledige zorgteam de activiteiten van het hele huis als vanzelfsprekend onderdeel van hun werk kunnen gaan zien. Ondersteund door vrijwilligers. En niet andersom.

Verder willen we de komende jaren meer aandacht besteden aan welzijn op de woningen zelf. We zien mooie voorbeelden van kleine spontane activiteiten op of met de woningen. Met elkaar een rondje rijden langs de bloemenvelden of een kopje koffie drinken in de strandtent. In de activiteiten willen we de komende jaren ontdekken hoe we dit nog meer onderdeel van de dagelijkse zorgverlening kunnen laten uitmaken. We hebben ontdekt dat grotere activiteiten buiten de deur, vaak veel organisatie vragen en bovendien de spanningsboog van de bewoners overstijgen. Geluk zit ook hier vaak juist in kleine dingen.

3. Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning

Wat vraagt het kwaliteitskader?

Bij het werken aan de kwaliteit van zorg gaan we uit van de professionele standaarden en richtlijnen die gelden in de sector, daarnaast gelden diverse wettelijke kaders. Het leveren van goede persoonsgerichte zorg en ondersteuning vraagt om een permanente leercultuur. Er worden zes indicatoren basisveiligheid genoemd: medicatieveiligheid, decubituspreventie, gemotiveerd gebruik van vrijheid beperkende maatregelen, 'advance care planning', continëntie, aandacht voor eten en drinken.

3.1 Borgen

In onze visie hebben we omschreven hoe we samenwerken met een vast behandelteam (huisarts, verpleegkundig specialist, psycholoog), een betrokken en deskundig zorgteam (met in ieder team een verpleegkundige) en vrijwilligers. In een ruime bezetting en met een warm welkom voor alle bezoekers. Aan deze formule van het vaste behandelteam, zorgteam en vrijwilligers gaan we niets veranderen de komende jaren. We geloven dat de manier van werken zoals hij in onze visie is verwoord, ingrediënten zijn die samen resulteren in kwalitatief veilige zorg en ondersteuning.

Jaarlijks houden we met de apotheker, huisarts, verpleegkundig specialist en aandachtsvelders medicatieveiligheid, een medicatiereview voor iedere bewoner. Dagelijks is er aandacht voor zorgvuldige medicatieverstrekking, lerend vanuit de fouten en kwetsbaarheden die we met MIC meldingen vastleggen en analyseren. De methodiek van digitaal aftekenen en bestellen, in combinatie met door de apotheek per persoon en tijdstip gesorteerde zakjes, blijven we ook de komende jaren hanteren. Alle verzorgende en verpleegkundige collega's hebben een scholing medicatieveiligheid gehad en er is een medicatieaudit geweest. Ook in 2023-2024 zullen we deze scholing en jaarlijkse audit voortzetten.

Wekelijks is er een artsensite, welke door verpleegkundigen zorgvuldig wordt voorbereid (triage). Voor iedere bewoner bij Het Max Plazier Huis, is in een gesprek over behandelwensen gesproken over mogelijke medische keuzes in de toekomst en wat past bij de levensfase en de levensvisie van de bewoner. Bij veel bewoners is gezamenlijk en zorgvuldig besloten tot een terughoudend beleid. Deze heldere kaders brengen rust en vertrouwen, wanneer er daadwerkelijk medische veranderingen zijn. Regelmatig wordt gezamenlijk de keuze gemaakt om een bewoner liefdevol los te laten, in een ontspannen sfeer. Uiteraard voorzien van de passende medische zorg, met intensieve betrokkenheid van verpleegkundig specialist en huisarts. Deze manier van 'advanced care planning', willen we ook de komende jaren voortzetten.

3.2 Ontdekken

Vanaf 2023 is er een onafhankelijke WZD functionaris (specialist ouderengeneeskunde) verbonden aan Het Max Plazier Huis. In 2022 hebben we in het elektronisch cliëntendossier alles in orde gemaakt om WZD maatregelen correct vast te kunnen leggen en te evalueren volgens plan. In 2023/2024 gaan we er aan werken om de WZD werkwijze gemeengoed te laten zijn voor alle medewerkers.

Met de start van Het Max Plazier Huis, 2,5 jaar geleden, hebben we een methode van periodieke evaluaties van zorg opgepakt. Eens per jaar is er een MDO, eens per jaar een zorgleefplangesprek, eens per jaar een medicatiereview. Ook voor, bij, en kort na aanvang van de opname zijn er gesprekken, zo ook enkele weken na het overlijden. In 2022-2023 willen we de inhoud en frequentie van deze gesprekken met elkaar evalueren.

4. Leren en ontwikkelen

Wat vraagt het kwaliteitskader?

Om de best mogelijke zorg en ondersteuning voor bewoners van verpleeghuizen te realiseren is het nodig om permanent te blijven leren en ontwikkelen. Dit gebeurt door leren van en in de praktijk, leren van elkaar, plannen maken, evalueren en ontwikkelen, inzicht en bijsturen. De focus ligt op samen leren, zowel intern als extern.

4.1 Borgen

Een belangrijke manier waarop we leren binnen Het Max Plazier Huis, is in de praktijk. Van gemaakte fouten bijvoorbeeld. Wanneer er iets niet goed is gegaan, wordt er een MIC melding gemaakt. Deze meldingen worden per woning eens per zes weken besproken in het teamoverleg. Samen met de verpleegkundige en zorgmanager, spreken de teamleden door waar het mis is gegaan en waar mogelijk worden afspraken gemaakt om het in de toekomst te voorkomen. In sommige situaties, trekken we de conclusie dat een veel voorkomende MIC melding bij een bewoner, een geaccepteerd risico is. Bijvoorbeeld omdat de bewoner in het appartement veel valt en hier geen toezicht in accepteert. Of wanneer een bewoner regelmatig de medicijnen weigert en de risico's hiervan besproken zijn met bewoner, arts, en verwanten. Dit leggen we dan vast in het zorgleefplan.

Een andere manier van leren in de praktijk, doen we door middel van omgangsoverleggen. Wekelijks is er een overleg, waarin voor de zorgteams ruimte is om complex gedrag van een bewoner te bespreken met de psycholoog. In deze overleggen wordt gesproken over wat we kunnen betekenen voor de bewoner, maar er wordt ook over gesproken wat dit voor de individuele medewerkers betekent, of voor het team. Zo leren we hier met elkaar.

De teamoverleggen zijn ook de plek waar we de missie, visie en kernwaarden van Het Max Plazier Huis met regelmaat bespreken. Met name bij vraagstukken hoe iets aan te pakken toetsen we welk van de opties het best aansluit bij onze uitgangspunten. Belangrijk om hier ook de komende jaren aandacht voor te blijven houden.

Reeds eerder gegeven scholingen, zullen we in 2023/2024 opnieuw aanbieden. Bijvoorbeeld de scholing hoe te gaan met dementie, gericht op vrijwilligers en medewerkers zonder zorgachtergrond. Maar ook de scholing agressie. De scholing om als medewerker bekwaam te blijven in risicovolle handelingen, zullen we eens per twee jaar aanbieden. We blijven opleiden volgens de principes van ons opleidingsplan.

4.2 Ontdekken

Om ook in de laatste fase van iemands leven goede zorg te kunnen blijven geven, worden alle medewerkers geschoold op palliatief terminale zorg. Alle medewerkers hebben de basis BHV opleiding al gevolgd, twee woningen gaan zich specialiseren in BHV en zullen jaarlijks BHV verdiepingscursussen gaan volgen. Verder gaan we, zoals reeds benoemd onder 'persoonsgerichte zorg en ondersteuning', een aantal collega's opleiden tot Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric. Ook wordt er een collega opgeleid tot verpleegkundig specialist en leiden we verpleegkundigen (MBO en HBO), verzorgenden IG en helpenden op.

We zijn er trots op dat we veel opleiden. Op heel veel plekken en niveaus wordt er gelegenheid gegeven voor ontwikkeling. De werkbegeleiding wordt gegeven door een collega op de werkvloer, met wie de leerling minimaal één dienst per week samenwerkt. Om eenduidig te ondersteunen en bij te sturen, gaan we starten met een praktijkopleider. De praktijkopleider zal tevens verantwoordelijk zijn voor het coachen en ondersteunen van werkbegeleiders, zodat zij nog beter in staat zijn tot het begeleiden van stagiaires en leerlingen.

De praktijkopleider zal regelmatig contact hebben met leerlingen en stagiaires over hun ontwikkeling in de praktijk, een mentorrol vervullen en hiermee het hele leerproces volgen. Verder gaat de praktijkopleider contacten onderhouden met opleidingsinstituten en de (door)ontwikkeling en verbetering van beroepspraktijkvorming en bij- en nascholing organiseren.

Ook kan de praktijkleider onderzoeken hoe we passend kunnen aansluiten bij samenwerkingen in de regio. We zijn voornemens meer BBL opleidingsplekken aan te gaan bieden.

Onze verwachting voor de toekomst is dat met de verdere uitbreiding van de organisatie de rol van praktijkbegeleider zal worden ingebed worden in de functie van zorgmanager.

5. Leiderschap, governance en management.

Wat vraagt het kwaliteitskader?

Naast zorginhoudelijke aspecten en de leercultuur, omschrijft het kwaliteitskader ook randvoorwaarden voor het leren binnen de organisatie, transparantie en verantwoording. Dit doen we met een gezamenlijke visie op kwaliteit, samenwerking met professionals en bewoners, een ondersteunende, faciliterende en transparante raad van bestuur.

5.1 Borgen

Afgelopen jaar hebben we binnen het elektronisch cliëntendossier administratief mogelijk gemaakt, om de stappen volgend vanuit de Wet Zorg en Dwang goed vast te leggen en te volgen. Ook hebben we een onafhankelijk functionaris Wet Zorg en Dwang aan ons kunnen verbinden, deze zal begin 2023 daadwerkelijk starten. In 2023/2024 gaan we nader aandacht besteden aan wat deze wet nou exact inhoudt voor ons huis. We vinden het belangrijk dat medewerkers kennis hebben van keuzes op het gebied van de Wet Zorg Dwang. Veel aspecten van deze wetgeving, sluiten mooi aan bij onze kernwaarden samen, eigen regie, geborgenheid en vertrouwen. Ook de samenwerking met verschillende disciplines en de cultuur van constant evalueren en bijstellen van de manier van zorg verlenen, past bij de kritische blik die de Wet Zorg en Dwang van ons vraagt. De komende jaren willen we dat ook de afspraken en stappen vanuit de wetgeving, voor de medewerkers bekend terrein gaan worden.

Door te werken met aandachtsvelders: collega's uit het zorgteam met een specifiek aandachtsgebied; houden we binnen de teams met elkaar de kwaliteit op diverse onderwerpen onder de aandacht. Zo is er in ieder team een collega met gezonde voeding als aandachtsgebied. De collega's die allen dit aandachtsgebied hebben, spreken met elkaar geregeld over hoe en wat er gegeten wordt in de diverse woningen en in het huis. Hier sluit iemand van het managementteam bij aan. Wanneer er in het huis of op een woning veranderingen zijn, stapt de aandachtsvelder naar voren om zaken uit te zoeken of te organiseren. Behalve deze aandachtsvelder voeding, zijn er ook aandachtsvelders op het gebied van incontinentiemateriaal, muziek, welzijn en vrijwilligers, bewegen, maar ook de eerder benoemde aandachtsvelders medicatieveiligheid.

5.2 Ontdekken

Bij Het Max Plazier Huis, vinden we het belangrijk om korte lijnen met elkaar te houden, met een goede samenwerking tussen de verschillende disciplines die hier werken. De sfeer in huis is dat iedereen heel benaderbaar is. Dit wordt door eenieder gekoesterd. Ook de komende jaren willen we er aandacht aan blijven besteden, om in gesprek te blijven met elkaar: zorgteam, managementteam, raad van toezicht. In 2023/2024 willen we de ondernemingsraad (OR) goed laten starten en een vanzelfsprekend onderdeel laten worden van onze organisatie. Eind 2022 hebben de collega's die in de OR zitting nemen, een cursus gevolgd gericht op kennis van de taken als OR lid. Vanaf 2023 gaan zij regelmatig in gesprek met elkaar en met de bestuurder. Ze zullen zich eerst goed gaan inlezen in de documenten van Het Max Plazier Huis en in de wet- en regelgeving. Daarna zal de OR de belangen van de medewerkers van Het Max Plazier Huis behartigen in samenwerking met de bestuurder. We hopen op een laagdrempelige en kritische samenwerking. Verder willen we in 2023/2024 onderzoeken of er de behoefte is om een personeelsvereniging op te richten.

We zullen de komende jaren ook de ontwikkelingen blijven volgen waar het de financiering van de zorg en de behoefte aan zorg in de regio betreft. Blijft de zorg zoals we het nu leveren het best passen, of is het verstandig om hier iets in te veranderen? Om de medische zorg toekomstbestendig te houden, hebben we op dit moment zelf een verpleegkundig specialist in opleiding (VIOS). Vanuit maatschappelijk en regionaal oogpunt, is onze verpleegkundig specialist daarnaast leermeester van een VIOS uit een andere organisatie. We zijn bij Het Max Plazier Huis heel tevreden over de samenwerking tussen huisarts, verpleegkundig specialist en psycholoog, direct ondersteund door een team verpleegkundigen en strakst een team GVP-ers. Samen met de verzorgenden en helpenden als mooi zorgteam. Echter zou het ook kunnen, dat we in de toekomst zelf de volledige behandeling gaan verzorgen, in samenwerking met een regionaal team van specialisten ouderengeneeskunde en verpleegkundig specialisten. In plaats van de huidige huisartsenpost waar we in avond-weekend-nacht op kunnen terugvallen. Of en hoe we dit gaan aanpassen, gaan we ontdekken in 2023/2024.

6. Personeelssamenstelling

Wat vraagt het kwaliteitskader?

Het échte contact en de relatie tussen zorgprofessional en cliënt zijn sleutelfactoren voor goede zorg. Gezien, gehoord en geholpen worden op de terreinen waar je als cliënt behoefte aan hebt, daar draait het om in persoonsgerichte zorg. De zorgprofessional maakt het verschil, met zijn of haar kennis, deskundigheid, ervaring en bejegening. Personeelssamenstelling draait dan ook om de inzet van de juiste mensen met de juiste competenties die nodig zijn, gezien de vragen van de bewonersgroep op dat moment.

6.1 Borgen

Op iedere woning, werkt een vast team van verzorgenden, helpenden en een verpleegkundige. Dagelijks zijn er tussen 9.00 en 22.00 continue twee medewerkers aanwezig op de groep van 8 bewoners. Daarnaast is er dagelijks, woning overstijgend, een verpleegkundige aanwezig met een verpleegkundige dienst. Wanneer er geen verpleegkundige aanwezig is, is er altijd een verpleegkundige telefonisch bereikbaar en zo nodig oproepbaar. Ook woning overstijgend, zijn dagelijks twee flexibele diensten: van 07.00 tot 13.00 en van 15.00 tot 21.00. Deze flexibele dienst, kan worden gevraagd om op een woning waar te nemen wanneer er bijvoorbeeld een activiteit wordt gedaan met één of een klein aantal bewoners. Of wanneer er een overleg is waar een medewerker van de groep bij aansluit. Bij een ziekmelding op die dag, kan deze flexibele dienst waarnemen op de woning waar de zieke uitvalt. Op iedere woning is bovendien eens per week extra huishoudelijke ondersteuning door een vaste collega die de bewoners goed kent. Deze ruime bezetting en het vaste zorgteam op de woning, bevalt goed en willen we ook de komende jaren behouden.

bezetting in het hele huis, 48 bewoners	
Helpende	8 FTE
Verzorgende IG	34 FTE
Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric	6 FTE
Verpleegkundige	6 FTE
Huishoudelijk medewerker	2 FTE
Huismeester	1 FTE
Psycholoog	0,5 FTE
Verpleegkundig Specialist	0,5 FTE
Verpleegkundig Specialist in opleiding	1 FTE
Zorgmanager	2 FTE
Controller	1 FTE
Bestuurder	1 FTE

In gesprekken met medewerkers komt heel vaak naar voren dat er korte lijnen worden ervaren en dat er een laagdrempelig contact is tussen zorgteam en managementteam. Ondanks deze positieve geluiden, is het toch ook goed om periodiek een evaluatiegesprek te plannen tussen werknemer en leidinggevende. Omdat er 1 leidinggevende is voor alle zorgmedewerkers, is het wel een uitdaging om dit op een haalbare manier in te plannen. Een mogelijke manier, is om zowel de voorbereiding als de verslaglegging achteraf, in eerste instantie de verantwoordelijkheid te laten zijn van de werknemer. Bijvoorbeeld met ondersteuning van een vragenlijst. In 2021 hebben alle collega's een evaluatiegesprek gehad. In 2022 hebben in ieder geval alle nieuwe collega's een gesprek gehad, plus naar behoefte met een deel van de overige collega's. In 2022/2023 willen we er weer naar toe, dat alle collega's minimaal jaarlijks een evaluatiegesprek hebben.

6.2 Ontdekken

We zijn zeer tevreden over de gekozen opzet van een platte organisatie: de (zorg-) managers met daar direct onder alle verzorgenden en ondersteuners. Geen extra lagen ertussen creëren, dit veroorzaakt vaak juist alleen maar meer ruis. Hiervoor is dan de coördinerende rol van de verpleegkundige erg belangrijk. Sinds kort is dit team nu compleet en proberen zij met elkaar een goede werkwijze van die coördinerende taken neer te zetten. Het team zal de komende periode een aantal teambuildingsdagen hebben, onder begeleiding van een externe professional, om als team een stuk te kunnen groeien.

De druk op de administratie wordt telkens een stukje groter. Gelukkig krijgen we ondersteuning van een vrijwilliger die aardig thuis is op het kantoor. We verwachten dat er wel extra druk op de administratie komt op het moment dat er nieuwe producten bijkomen, zoals bijvoorbeeld logeerplekken. Zodra dit verder is uitgewerkt en ook daadwerkelijk gaat plaatsvinden zal er administratieve ondersteuning worden gezocht.

7. Hulpbronnen, omgeving en context

Wat vraagt het kwaliteitskader?

Hulpbronnen, omgeving en context zijn van invloed op de kwaliteit van de zorg en zij beïnvloeden elkaar en andere thema's. Het gaat erom dat zorgorganisaties voortdurend een zorgvuldige inventarisatie en afweging maken. Voorbeelden hiervan zijn: de gebouwde omgeving, materialen en hulpmiddelen, facilitaire zaken, financiën en administratieve organisatie en professionele relaties.

7.1 Borgen

We hebben gaandeweg al een aardig scala aan documenten in het kwaliteitshandboek. In 2023 gaan we verder met het herzien van de inhoud en de opbouw van het kwaliteitshandboek. We hopen in 2023 deze volledig actueel te kunnen maken, zodat de werknemers gezochte informatie gemakkelijk en overzichtelijk kunnen vinden.

7.2 Ontdekken

Aangrenzend aan het terrein van Het Max Plazier Huis, bevindt zich een stuk grond dat voorheen dienst deed als gemeentewerf. Deze grond is eigendom van dezelfde eigenaar als degene van wie Het Max Plazier Huis het pand huurt. Deze grond wordt nu niet gebruikt. Om ons zorgaanbod nog verder te kunnen uitbreiden of verbreden, ligt er nu een mooie kans om ook deze grond toe te voegen aan Het Max Plazier Huis. Met laagbouw en een weids uitzicht op de weilanden, waarbij de tuin nog groter wordt en prachtig kan overlopen in het nieuwe gedeelte.

Deze uitbreiding vraagt een wijziging van bestemmingsplan en vervolgens het ontwikkelen van nieuwbouw op deze grond. We willen in 2023/2024 op deze oude gemeentewerf ons zorgaanbod gaan uitbreiden met twee woongroepen. Na wijziging van het bestemmingsplan (van industrieel naar maatschappelijk), naar verwachting het eerste kwartaal van 2023, kan er een bouwaanvraag worden ingediend. In 2024 verwachten we deze uitbreiding in gebruik te kunnen nemen.

Van de zes woningen die we in Het Max Plazier Huis hebben, zijn er vijf gelegen op de begane grond waarbij je vanuit de woning en de huiskamer, gemakkelijk naar buiten kunt, de tuin in. Eén woning is verdeeld over de eerste en tweede etage, met de huiskamer op de eerste verdieping. Dit is woongroep “de Tulp”. Al geruime tijd zijn er twijfels of de invulling zoals die nu is voor de Tulp wel echt aansluit bij onze visie. Deze twijfels worden ingegeven door de ligging en vorm van de Tulp en hebben dus niets te maken met de bewoners of onze hardwerkende collega’s aldaar. Het heeft te maken met het feit dat de woning niet op de begane grond is gesitueerd. Een woning verdeeld over twee etages, maakt het lastiger om de bewoners de zorg en vrijheid te bieden waar wij juist zo trots op zijn. Het is moeilijker om overzicht over de woning te bewaren. De tuin is daarbij toch net iets verder weg, dan bij de andere woningen, vanwege de trappen en de lift. Het maakt de drempel om spontaan de tuin in te gaan toch net iets hoger. Dit wordt ook zo ervaren door familieleden wanneer zij op visite zijn bij hun naasten: ze kijken vanaf de appartementen of vanuit de huiskamer naar beneden en zien hoe de tuin bij de andere woningen een meer vanzelfsprekend onderdeel uitmaakt van het wonen. De tuin die het gevoel van vrijheid geeft.

Nu de plannen voor uitbreiding met twee woningen steeds meer vorm krijgen, is ook de gedachte voor verhuizen van “de Tulp” versterkt. De bewoners van de Tulp kunnen dan verhuizen naar een van de nieuwe woningen op de begane grond, met een mooi aangelegde nieuwe tuin met prachtig uitzicht.

De twee verdiepingen van het hoofdgebouw willen we niet leeg laten staan terwijl de huur er van doorloopt. We zijn voornemens voor deze etages een andere zorgfunctie te zoeken. Eén die past bij onze expertise plus bij de zorgbehoefte in de regio. Een combinatie van verschillende functies is hierbij mogelijk. De komende periode, willen we de mogelijkheden verder verkennen. Hierbij spelen ook de financiële en administratieve consequenties een belangrijke rol. Mogelijke opties zijn: logeerplek voor mensen met dementie, dagbesteding, familie aanleunkamer (bijvoorbeeld tijdens de laatste fase van een bewoner), doorstroom kamer bij spoedopname, hospice functie op één of twee kamers.

Behalve plannen betreffende de Tulp en de oude gemeentewerf, is er nog een derde en laatste locatie waar we kansen zien. Met name om ons zorgaanbod te verbreden. Dit betreft de grote schuur op het werfterrein. Op het dak van deze schuur willen we zonnepanelen plaatsen. Om zo groener en duurzamer te zijn in ons energiegebruik. Behalve het gebruik van het dak, zien we ook in de toekomst mogelijkheden met dit gebouw. Bijvoorbeeld in de vorm van dagbesteding voor mensen met dementie: de toekomstige bewoners voor onze reguliere appartementen. Of appartementen voor partners van bewoners. Maar wellicht verder van onze huidige zorgverlening, door een samenwerking aan te gaan met bijvoorbeeld een kinderdagverblijf. Deze ontwikkeling van de schuur, zal niet op korte termijn plaatsvinden. Op de zonnepanelen na, valt het daarmee ook buiten het tijdsplan van dit kwaliteitsplan.

De buitenruimte willen we de komende jaren ook verder ontwikkelen. Met vaste serres aan twee woningen en een prieel in de binnentuin. We willen kleinvee op het terrein en mogelijk op een tweede plek in de tuin nog ruimte voor kleine dieren, zoals konijnen of cavia's. Ook wordt er onderzocht waar we mogelijk een extra kantoor kunnen creëren. Zeker wanneer we aanvullende diensten gaan aanbieden en met de uitbreiding van het aantal woningen, is het prettig om extra werkplekken te hebben.

Om meer helderheid te krijgen over risico's en te nemen maatregelen, zullen we een risico-inventarisatie en evaluatie (RI & E) maken op het gebied van arbeidsomstandigheden. Ook op het gebied van bedrijfsprocessen willen we een RI & E maken, om zo ons kwaliteitssysteem te optimaliseren gericht op zorg gerelateerde processen en op administratieve organisatie / interne controle (AO/ IC).

8. Gebruik van informatie

Wat vraagt het kwaliteitskader?

In het kwaliteitskader komen verschillende kwaliteitsdoelen aan bod: leren en ontwikkelen, cliëntkeuze-informatie, zorginkoop en verantwoording & toezicht. Deze doelen vragen ieder om verschillende informatie: cliëntkeuze-informatie, zorginkoop, verantwoording & toezicht. Zorgaanbieders verzamelen de totaalscores van de vragen die op zorgkaartnederland worden gesteld en verzamelt daarnaast aanvullende minimaal één keer per jaar informatie over cliëntervaringen met behulp van een instrument naar keuze.

8.1 Borgen

We willen heel graag leren van ervaringen van (oud) verwanten. Zo rond de drie maanden na het overlijden of op een andere manier vertrekken van een bewoner, nodigen we de verwanten uit voor een gesprek. In dit gesprek evalueren we de periode dat hun verwant bij ons heeft gewoond. Ook in MDO's vragen we naar ervaringen van verwanten over de zorgverlening. Dit in combinatie met reviews die zijn gegeven via Zorgkaart Nederland als via Google reviews, ontvangen we regelmatig een terugkoppeling van verwanten van de bewoners. We verzamelen de informatie en proberen zo te leren van de tips die er gegeven worden. Verder spreken we minimaal 4 keer per jaar onze bewoners verwantenraad (BVR). De bewonersverwantenraad zullen we blijven betrekken bij ontwikkelingen en aanmoedigen om gevraagd en ongevraagd advies te geven.

8.2 Ontdekken

Naast de mondelinge evaluaties en terugkoppelingen, over de zorg voor bewoners en het werkgeverschap voor medewerkers, willen we de komende jaren deze evaluaties meer meetbaar maken. Door bijvoorbeeld in de evaluatiegesprekken de medewerkers om rapportcijfers te

vragen wat betreft verschillende aspecten van hun werkgeluk. Ook in de waardering en beleving van bewoners en verwanten, willen we gegevens verzamelen om hier vervolgens van te leren wat we kunnen verbeteren en wat we willen behouden. Hoe we deze gegevens exact gaan verzamelen, gaan we nog uitzoeken. Belangrijk is hierbij het doel om er van te leren, het moet iets toevoegen ten opzichte van de huidige manier van evalueren. We willen niet alleen maar ‘meten om het meten’.

We hebben bij Het Max Plazier Huis een manier van samenwerken en wonen, waar we heel tevreden over zijn. Deze cultuur bevat goed. Dit is ontstaan door een mix van vooraf bedachte en deels ook vastgelegde afspraken en randvoorwaarden, met daarbij ontstane routines en ongeschreven regels. Onze manier van werken en ons zorgaanbod, heeft consequenties die niet altijd overeenkomen met hoe iemand thuis leefde of in een andere zorgorganisatie gewend was om te werken. Zo hebben we bijvoorbeeld afgesproken om niet binnen te roken, ook niet in een eigen appartement. Ook hebben we kranen met draaiknoppen, die je niet met je elleboog kunt bedienen, dit heeft invloed op de hygiëne bij het handen wassen. Dit zijn bewuste keuzes. Terug te brengen naar de kernwaarden, missie en visie, maar ook naar afspraken die het samen wonen en leven versoepelen. We gaan deze geschreven en ongeschreven ‘regels’, waar mogelijk en wenselijk verzamelen en vastleggen in een overzichtelijk document. Een richtlijn voor het wonen en werken in Het Max Plazier Huis. Zodat het voor nieuwe bewoners en nieuwe medewerkers duidelijk is waar we voor staan. Waardoor het duidelijk is waar er grenzen zijn en helder waar er vooral heel veel vrijheid is om eigen keuzes te maken, passend bij persoonlijke voorkeur en professioneel inzicht.