



Kwaliteitsplan 2024

December 2023



Inleiding

Voor u ligt het kwaliteitsplan 2024 van Leefgoed de Wildbaan. Hierin zetten wij uiteen hoe wij als zorgaanbieder invulling zullen geven aan de kwaliteit van zorg die wij in het komende jaar gaan bieden. Het jaar 2024 is voor Leefgoed de Wildbaan het jaar van de opstart van het Wonen met Zorg. Na een voortraject van bestemmingsplanwijziging en vergunningen dat al in 2019 is aangevangen, werd er eind 2022 eindelijk gestart met de verbouwing van Huize de Wildbaan. Na een verbouwing van bijna anderhalf jaar zullen wij per maart van het aankomende jaar de deuren openen voor ons team en de bewoners. Leefgoed de Wildbaan biedt dan Wonen met Zorg voor ouderen met een vorm van dementie en/of somatische problematiek(en). Hiervoor zijn 18 appartementen gerealiseerd, waarvan er minimaal 6 bestemd zijn voor echtparen. Daarnaast zijn we reeds in april 2022 gestart met de Dagbeleving. Hier bieden we, eveneens op kleinschalige basis, dagbesteding aan thuiswonende ouderen.

Naast de verbouwing zijn we het afgelopen jaar druk bezig geweest met het inrichten van de organisatie. Zo is Leefgoed de Wildbaan aangesloten bij de kwaliteits- en werkmethoediek van Kwaliteit@. Deze methoediek vindt zijn oorsprong in het gedachtegoed van Welzijn in de Zorg die concreet wordt vormgegeven door 10 beloften. De methoediek is gebaseerd op het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Door ons aan te sluiten bij deze coöperatie geven we als organisatie verdere invulling aan de kwaliteit van welzijn en zorg voor onze bewoners en de gasten van de Dagbeleving.

Het coöperatieve ondernemen zit duidelijk in onze identiteit als zorgaanbieder. Het komende jaar zullen we de samenwerking met CBZ verder uitwerken. Als lid zijn we hier nu twee jaar aan verbonden voor de Dagbeleving. Aangezien dit dusdanig goed bevalt, hebben we besloten ook het Wonen met Zorg onder de vlag van de coöperatie te gaan aanbieden.

De verwachtingen voor het jaar 2024 zijn goed. Het team waarmee we zullen starten is 3 maanden voor opening gereed en de eerste bewoners hebben zich al gemeld. Het zal een jaar worden van opstarten en groeien. Waarbij we de groei willen laten leiden door de mogelijkheden van het team.

Wij kijken enorm uit naar het komende jaar!

Luka en Caspar Altena

Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
1. Profiel zorgorganisatie	4
1.1 Visie.....	4
1.2 Missie	4
1.3 Kernwaarden	4
1.4 Doelgroep en type zorgverlening.....	5
1.4.1 Huize de Wildbaan	5
1.4.2 Dagbeleving.....	7
1.5 Locatie.....	8
1.6 Besturingsfilosofie	8
2. Personeelssamenstelling	9
2.1 Aandacht, aanwezigheid en toezicht	11
2.2 Specifieke kennis en vaardigheden	11
2.3 Reflectie, leren en ontwikkelen	12
2.4 5 kernfactoren	12
2.1.1 Aard van de aanstellingen	12
2.1.2 Kwalificatieniveaus zorgverleners en vrijwilligers.....	13
2.1.3 Ziekteverzuim	13
2.1.4 In-, door- en uitstroom.....	13
2.1.5 Ratio personeelskosten/opbrengsten	13
3. Leren en werken aan kwaliteit	14
3.1 Kwaliteit@ en de 10 beloften	14
3.2 Bouwstenen	16
3.3 Cirkel van kwaliteit	17
3.4 Ontwikkeling Kwaliteit@ in 2024	17
4. Samen leren en ontwikkelen.....	18
4.1 Het vormen van het team van medewerkers.....	18
4.2 Samenwerking met externe partijen optimaliseren	18
4.3 Implementeren van de werkmethoediek Kwaliteit@	18
4.4 Evaluatie en terugkoppeling van resultaten.....	18

1. Profiel zorgorganisatie

Leefgoed de Wildbaan is een kleinschalig (woon-)zorgconcept gelegen op een karakteristiek en historisch landgoed. Het woord "Leefgoed" vraagt wellicht om wat verdere uitleg, het is immers geen bestaand woord. Het vindt zijn oorsprong in twee woorden:

Land·goed (het; o; meervoud: landgoederen)

(uitgestrekte) landerijen en de daarop staande gebouwen

Le·ven (het; o)

lemands bestaan en de wijze waarop hij/zij daar invulling aan geeft.

Deze twee woorden raken de kern van onze visie. Op Leefgoed de Wildbaan blijft namelijk te allen tijde het leven van de bewoners en gasten centraal staan, ondanks dat zij te maken hebben gekregen met een zorgbehoefte.

Het leefgoed biedt ruimte aan verschillende pijlers binnen de ouderenzorg. In Huize de Wildbaan wordt er Wonen met Zorg aangeboden voor ouderen met dementie of somatische problematiek. In het landhuis zijn 18 appartementen gerealiseerd, waarvan er minimaal 6 bestemd zijn voor echtparen. De verwachting is dat Huize de Wildbaan haar deuren opent voor bewoners in maart 2024. Daarnaast wordt er sinds april 2022 Dagbeleving aangeboden in 't Tuinhuys in de tuin van het leefgoed; daginvulling voor ouderen die nog zelfstandig thuis wonen maar die wel met een zorgvraag te maken hebben gekregen. Ook hier ontvangen we mensen met een vorm van dementie of somatische problematiek.

1.1 Visie

Leefgoed de Wildbaan is een veilige, warme plek waar mensen zelf de regie hebben en waar zij hun eigen levensstijl kunnen behouden. Dat is waar wij voor staan. Een professioneel team van medewerkers biedt onze bewoners en gasten belevingsgerichte zorg en begeleiding in een huiselijke omgeving. De natuur in de omgeving leent zich goed voor het in beweging zijn en blijven, iets wat bij ons hoog in het vaandel staat. Het bewegen en buiten zijn zorgt op natuurlijke wijze voor zowel fysieke als zintuigelijke stimulans.

1.2 Missie

Ieder mens is uniek. Op Leefgoed de Wildbaan bewegen wij met de bewoners, gasten en medewerkers mee en streven we ernaar dat een ieder zich gezien en gehoord voelt. Door de natuurlijke beweging die het leefgoed biedt aan haar bewoners, gasten en medewerkers wordt ieders vitaliteit bevorderd. Het leefgoed wordt als woon-, verblijf-, en werkplek als prettig, stimulerend en veilig beschouwd en er is een onderscheidende positie ingenomen in de markt.

1.3 Kernwaarden

Onze kernwaarden zijn:

1. Betrokkenheid
Wij kennen onze bewoners, gasten en hun naasten en staan dichtbij hen.
2. Gastvrijheid
Het leefgoed is een plek waar mensen samen komen, een ieder is welkom.
3. Samen in beweging
Wij blijven samen met onze bewoners, gasten en medewerkers in beweging, waar mogelijk in de natuur.

1.4 Doelgroep en type zorgverlening

Het team van Leefgoed de Wildbaan biedt belevingsgerichte zorg; de beleving van de bewoners (woonzorg) en gasten (Dagbeleving) staat centraal. Ons uitgangspunt; ken je bewoner/gast. We nemen daarom uitgebreid de tijd om iemand te leren kennen. De medewerkers zijn betrokken en houden rekening met ieders individuele behoeftes. Het uitgangspunt van de medewerkers is, wanneer de mogelijkheid er is, om uit te gaan van de eigen kracht van de bewoners en gasten. Hen zoveel mogelijk zelf laten doen, zodat ze cognitief, fysiek en sociaal gestimuleerd blijven worden. Wij streven ernaar dat de bewoners en gasten dagelijks een mooie dag beleven in de ruimste zin des woords. Het doel van de medewerkers op Leefgoed de Wildbaan is dat alle bewoners, gasten en diens naasten zich "thuis" voelen bij ons. Er is ook aandacht voor het netwerk van de bewoners en gasten, zij dragen eveneens bij aan het welzijn en spelen een belangrijke rol in hun leven.

Sinds 2022 zijn we als lid aangesloten bij CBZ, een coöperatie die zorgcontracten inkoop, kwaliteit van zorg bewaakt en ontzorgd in operationele processen voor haar leden. Oorspronkelijk zijn de leden traditionele "zorgboerderijen" (vandaar de naam: Coöperatie Boer & Zorg), tegenwoordig is de coöperatie breder georiënteerd en richt het zich tot leden die een sterke binding hebben met de natuur. Wat maakt dat Leefgoed de Wildbaan zich ook verbonden voelt met CBZ. Het CBZ is namens en voor haar leden contractant met de zorgregio's en zorgkantoren. Leefgoed de Wildbaan levert de geïndiceerde zorg uitsluitend via CBZ.

1.4.1 Huize de Wildbaan

Huize de Wildbaan is een kleinschalig woonzorghuis en beschikt over 18 woonzorgeenheden; 12 éénpersoons-appartementen en 6 appartementen voor echtparen. Daarmee is er in totaal plaats voor 24 bewoners. Wonen en zorg is binnen Leefgoed de Wildbaan gescheiden. De kosten voor het wonen betaalt de bewoner zelf, de zorg wordt ontvangen door middel van Zorg in Natura (ZIN) in de vorm van een Volledig Pakket Thuis (VPT). Hiervoor hebben de bewoners een WLZ-indicatie nodig (VVo4- VVo6). Figuur 1.4.1 is een inschatting van hoe de bewonersgroep eruit ziet bij volle bezetting.

Clientprofielen					
Client	zorgprofiel	leveringsvorm	Client	zorgprofiel	leveringsvorm
Client 1	VVo4	VPT	Client 13	VVo5	VPT
Client 2	VVo4	VPT	Client 14	VVo5	VPT
Client 3	VVo4	VPT	Client 15	VVo5	VPT
Client 4	VVo5	VPT	Client 16	VVo5	VPT
Client 5	VVo5	VPT	Client 17	VVo6	VPT
Client 6	VVo5	VPT	Client 18	VVo6	VPT
Client 7	VVo5	VPT	Client 19	VVo6	VPT
Client 8	VVo5	VPT	Client 20	VVo6	VPT
Client 9	VVo5	VPT	Client 21	VVo6	VPT
Client 10	VVo5	VPT	Client 22	Geen zorg	
Client 11	VVo5	VPT	Client 23	Geen zorg	
Client 12	VVo5	VPT	Client 24	Geen zorg	

Figuur 1.4.1 Cliëntprofielen bewonersgroep

Toelichting op de tabel:

- De verwachting is dat er een aantal mensen doorstromen van de Dagbeleving, allen VVo5;
- We houden rekening met 3 bewoners zonder zorg. De verwachting is dat er op de echtparen appartementen echtparen hun intrede doen waarbij op een aantal appartementen één persoon in zorg zal zijn en de partner niet (mogelijk komt deze persoon later alsnog in zorg);

- Bij het aannemen van een nieuwe bewoner met VVo6 wordt zorgvuldig afgewogen of het team de juiste zorg kan leveren. Het heeft niet de voorkeur om te starten met een groot aantal mensen met dit zorgprofiel.

Type zorgverlening

Verpleging

Een verpleegtechnische handeling kan worden uitgevoerd, mits deze is voorgeschreven door een arts. Er is een uitvoeringsverzoek aanwezig alvorens de verpleegtechnische handeling uitgevoerd kan worden. De verpleegkundigen en verzorgenden die de voorbehouden handelingen uitvoeren zijn bevoegd en bekwaam. De medewerkers worden regelmatig geschoold en periodiek afgetoetst op hun bekwaamheden. Mocht er een handeling nodig zijn waarvoor niet de juiste bevoegd- en bekwaamheid aanwezig is in het team van Leefgoed de Wildbaan, dan kan er een beroep gedaan worden op het specialistische team van de thuiszorgorganisatie. Hier sluit Leefgoed de Wildbaan een overeenkomst mee af, zodat zij deze zorg kunnen leveren. De zorg omtrent de bewoner betreffende de verpleegtechnische handeling is hiermee geborgd.

Persoonlijke verzorging

De zorg op Leefgoed de Wildbaan wordt verleend door een gekwalificeerd team. Dit team bestaat uit verpleegkundigen, verzorgenden, helpenden (plus) en leerlingen.

De medewerkers stimuleren zelfzorg, wassen, aantrekken van schone kleding, mondverzorging en haarverzorging. Daar waar een bewoner dit niet zelfstandig kan, ondersteunen zij de bewoner of nemen het over. De medewerkers gaan uit van wat de bewoner wél kan en denken met de bewoner mee op welke wijze zij/hij haar/zijn waardigheid kan behouden. Dit gaat gepaard met geduld en tact. Zij observeren hoe de zelfzorg gaat, of er aanpassingen nodig zijn, inzet hulpmiddelen of juist meer aanwijzingen en/of structuur, om zo de zelfredzaamheid en waardigheid te behouden.

De medicatie wordt aangereikt en/of toegediend. De medicatie wordt gedeeld door een bevoegd en bekwame medewerker, zij/hij deelt de medicatie tijdens de medicatieronde. Het delen van de medicatie gebeurt op de juiste wijze en tijdstip conform hetgeen de arts heeft voorgeschreven. De medicatie is veilig opgeborgen in de medicatiekar en wordt digitaal afgetekend in ONS. Bij risicovolle medicatie maken wij gebruik van het 4 ogen principe. Zowel overdag als in de avond zijn er minimaal 2 medewerkers aanwezig dus is dit mogelijk. 's Nachts is er echter 1 medewerker aanwezig. Er zijn verschillende mogelijkheden om ook dan het 4 ogen principe te hanteren. Zo is het mogelijk dat de avonddienst de risicovolle medicatie uitzet, en dat de nachtdienst het controleert en de bewoner geeft. Ingeval de avonddienst de medicatie niet heeft uitzet, kan de nachtdienst besluiten tot het geven van deze medicatie. Hij/zij kan dan een foto in het medicatietoedieningssysteem zetten.

Begeleiding

De bewoners ontvangen dagelijks begeleiding bij de ADL en het uitvoeren van de dagelijkse zaken maar ook bij het aanbrengen en het behouden van de structuur (dag/nacht ritme) en regie over haar/zijn leven. Gezondheid en welzijn staan hoog in het vaandel bij Leefgoed de Wildbaan. Er is veel aandacht voor de voeding, leefwijze en het lichamenlijk en geestelijk welzijn van de bewoners.

Veel van de activiteiten worden gericht op bewegen. Het naar buiten gaan is een vast onderdeel in de dagelijkse begeleiding. Genieten van de natuur in de omgeving door zelf of onder begeleiding een stukje te wandelen, eventueel met gebruik van hulpmiddelen zoals een rollator of rolstoel. Even een frisse neus halen of lekker op het terras in de tuin zitten of een bezoek aan de kruidentuin of kas in de tuin. Andere activiteiten die op het programma zullen staan zijn o.a. schilderen, voorlezen, muziek spelen of luisteren, bewegen op muziek, geheugentraining, bakken, bloemschikken, spelletjes spelen, samen de krant lezen,

in de kas bezig zijn, fruit plukken in de tuin. Uitgangspunt is dat de activiteiten afgestemd zijn op de wensen en behoeftes van de bewoners.

Verstrekken van eten en drinken

Er wordt veel aandacht besteed aan de maaltijdvoorziening. De bewoners worden dagelijks voorzien van een kwalitatief goede en verse maaltijd welke wordt bereid door een professionele kok en er wordt rekening gehouden met persoonlijke voorkeur en dieet indien nodig. De bewoners worden gedurende de dag voorzien van eten en drinken en waarbij nodig ook geholpen met de maaltijd. Bij het opstellen van de menu's wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van seizoensproducten. De producten komen zoveel mogelijk van lokale leveranciers. De bewoner wordt geprikkeld en gestimuleerd om vaardigheden te behouden. Vindt een bewoner het bijvoorbeeld leuk om mee te helpen met het bereiden van de maaltijd? Dan moedigen we dit van harte aan.

Huishoudelijke hulp

Er wordt gekeken naar de mogelijkheden wat een bewoner zelf kan. Kan zij/hij met hulp of begeleiding nog een gedeelte schoonmaken, dan wordt dit gestimuleerd. Dit draagt tevens bij aan het welzijn en de autonomie. Indien de bewoner in staat is om deze verrichtingen uit te voeren en draagt het bij tot het welzijn; dan wordt dit opgenomen in het ZorgLeefPlan (ZLP). Is de bewoner niet in staat of komt dit het welzijn niet ten goede; dan wordt dit overgenomen door het facilitaire team; team Wonen. Zij dragen er ook zorg voor dat het toilet en de natte ruimte volgens de richtlijnen schoongemaakt worden.

1.4.2 Dagbeleving

De Dagbeleving is 5 dagen per week geopend (maandag t/m vrijdag) en is ook kleinschalig opgezet, we ontvangen hier circa 10 gasten per dag. De kleinschalige opzet zorgt ervoor dat we altijd ruim aandacht kunnen besteden aan ieder individu. In samenspraak met de naasten brengen we duidelijk in kaart wat de achtergrond, behoeften en interesses van de gasten zijn. Hier stemmen we vervolgens het activiteiten-aanbod op af.

Bij de Dagbeleving bieden we groepsbegeleiding aan de volgende doelgroepen: mensen met (een vorm van) dementie, een lichamelijke beperking, een chronische ziekte of niet aangeboren hersenletsel. Onze gasten hebben een WMO-, een WLZ indicatie (VV4 – VV5) of geen indicatie.

Hieronder wordt een overzicht getoond van de gasten en hun zorgprofiel. De jongste gast is 62 jaar, de oudste is 91. De gemiddelde leeftijd is 79 jaar.

Clientprofielen					
Client	zorgprofiel	leveringsvorm	Client	zorgprofiel	leveringsvorm
Client 1	WMO		Client 13	VVo5	MPT
Client 2	VVo5	MPT	Client 14	VVo5	MPT
Client 3	VVo5	PAR	Client 15	WMO	
Client 4	VVo5	MPT	Client 16	WMO	
Client 5	WMO		Client 17	VVo5	MPT
Client 6	VVo5	MPT	Client 18	WMO	
Client 7	VVo5	MPT	Client 19	VVo5	MPT
Client 8	VVo5	MPT	Client 20	WMO	
Client 9	VVo4	MPT	Client 21	WMO	
Client 10	WMO		Client 22	WMO	
Client 11	WMO				
Client 12	VVo5	MPT			

Figuur 1.4.2 Cliëntprofielen Dagbeleving

1.5 Locatie

Het rijksmonumentale Huize de Wildbaan is gelegen op historisch landgoed de Wildbaan, in Leuvenheim. Het landgoed dateert al uit de 16e eeuw en is één van de vele landgoederen rond het dorp Brummen. Samen met de aangrenzende landgoederen Den Bosch en De Rees vormt de Wildbaan een ontsluiting rond Leuvenheim. Oorspronkelijk was het landgoed een jachtdomein, vandaar ook de naam. Het gehele landgoed bedroeg oorspronkelijk ruim 100 hectare aan grond. Tegenwoordig is hier nog 8 hectare van in eigendom. Dit is nu ingericht als tuinen, een park met de grote vijver en een wandelbos.

Aan de voorzijde van Huize de Wildbaan is er rondom de ronde oprit voldoende ruimte om te parkeren. Het aanzicht laat zich kenmerken door de grote groepen rododendrons die over het hele leefgoed terug te vinden zijn.

Het ruime achterterras staat in verbinding met de tuin door een riante trappartij, daarnaast is er door middel van een hellingbaan ook rekening gehouden met de mobiliteit van bewoners met een rollator of rolstoel. In de achtertuin bevindt zich tevens de Dagbeleving, waar we 5 dagen per week gasten ontvangen. Daarmee komen de bewoners ook andere mensen tegen waarmee ze een praatje kunnen maken of samen kunnen genieten van de natuur in de omgeving.

Binnen Leefgoed de Wildbaan onderstrepen we het belang van bewegen en in beweging blijven. Onze omgeving biedt hiervoor meer dan voldoende ruimte, waar we dankbaar gebruik van maken.

1.6 Besturingsfilosofie

Leefgoed de Wildbaan is een besloten vennootschap. Wij, Luka en Caspar Altena, zijn eigenaar van de B.V. en voeren gezamenlijk de directie. Wij geven duidelijk koers aan de organisatie, waarbij hedendaagse ontwikkelingen, zoals innovatie of technologische ontwikkelingen, veel aandacht krijgen. De laatste jaren is er een sterke trend gaande in het hele zorglandschap, waarbij het welzijn steeds meer aandacht hoort te krijgen. Het voelt voor ons als jonge zorgondernemers als onze morele verplichting om hier duidelijke invulling aan te geven. Niet voor niets hebben wij ervoor gekozen om het Team Zorg & Welzijn te noemen. De kwaliteit van zorg moet een vaststaande vanzelfsprekendheid zijn, de aandacht voor het welzijn is wat ons onderscheidt.

Het is ons streven om van het leefgoed een veilige en warme plek te maken, waar mensen zelf de regie hebben en waar zij hun eigen levensstijl kunnen behouden. Wij kijken met de inrichting van de organisatie verder dan de wensen en behoeften van de bewoners en gasten alleen en willen dat ook onze medewerkers, vrijwilligers en de naasten van de bewoners en gasten zich gehoord en gezien voelen op het Leefgoed.

De dagelijkse leiding geven wij samen met het managementteam vorm. Dit managementteam bestaat uit de directie, Coördinator Zorg & Welzijn, Coördinator Dagbeleving en de Coördinator Wonen. Het managementteam is meewerkend, waardoor er sprake is van korte lijnen binnen de organisatie met beperkte overhead. Onze betrokkenheid is groot. We hechten veel waarde aan de kennis en input van de medewerkers. Ons motto: we doen het samen. De verschillende teams werken nauw samen en zorgen zo gezamenlijk voor onze bewoners, gasten en elkaar.

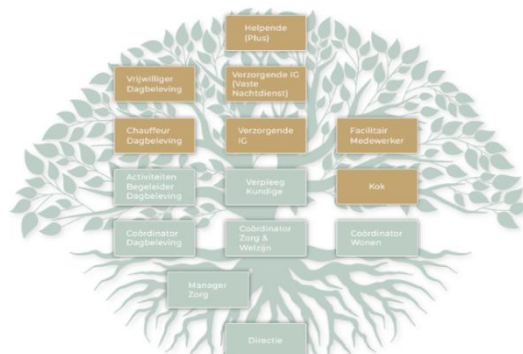
Het coöperatief ondernemen heeft een duidelijke positie in de identiteit van onze organisatie. Naast CBZ hebben wij in 2023 de samenwerking gezocht met de Coöperatie Kwaliteit@. Door de actieve lidmaatschappen bij beide coöperaties zijn wij als bestuurders aangesloten bij lerende netwerken van beide partijen. Dit geeft ons een groot netwerk van kennis en ervaring binnen het werkveld. Wij behouden hiermee onze eigen identiteit en het kleinschalige karakter, maar hebben de voordelen van de grootschaligheid en efficiëntie van deze grote coöperaties.



2. Personeelssamenstelling

We streven ernaar dat het leefgoed als werkplek prettig, stimulerend en veilig wordt beschouwd. Dit geven wij vorm door concrete invulling te geven aan onze kernwaarden: betrokken, gastvrij en bovenal; samen in beweging. De derde kernwaarde is misschien wel het meest onderscheidend en maakt onlosmakelijk deel uit van onze visie. Samen in beweging richt zich tot onze gasten en bewoners, maar ook tot ons als organisatie. Wij geloven dat het fysiek in beweging blijven, bijdraagt aan ieders welbevinden. Hiervoor zullen we de locatie en de natuurlijke omgeving actief gaan gebruiken. Daarnaast richten we ons ook op beweging in een wat meer figuurlijke zin van het woord. Organisatorisch blijven we namelijk ook in beweging. We zijn een nieuwe organisatie die start in een tijd waarin van alles verandert; van personeelsbeleid tot innovatie en van kwaliteitskaders tot financieringen. Wij streven ernaar om met ontwikkelingen mee te bewegen zonder onze eigen identiteit te verliezen.

Door de kleinschalige opzet van zowel de Dagbeleving als het Wonen met Zorg functioneren wij als een platte organisatie waar de lijnen kort zijn. Geen onnodige managementlagen en gepaste verantwoordelijkheid bij alle medewerkers. Met de onderstaande organisatieboom schetsen wij hoe we de teams gaan inrichten.



Figuur 2.1 Organisatieboom

Er zijn 3 teams; Dagbeleving, Zorg & Welzijn en Wonen. Het team Dagbeleving is inmiddels 1,5 jaar operationeel en draait nagenoeg zelfstandig. Per maart 2024 start het Wonen met Zorg. Hiervoor hebben we de teams Zorg & Welzijn en Wonen ingericht. Beide teams hebben hierin hun eigen verantwoordelijkheden en taken. Het team Zorg & Welzijn wordt operationeel aangestuurd door de coördinerend verpleegkundige. Het team Wonen heeft bij aanvang nog geen coördinerende functie, dit zal door de directie worden aangestuurd. Uiteindelijk zullen alle teams een eigen coördinator hebben die verantwoordelijk is voor de operationele aansturing van de teams.

Bij de samenstelling van de teams hebben we veel nadruk gelegd op het onderdeel welzijn. Wij zijn van mening dat de aandacht voor het welzijn van onze bewoners en gasten niet enkel bij specifieke functies behoort maar juist bij alle functies: van verpleegkundige tot chauffeur en van de kok tot de directie. Het is dus ook een bewuste keuze om het welzijn niet in een losstaand team in te richten maar juist bij alle vacatures naar voren te laten komen.

Bij start van het Wonen met Zorg zullen wij niet direct alle 18 appartementen beschikbaar stellen. Het plan is om te starten met 8-10 bewoners. Naarmate het team verder ingewerkt wordt, kunnen er stapsgewijs nieuwe medewerkers en bewoners aangenomen worden. Uitgangspunt is dat de teamsamenstelling is toegespitst op de zorgzwaarte, individuele gezondheidsrisico's en specifieke situaties van de bewoners. Bij een zorgzwaartepakket van gemiddeld VVo5 en op basis van 8-10 bewoners wordt ingezet op onderstaande teamsamenstelling. De medewerkers zoals hieronder beschreven zijn op het moment van schrijven reeds geworven. Toch voeren we momenteel weer sollicitatiegesprekken voor na de start. Momenteel staan er dan ook verschillende vacatures open.

	Teamsamenstelling		
	Aantal FTE	Functie	Opleiding
	2	Directie	Fiscaal Recht (HBO) Commerciële Economie (HBO)
Team Zorg & Welzijn	0,2	Manager Zorg	Verpleegkunde (post HBO)
	0,9	Coördinerend Verpleegkundige	Verpleegkunde (MBO)
	0,9	Verpleegkundige	Verpleegkunde (MBO)
	4,7	Verzorgende IG	Verzorgende IG (Niveau 3)
	1	Helpende +	Helpende Plus (Niveau 2+)
	2,1	Helpende	Helpende (Niveau 2)
	0-2	Leerling	
Team Wonen	0	Coördinator Wonen	
	1	Kok	Zelfstandig werkend kok (MBO)
	2,1	Facilitair medewerker	-
Team Dagbeleving	0,6	Coördinator Dagbeleving	Verzorgende IG (Niveau 3)
	1,3	Activiteitenbegeleider	Verzorgende IG (Niveau 3)
	0,6	Ondersteunend Activiteitenbegeleider	-
	0,1	Chauffeur Dagbeleving	-
	1	Vrijwilliger	-

Figuur 2.2 Teamsamenstelling bij 8-10 bewoners

Wij verwachten in 2024 nog niet door te groeien naar volle bezetting van bewoners (24 bewoners). De volledige bewonersgroep en hun zorgvraag is nog niet bekend op het moment van schrijven. De teamsamenstelling bij volle bezetting is daarom een richtlijn, deze wordt hieronder weergegeven.

	Teamsamenstelling		
	Aantal FTE	Functie	Opleiding
	2	Directie	Fiscaal Recht (HBO) Commerciële Economie (HBO)
Team Zorg & Welzijn	0	Manager Zorg	Verpleegkunde (post HBO)
	0,9	Coördinator Zorg & Welzijn	Verpleegkunde (HBO)
	0,9	Verpleegkundige	Verpleegkunde (MBO)
	8	Verzorgende IG	Verzorgende IG (Niveau 3)
	5	Helpende +	Helpende Plus (Niveau 2+)
	3	Helpende	Helpende (Niveau 2)
	1-4	Leerling	
Team Wonen	1	Coördinator Wonen	
	1	Kok	Zelfstandig werkend kok (MBO)
	4	Facilitair medewerker	-
Team Dagbeleving	0,6	Coördinator Dagbeleving	Verzorgende IG (Niveau 3)
	1,3	Activiteitenbegeleider	Verzorgende IG (Niveau 3)
	0,6	Ondersteunend Activiteitenbegeleider	-
	0,3	Chauffeur Dagbeleving	-
	1	Vrijwilliger	-

Figuur 2.3 Teamsamenstelling bij 24 bewoners

Personeelssamenstelling draait om de inzet van de juiste mensen met de juiste competenties die nodig zijn, gezien de vragen van de bewonersgroep op dat moment. Binnen Leefgoed de Wildbaan voldoet de personeelssamenstelling aan de gestelde normen.

2.1 Aandacht, aanwezigheid en toezicht

Bij een bezetting van 8-10 bewoners zijn er vanuit team Zorg & Welzijn tijdens de dag- en avonddienst minimaal een Verzorgende IG en een Helpende (+) aan het werk. De nacht wordt ingevuld met een slaapwacht, VIG-niv 3 of hoger. Verder is er vanuit team Wonen vanaf 's ochtends tot na het diner ook altijd minimaal één medewerker aanwezig, veelal rondom de gemeenschappelijke woonkamers en de keuken.

Voor de momenten dat een bewoner op het eigen appartement is en dus niet onder toezicht van een van de medewerkers in één van de gemeenschappelijke woonkamers, is het gebouw voorzien van moderne zorg-domotica. Leefgoed de Wildbaan is een samenwerking aangegaan met Van Breda. Zij zijn met 45 jaar ervaring gespecialiseerd in het ontwikkelen en realiseren van communicatiemogelijkheden in de ouderenzorg. Hiervoor is het gebouw uitgerust met de nieuwste technieken die vraag gestuurd kunnen worden ingezet. Zo is elke ruimte uitgerust met een Albireo, een multifunctionele alarmeringsunit, dat is de basis. Ingeval de zorgvraag van een specifieke bewoner hierom vraagt kan het systeem verder worden uitgebreid met functies als dwaaldetectie of slimme beeldsensortechnologie.

Bij alle medewerkers van het team Zorg & Welzijn valt de aandacht voor het welzijn van de bewoners onder de kerntaken. Zo heeft elke medewerker de verantwoordelijkheid om tot een prettige daginvulling voor alle bewoners te komen. Dit is alleen haalbaar wanneer zij de bewoners écht kennen. Iedere bewoner krijgt een EVV-er toegewezen. Ook krijgt de nieuwe bewoner of zijn/haar familie/naasten vóór de verhuizing een intakepakket opgestuurd, waarin ook een uitgebreide vragenlijst is opgenomen: 'Uw eigen leefplan'. Hierin wordt een breed aantal onderwerpen bevestigd zoals o.a.; iemands hobby's, waar iemand fijne herinneringen aan heeft, wanneer iemand zich thuis voelt en wat zij/hij zou willen betekenen voor een ander. Dankzij deze vragenlijst krijgen de medewerkers alvast wat beeld van de persoon. Het antwoord op deze vragen, samen met de verkregen informatie uit het eerste gesprek, dat is het uitgangspunt en samen met de bewoner en diens naasten maken wij een arrangement tussen de verschillende verzorgings- en begeleidingsbehoeften, welke we vervolgens constant blijven aanvullen en aanpassen ingeval een situatie verandert.

2.2 Specifieke kennis en vaardigheden

Vanaf aanvang heeft Leefgoed de Wildbaan twee verpleegkundigen in dienst (1,8 FTE). Zij zijn tijdens hun dienst of bereikbaarheidsdienst verantwoordelijk voor bepaalde verpleegtechnische handelingen alsmede voor de triage en het eventueel daaruit volgende contact met de huisarts of HAP. Beide verpleegkundigen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de 24-uurs dekking van de verpleegkundige achterwacht. Zij wonen beiden binnen 30 minuten van Leefgoed de Wildbaan en kunnen indien nodig dus op tijd op locatie aanwezig zijn. Zekerheidshalve gaat Leefgoed de Wildbaan ook nog een samenwerking aan met de thuiszorgorganisatie, in de basis zullen we hen echter niet nodig hebben.

In het beleid is duidelijk opgenomen in welke gevallen een verantwoordelijke dienst de verpleegkundige achterwacht oproept. Dit kan voor een telefonisch consult zijn, maar het kan ook zijn dat de verpleegkundige naar de locatie moet komen. Verder is er duidelijk beschreven wat de verantwoordelijke dienst al aan metingen gedaan dient te hebben voordat er gebeld wordt. De verpleegkundige neemt vervolgens een besluit over wat de vervolgstappen zijn.

De samenwerking met de huisartsen wordt concreet vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Mogelijk komt hier nog uit voort dat Leefgoed de Wildbaan zich aan één specifieke huisartsenpraktijk bindt, ingeval dat niet gebeurt zal de samenwerkingsovereenkomst toezien op de samenwerking met alle zes de huisartsenpraktijk uit de gemeente Brummen. In deze overeenkomst staan de verantwoordelijkheden, rechten en plichten van zowel Leefgoed de Wildbaan als van de huisartsenpraktijk. Verder zijn de werkafspraken tussen beide partijen hier ook duidelijk in opgenomen.

Aanvullend op de samenwerking met de huisarts, deze blijft hoofdbehandelaar van de bewoners, gaat Leefgoed de Wildbaan ook een samenwerking aan met een specialist ouderengeneeskunde (SOG). Via het lidmaatschap bij CBZ kan er aanspraak gemaakt worden op een SOG bij Novicare. De SOG is adviserend naar de huisarts. Naast alle specialistisch oudergeneeskundige vraagstukken is de SOG ook coördinator en initiatiefnemer van de MDO's. Ieders verantwoordelijkheden staan tevens beschreven in een van de bijlagen van de samenwerkingsovereenkomst met de huisartsenpraktijken. Mocht een bepaalde situatie van een van de bewoners hierom vragen dan kan Leefgoed de Wildbaan via CBZ een gedragswetenschapper inschakelen.

2.3 Reflectie, leren en ontwikkelen

Elke Verzorgende IG wordt EVV-er van één of meerdere bewoners en is aanwezig bij de MDO's van de betreffende bewoner. Zij bereiden de MDO's zo volledig mogelijk voor, met ondersteuning van de Coördinerend Verpleegkundige. Naast de EVV-er zal ook zij aanwezig zijn bij het MDO.

Leefgoed de Wildbaan stimuleert eigen verantwoordelijkheid en faciliteert ontwikkeling. De medewerkers worden regelmatig geschoold en periodiek afgetoetst op hun bekwaamheden, dit wordt bijgehouden in het persoonlijk dossier van de medewerker. Scholing is een vast onderwerp tijdens ieder evaluatie- of functioneringsgesprek van de medewerker, zodat er structureel wordt stilgestaan bij de scholingsbehoefte en deskundigheidsbevordering.

Naast de reguliere en verplichte scholingen wordt ruimte gemaakt voor specifieke onderwerpen waar medewerkers zich in willen verdiepen. Er zijn een aantal medewerkers die een GVP opleiding hebben gevolgd en afgerond. Wij stimuleren hen om hun kennis te delen met hun collega's en bieden andere medewerkers graag de mogelijkheid om de opleiding ook te volgen. Qua scholingsbudget sluiten we ons minimaal aan bij de in de CAO VVT gestelde norm van 2% van de loonsom. Daarnaast ontvangen we als lid van CBZ elk jaar een scholingsvoucher die te besteden is aan verschillende trainingen en cursussen die door de FLZ wordt geboden. Leefgoed de Wildbaan is erkend leerbedrijf voor verschillende opleidingen. Binnen de Dagbeleving bieden we begeleiding binnen verschillende maatschappelijke opleidingen van niveau 1 t/m 3. Binnen het Wonen met Zorg gaan we dit verder uitbreiden op gebied van zorg, facilitair en keuken.

Verder werken we intern, bij bepaalde specifieke onderwerpen, met aandachtsvelders. Daarmee leggen we bepaalde verantwoordelijkheden van de organisatie bij het team en krijgt iedereen ook de kans om zich in bepaalde onderwerpen extra te verdiepen en zich te ontwikkelen.

Leefgoed de Wildbaan neemt deel aan verschillende lerende netwerken. Dit geeft ons een groot netwerk van kennis en ervaring binnen het werkveld, alsmede de mogelijkheid voor medewerkers om mee te lopen bij een collega-organisatie uit het lerend netwerk.

2.4 5 kernfactoren

2.1.1 Aard van de aanstellingen

Bij indiensttreding bieden wij een overeenkomst voor bepaalde tijd (12 mnd), met de intentie dit om te zetten naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd bij goed functioneren. Ons streven is om met vaste

medewerkers te werken, zoveel mogelijk in vaste dienst. Uiteindelijk zullen we een flexibele schil inrichten om fluctuaties op te vangen maar deze hopen we zo beperkt mogelijk te houden.

In december 2023 heeft Leefgoed de Wildbaan 7 medewerkers in dienst (team Dagbeleving en Manager Zorg). Twee daarvan hebben een oproepovereenkomst, één heeft een vast dienstverband en 4 hebben een overeenkomst voor bepaalde tijd. Per 1-2-2024 wordt de Coördinerend Verpleegkundige aangesteld. Per 1-3-2024 worden de overige medewerkers aangesteld zoals beschreven in figuur 2.2. Daarnaast kunnen wij bij de Dagbeleving rekenen op de hulp en ondersteuning van 9 vrijwilligers.

2.1.2 Kwalificatieniveaus zorgverleners en vrijwilligers

De kwalificatieniveaus die wij stellen aan de verschillende medewerkers staan vermeld in figuur 2.3. Binnen team Zorg & Welzijn zijn er een aantal medewerkers die de opleiding Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric (GVP) hebben afgerond, waarmee zij specialist zijn als het gaat om zorg in de psychogeriatric.

Met het betrokken team van vrijwilligers kunnen wij extra tijd en aandacht geven aan onze gasten en straks ook bewoners. Dit kan van alles zijn; samen een wandeling maken, iemand voorlezen, samen een stukje fietsen of helpen met de maaltijd. We kijken wat de vrijwilliger kan bieden en wanneer en hoe wij dat op een goede manier in kunnen passen. Het team van vrijwilligers wordt aangestuurd door één medewerker (Coördinator Dagbeleving). Zij brengt de wensen in kaart, zorgt ervoor dat de medewerkers weten wanneer welke vrijwilliger er is, zorgt voor overlegmomenten met de vrijwilligers en evalueert periodiek individueel met hen. De vrijwilligers ondersteunen de medewerkers op de werkvloer, op een gebied dat hen ligt.

2.1.3 Ziekteverzuim

Het gemiddelde verzuimpercentage voor het jaar 2023 is < 2%. Dit betreft het ziekteverzuim van de medewerkers van team Dagbeleving. Er blijft doorlopend aandacht vanuit het managementteam voor de werkomstandigheden. Het managementteam is meewerkend, waardoor de lijnen kort zijn. Hierdoor is goed inzicht in de werkomstandigheden en is het mogelijk om snel te kunnen schakelen als er sprake is van onwenselijke werkomstandigheden.

2.1.4 In-, door- en uitstroom

In 2023 zijn er drie nieuwe medewerkers in dienst getreden. Vanaf de start in april 2022 zijn er geen medewerkers uit dienst getreden. In 2024 zal de instroom er aanzienlijk anders uit zien dan in 2023, dan zullen medewerkers van de teams Zorg & Welzijn en Wonen in dienst treden. Wij zijn van mening dat goed werkgeverschap, waardering voor elkaar en hetgeen we zeggen waarmaken essentiële onderdelen zijn bij het werven en behouden van medewerkers en hebben hier veel aandacht voor.

	2023		2023	
	In dienst		Uit dienst	
	Aantal medewerkers	Aantal uren	Aantal medewerkers	Aantal uren
Team Zorg & Welzijn	1	8	0	0
Team Wonen	0	0	0	0
Team Dagbeleving	2	20	0	0
	3	28	0	0

Figuur 2.1.4 In- en uitstroom van medewerkers

2.1.5 Ratio personeelskosten/opbrengsten

In 2023 bedraagt de ratio personeelskosten/opbrengsten 80%.

3. Leren en werken aan kwaliteit

3.1 Kwaliteit@ en de 10 beloften

Kwaliteit@ is een vertaling van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg en wetgeving. Het voldoet aan de gestelde eisen van LOC PFN en is daarmee een erkende kwaliteitsmethodiek. Kwaliteit@ biedt organisaties handvatten om de kwaliteitskaders uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg succesvol te vertalen naar de dagelijkse praktijk van een kleinschalige zorgaanbieder, middels 10 beloften en bijbehorende werkmethoedieken. In deze aanpak is de kwaliteit een onlosmakelijk onderdeel binnen de bestaande dagelijkse operatie, het dagelijks leven in een kleinschalige woonlocatie. Bewoners, medewerkers en alle betrokkenen weten wat ze mogen verwachten, kunnen dit toetsen en zijn bepalend in het beantwoorden van de vraag of er kwaliteit wordt geleverd. Dit is vormgegeven aan de hand van 10 beloften. De deelnemende organisaties zijn lid van de coöperatieve Kwaliteit@ U.A, zo ook Leefgoed de Wildbaan, en zijn onderdeel van het lerend netwerk.

De 10 beloften

Deze kwaliteitsvisie is geconcretiseerd in 10 beloften die de kwaliteit niet achteraf, maar al aan de voorkant bepalen. Vanuit een integraal perspectief weten bewoners en betrokkenen daardoor wat ze van ons kunnen en mogen verwachten.

Wonen met welzijn & zorg:

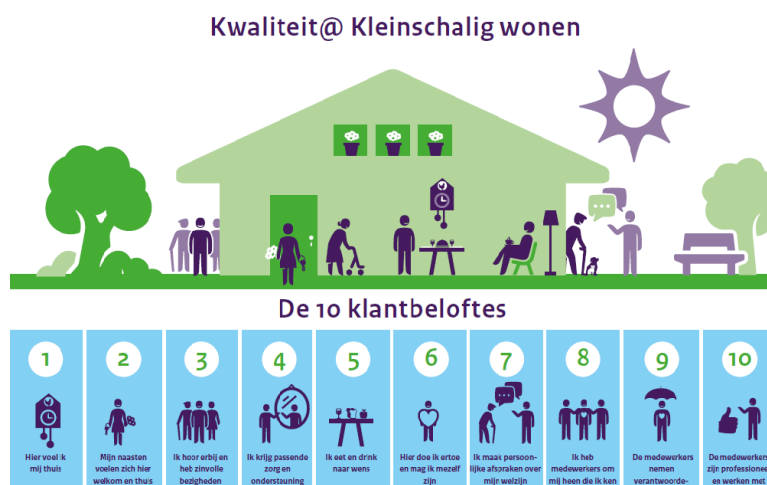
1. Hier voel ik mij thuis.
2. Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis.
3. Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden.
4. Ik krijg passende zorg en ondersteuning.
5. Ik eet en drink naar wens.

Eigen regie:

6. Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn.
7. Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn.

Organisatie:

8. Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw
9. De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij.
10. De organisatie is professioneel en de medewerkers werken met plezier.



Figuur 3.1.1 De 10 beloften

Elke belofte is uitgewerkt in een drietal sub beloften. Deze worden hieronder beschreven.

1 Hier voel ik mij thuis

- Ik voel mij veilig en geborgen
- Ik vind het hier schoon en gezellig
- Ik vind de sfeer fijn

2 Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis

- Mijn naasten worden gastvrij ontvangen
- Mijn naasten worden gezien en gehoord
- Mijn naasten krijgen persoonlijke aandacht

3 Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden

- Mijn mening telt en ik kan mijn eigen gang gaan
- Ik word actief betrokken bij het dagelijks leven
- Ik word gezien en respectvol aangesproken

4 Ik krijg passende zorg en ondersteuning

- Mijn gezondheid wordt in de gaten gehouden
- Ik word op een prettige manier ondersteund
- Mijn behoeften en wensen zijn bekend

5 Ik eet en drink naar wens

- Mijn eten is smakelijk en verzorgd
- Wij eten gezellig samen, bezoek is ook welkom
- Mijn voedsel is veilig gekocht, bewaard en bereid

6 Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn

- Mijn welzijn staat voorop
- Mijn wensen staan centraal
- Ik krijg oprechte aandacht

7 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn

- Ik word persoonlijk benaderd
- Mijn wensen en voorkeuren zijn leidend
- Mijn afspraken worden nagekomen

8 Ik heb medewerkers om mij heen die ik ken en vertrouw

- Ik en mijn naasten krijgen tijd en aandacht
- Ik zie dagelijks vertrouwde gezichten
- Ik krijg structuur, rust en regelmaat

9 De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij

- Ik en mijn naasten maken zich geen zorgen en zijn gerust
- De medewerkers zijn alert op mijn gezondheidsrisico's
- Alle medewerkers werken goed samen, voor mijn welzijn, zorg en veiligheid

10 De medewerkers zijn professioneel en werken met plezier

- Ik ervaar dat de medewerkers deskundig zijn op hun vakgebied
- Ik ervaar dat medewerkers van elkaar leren
- Ik ervaar dat medewerkers het iedere dag weer beter willen doen

3.2 Bouwstenen

Het voortdurend werken aan kwaliteit van welzijn, zorg & ondersteuning volgens de beloften berust op de volgende vijf bouwstenen.

1 – Informeren: 'Iedereen is op de hoogte van de beloften'

We informeren alle direct en indirect betrokkenen over het kwaliteitsfundament en de waar te maken beloften op onder meer de volgende wijze:

- De 10 beloften zijn voor iedereen zichtbaar op een centrale plek
- Er is een basistraining beloften voor elke medewerker en vrijwilliger
- De beloften worden betrokken bij werving en selectie van medewerkers
- De beloften worden toegelicht bij intake van nieuwe bewoners / families
- Er is een brochure met een nadere uitwerking van elke belofte

2 – Conformereren: 'Elke dag doen we, wat we beloven'

De focus van organisatie en medewerkers is erop gericht om de beloften waar te maken:

- Iedere dag opnieuw geven we invulling aan onze beloften
- Iedere dag zetten we ons in om de beloften waar te maken
- We helpen elkaar bij het realiseren van de beloften
- We spreken elkaar aan als een belofte dreigt te mislukken

3 – Signaleren: 'Iedereen heeft hierin een rol'

Iedereen heeft een taak bij het signaleren of we de beloften daadwerkelijk waarmaken:

- Door bewoners, naasten, familie, medewerkers
- Door bezoekers, leveranciers, professionals, etc.
- Zowel klachten als complimenten kunnen eenvoudig kenbaar worden gemaakt
- Dit mag zowel persoonlijk op naam als anoniem

4 – Leren en verbeteren: 'We helpen elkaar te verbeteren'

Het leren en met elkaar verbeteren van de kwaliteit staat voorop:

- Verbeterkansen worden per omgaande beoordeeld, besproken en afgewikkeld (PDCA)
- Als dank voor de aangeleverde verbeterkans wordt er een attentie verstrekt
- Verbeterkansen worden bewaard als naslag en bewijsvoering
- De beloften zijn een vast onderwerp tijdens het teamoverleg
- Kennis en ervaringen worden uitgewisseld binnen het lerend netwerk van Kwaliteit@

5 – Waarderen: 'We laten ons graag toetsen'

Door het jaar heen vinden diverse structurele beoordelingen plaats:

- 2x per jaar een bewoner/familiegesprek rondom het zorgleefplan
- 1x per jaar een formele en gerichte raadpleging van bewoner en/of naasten
- 1x per jaar een vast onderwerp tijdens functioneringsgesprekken
- 1x per 2 jaar een toetsing door een collegiale organisatie
- 1x per 2 jaar een toetsing door een onafhankelijke partij

3.3 Cirkel van kwaliteit

De klantbeloften, bouwstenen en fasering in de implementatie vormen samen met Plan, Do, Trust, Grow de cirkel van kwaliteit die gericht is op continu leren en verbeteren.



Figuur 3.3.1 Cirkel van kwaliteit

Deze kwaliteitsaanpak draagt bij aan:

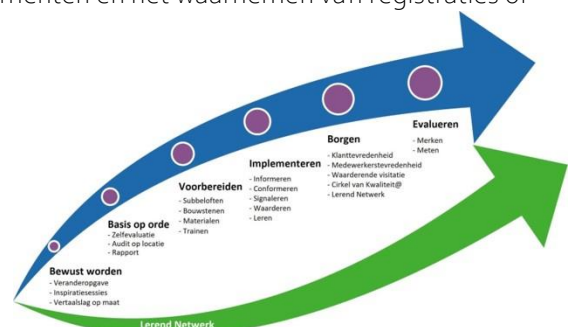
- Welzijn van bewoners staat centraal en men weet wat men mag verwachten
- Toepassen en borgen van het kwaliteitskader in de dagelijkse praktijk
- Bewoners en naasten ervaren dat er echt naar hen wordt geluisterd
- Medewerkers in staat stellen verantwoordelijkheid te nemen
- Kwaliteit van binnenuit, in plaats van buitenaf en vooraf in plaats van achteraf

3.4 Ontwikkeling Kwaliteit@ in 2024

In 2023 hebben wij ons geconformeerd aan de werkmethode Kwaliteit@. Figuur 3.4.1 laat zien hoe de fasering verloopt. Momenteel bevindt Leefgoed de Wildbaan in de fase 'Basis op orde'. Om de werkmethode succesvol te kunnen hanteren in onze organisatie is het noodzakelijk dat de basis goed op orde is. Daarom is in 2023 aangevangen met de Basis op Orde toets, een waardevol instrument om dit inzichtelijk te krijgen.

De Basis Op Orde toets bestaat uit twee onderdelen; de zelfevaluatie en een audit. De eerste stap is de zelfevaluatie; een vragenlijst waarbij de 8 thema's en rubrieken uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg als uitgangspunt zijn genomen. Alle vragen zijn geclusterd rondom de 8 thema's. De overige gehanteerde bronnen zijn afkomstig van ondermeer: toetsingskaders IGJ, RIE, HACCP, WTzi, Arbowet, Governance code en veldnormen. Wanneer alle vragen zijn beantwoord en definitief zijn ingediend dan volgt de audit op locatie. Tijdens de audit wordt er een beeld gevormd of de gegeven beantwoording daadwerkelijk en aantoonbaar is terug te vinden binnen de organisatie. Dit zal zijn door gesprekken met bewoners, families en medewerkers, het inzien van documenten en het waarnemen van registraties of systemen.

Wanneer het definitieve auditrapport gereed is, wordt beoordeeld of de basis voldoende op orde is, waardoor wij in staat zijn om Kwaliteit@ volledig, volwaardig en onvoorwaardelijk te implementeren. We streven ernaar om de audit te laten plaats vinden in het najaar van 2024.



Figuur 3.4.1 Fasering



4. Samen leren en ontwikkelen

4.1 Het vormen van het team van medewerkers

Het jaar 2024 zal in het teken staan van het vormen van het team van medewerkers. Per maart 2024 gaan we starten met een geheel nieuw team. Voordat we de eerste bewoners welkom heten, brengen we de medewerkers verscheidene keren samen en besteden we aandacht aan elkaar leren kennen. Ook zorgen we ervoor dat ze toegerust worden met de juiste handvatten om iedere dag inhoud te kunnen geven aan het welzijn van de bewoners.

Naarmate het team verder ingewerkt raakt, kunnen er stapsgewijs nieuwe medewerkers aangenomen worden. Het team zal gedurende het jaar 2024 blijven doorgroeien, dus zullen we gedurende het jaar doorlopend aandacht blijven houden voor het goed inwerken van deze medewerkers.

4.2 Samenwerking met externe partijen optimaliseren

In het afgelopen jaar zijn we druk bezig geweest met het voorbereiden van de opening van het Wonen met Zorg. Belangrijk onderdeel in deze voorbereiding was de contacten leggen met de externe partijen. Hierin hebben we veel aandacht besteed aan een goede "driehoek samenwerking" tussen de huisarts, de specialist ouderengeneeskunde (SOG) en ons als zorgaanbieder. Een en ander is concreet vormgegeven door middel van een samenwerkingsovereenkomst 'dagzorg', een overeenkomst met de huisartsen in onze gemeente. Daarnaast gaan we als organisatie een overeenkomst aan met de Huisartsenpost (HAP). Als lid van CBZ kunnen wij gebruikmaken van de diensten van Novicare, via hen wordt de SOG ingezet. Verder zijn we momenteel bezig om de samenwerkingen met overige externe partijen verder vorm te geven. Te denken aan de thuiszorg (verpleegkundige achterwacht), apotheek, fysiotherapeut en een gedragswetenschapper. Maar ook aan niet-medische samenwerkingen zoals de kapper, de mani- / pedicure en allerlei anderen waarmee we de diensten aan onze bewoners kunnen vormgeven.

Nadat dit nu veelal theoretisch van aard is, kijken we ernaar uit om deze samenwerkingen in 2024 in de praktijk te brengen. Zeker de hierboven genoemde driehoek samenwerking is van groot belang. En hoewel we veel aandacht aan de voorbereiding hebben besteed en de afspraken duidelijk op papier hebben gezet, zal het simpelweg wat tijd kosten om de samenwerking optimaal te krijgen.

4.3 Implementeren van de werkmethoediek Kwaliteit@

Het is ons streven om te starten met de implementatie van de werkmethoediek Kwaliteit@ in 2024. In 2023 is er aangevangen met de Basis op Orde toets. Deze hopen wij in het najaar van 2024 af te ronden. Zodra deze is afgerond gaan we aan de slag met het implementatieplan en gaan we gezamenlijk bepalen hoe we concreet invulling kunnen geven aan de 10 beloften. De implementatie is een belangrijk proces. Het legt de basis om de komende jaren te gaan werken met de beloften en, tezamen met de andere deelnemers van Kwaliteit@, deze verder te ontwikkelen, elkaar te toetsen en het welzijn van bewoners hiermee duurzaam voorop te stellen.

4.4 Evaluatie en terugkoppeling van resultaten

Gedurende het jaar 2024 wordt de voortgang van de doelstellingen uit het kwaliteitsverslag gemonitord en besproken tijdens overlegmomenten tussen directie, management en de verschillende teams. Waar nodig worden de plannen bijgesteld. Na afloop van het jaar schrijven we een kwaliteitsverslag. In dit verslag worden de doelstellingen en inhoud van het kwaliteitsplan geëvalueerd. Ook wordt er gereflecteerd op het afgelopen jaar. De bevindingen vormen input voor het kwaliteitsplan van het jaar daarop. Zowel het kwaliteitsplan als het kwaliteitsverslag worden gepubliceerd op de website van CBZ, alsmede onze eigen website.