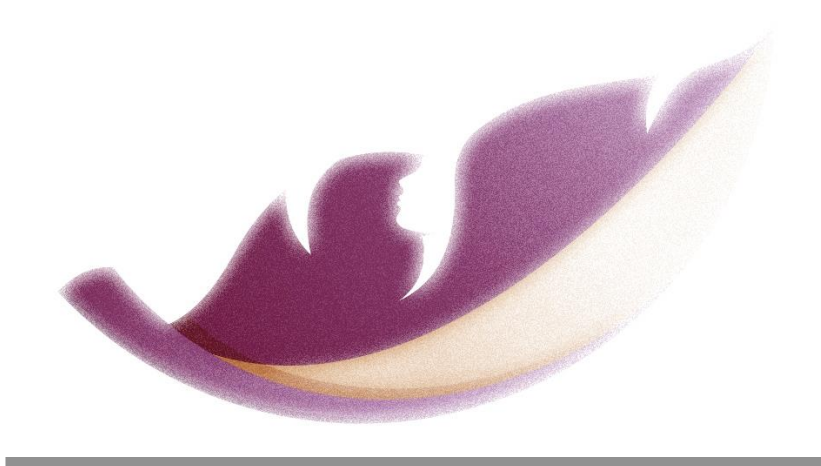


Kwaliteitsplan 2019-2021

Seniorenpartner de Wijngaerd

Voortgangsjaarplan 2020



Inleiding

Beste lezer,

Voor u ligt het kwaliteitsjaarplan 2019-2021 van Stichting De Wijngaerd. Wij noemen onszelf vanuit onze nieuwe missie niet langer zorgcentrum, maar Seniorenpartner. Dit drukt beter uit dat wij een langdurige relatie willen aangaan met onze cliënten; wij willen een betrouwbare partner zijn in het *aangenaam* ouder worden. In dit partnerschap neemt goede verpleeghuiszorg een belangrijke plaats in. Wat wordt verstaan onder goede kwaliteit is vastgelegd in het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg, dat in 2017 is vastgesteld door het Zorginstituut. De Wijngaerd beschikt over een actueel kwaliteitsplan en voldoet daarmee aan een van de voorwaarden uit het kwaliteitskader verpleeghuiszorg.

De Wijngaerd verbindt zich aan het kwaliteitskader vanuit een gezamenlijke visie op goede zorg en de gezamenlijke ambitie dat het de cliënt is die bepaalt wat de Wijngaerd kan bijdragen aan de kwaliteit van leven. Middels deelname aan het kwaliteitsprogramma Waardigheid en Trots is ook daadwerkelijk invulling gegeven aan de kwaliteitsnormen. De focus van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg ligt op samen leren: zowel intern met cliënten, naasten en zorgverleners als extern met andere zorgorganisaties, ouderenbonden, zorgcoöperaties en zorgkantoren. Het kader stimuleert de samenwerking met interne en externe betrokkenen, door middel van bijvoorbeeld het samen ontwikkelen van kwaliteitsplannen, het samen bespreken van kwaliteitsverslagen en het samen bepalen van verbeterplannen. Daarnaast kan samen leren ook door middel van uitwisselingen, audits en visitaties. De Wijngaerd heeft hiervoor de mogelijkheden gecreëerd door het aangaan van een samenwerkingsovereenkomst voor een Lerend Netwerk met Stichting Het hoge Veer en Stichting Zorgplein Maaswaarden.

Het kwaliteitsplan van Seniorenpartner De Wijngaerd draagt bij aan het realiseren van onze missie door:

- Het bieden van transparantie voor cliënten en naasten omtrent de kwaliteit van zorg;
- Samen de kwaliteit verbeteren;
- Het lerend vermogen versterken en het worden van een lerende organisatie.
- Het informeren van interne en externe stakeholders over het gevoerde kwaliteitsbeleid;

Bas Vos MSc.

Directeur-bestuurder Stichting de Wijngaerd

Kwaliteitsplan 2019-2021
Seniorenpartner de Wijngaerd
30 oktober 2019

PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

1. MISSIE, VISIE, AMBITIES

Missie

De veranderingen in de langdurige zorg voor ouderen kenmerken zich door de focus op eigen kracht en regie van de cliënt en voldoende keuzevrijheid in wonen, zorg en ondersteuning. De focus van Seniorenpartner De Wijngaerd verschuift van het zorgcentrum naar langdurig partnerschap in ondersteuning bij het ouder worden, in het gehele traject van de thuissituatie via de aanleunwoning naar uiteindelijk 24-uurs zorg. Deze nieuwe opdracht van Seniorenpartner De Wijngaerd gaat uit van gelijkwaardig partnerschap met de cliënt.

De cliënten zijn alle ouder wordende inwoners van de gemeente Drimmelen die graag langer thuis willen blijven wonen, maar daarbij ondersteuning of zorg kunnen gebruiken, en de ouderen die een meer passende woonomgeving bij een toenemende zorgvraag nodig hebben in de eigen vertrouwde omgeving.

De veranderende vraag heeft gezorgd voor de volgende missie:

Seniorenpartner De Wijngaerd is de betrouwbare partner die u als inwoner van de gemeente Drimmelen ondersteunt en voor u zorgt bij het ouder worden op uw eigen manier.

Visie

De Wijngaerd wil ondersteuning bieden aan ouderen die de wens hebben om langer in de eigen woning te kunnen blijven, in de vorm van diensten, hulp in de huishouding en zorgarrangementen op maat.

Als thuis wonen niet meer lukt, kan in overleg begeleiding naar beschermd wonen worden ingezet. Als deze woonomgeving niet meer voldoet, wordt voorzien in beschermd wonen met 24-uurs zorg in daarvoor geschikte appartementen. Wanneer de toegenomen zorgvraag dit noodzakelijk maakt, biedt Seniorenpartner De Wijngaerd aansluitend hoogwaardige verpleeghuiszorg in de vorm van kleinschalig beschermd wonen met individuele appartementen. Seniorenpartner De Wijngaerd wil in dit gehele traject continu de begeleidende partner zijn; vanaf de eerste hulpvraag tot het einde van de cliëntreis.

Ambitie

De Wijngaerd ziet kansen om haar positie toekomstbestendig te maken en verder te versterken en heeft de ambitie om zich als moderne, zelfstandige, toekomstbestendige zorgonderneming te profileren door in te spelen op de veranderende wensen en behoeften van ouderen voor ondersteuning en zorg bij het ouder worden. Hiervoor is het concept van Seniorenpartner ontwikkeld dat uitdrukt dat wordt uitgegaan van een lange en betrouwbare relatie gedurende het oud worden. De regie wordt gevoerd door de ouder wordende partner en de ander biedt ondersteuning. De ondersteuning en zorg die cliënten vragen, zijn zeer divers. De Wijngaerd wil, naast goede zorg, een flexibel aanbod van zorg, producten en diensten bieden om in te spelen op de cliëntvraag om deze in overleg met de cliënt en diens familie zo optimaal mogelijk in te vullen.

De cliënten zijn alle ouder wordende inwoners van de gemeente Drimmelen die graag langer thuis willen blijven wonen, maar daarbij ondersteuning of zorg kunnen gebruiken, en de ouderen die een meer passende woonomgeving bij een toenemende zorgvraag nodig hebben in de eigen vertrouwde omgeving.

2. ZORGOMGEVING, BESTURINGSFILOSOFIE EN KENGETALLEN

Geografisch gebied

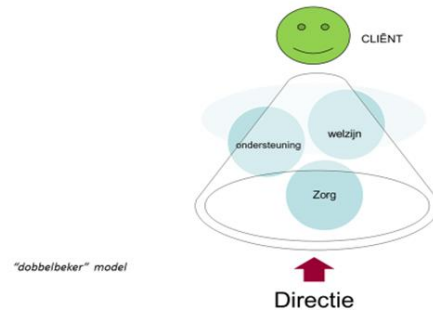
Seniorenpartner De Wijngaerd richt zich in eerste instantie op mensen met een zorgvraag in de gemeente Drimmelen en (directe) omgeving. Seniorenpartner De Wijngaerd richt zich met de zorg- en dienstverlening op zowel mensen die in haar woon-zorgcomplex (het verpleeghuis of in de aanleunwoningen) wonen, als op mensen die buiten het woon-zorgcomplexen wonen (thuiszorg en dagbesteding). Seniorenpartner De Wijngaerd biedt zorg in CZ zorgkantoor-regio West-Brabant.

Besturingsfilosofie

De bestuurder bestuurt de stichting onder integraal toezicht van de Raad van Toezicht bestaande uit 3 leden. Het normatieve kader voor het handelen en het gedrag van de bestuurder is de vigerende Governance Code Zorg 2017 en de Gedragscode voor goed bestuur van de NVZD.

Seniorenpartner De Wijngaerd maakt een belangrijke verandering door in de besturing en inrichting van de organisatie in de vorm van de overgang naar zelforganiserende teams, waarbij er sprake is van een kanteling van de gehele organisatie van een verticale lijnstructuur naar een horizontale overlegstructuur. De bestuurder laat zich ondersteunen door een beleidsteam. De zelforganiserende teams worden ondersteund door een operationeel team.

De basisgedachte van organisatie is gebaseerd op het "dobbelsbeker" model, waaruit voor iedere cliënt een unieke combinatie van uitkomsten tevoorschijn komt. Dit staat voor de combinatie van de verschillende disciplines tot een arrangement op maat. De medewerkers bieden vanuit zelforganiserende teams deze ondersteuning aan de cliënt. De bestuurder staat "onderaan" en is ondersteunend aan de teams.



Zelforganiserende teams en

Seniorenpartner De Wijngaerd werkt vanaf 01-01-2017 met zelforganiserende teams. De inrichting van kwaliteit geschiedt *Bottom-up*. Vanuit het kwaliteitsdenken van de individuele medewerker ontstaat een kwaliteitsopdracht voor het team. De zelforganiserende teams (zowel extramuraal als intramuraal) kunnen de (cliëntgerichte) zorg- en werkprocessen zelfstandig organiseren, bewaken en verbeteren. Zelforganisatie is geen doel op zich, maar moet helpen om voldoende flexibel en innovatief te kunnen zijn en snel invulling te kunnen geven aan de (veranderende) wensen van de cliënt(en). Teamleden dienen voor meerdere taken in het zorgteam inzetbaar te zijn.

teamboekjes

Cruciaal is dat de teamleden de teamverantwoordelijkheid kunnen en willen nemen en elkaar daarop aanspreken. Dit sluit aan op het kwaliteitskader verpleeghuiszorg, namelijk Persoonsgerichte zorg en ondersteuning vindt plaats binnen een relatie tussen cliënt en zijn naasten, zorgverleners en zorgorganisatie. De kwaliteit van deze relaties, en met de deskundigheid en competenties van de zorgverleners, bepaalt mede de kwaliteit van zorg en draagt aldus bij aan de kwaliteit van leven van de cliënt.

Hoe er binnen teams met voorgaande punten wordt omgegaan ligt per team vast in een teamboekje. In het teamboekje staan de inspanningsverplichtingen waaraan de leden van het team zich verbinden. Deze teamboekjes worden jaarlijks geactualiseerd.

Kengetallen de Wijngaerd

ZZP Mix per 31-12-2019

o.b.v. extrapolatie 30-09-2019 en de voorziene groei Q4 2019 zoals besproken met het Zorgkantoor in het kader van de herschikking 2019.

ZZP	Met Behandeling	Zonder Behandeling
ZZP 2	0	0
ZZP 3	0	0
ZZP 4	4	4
ZZP 5	39	2
ZZP 6	6	5
ZZP 7	6	0
Totaal	55	11

Kengetallen Stichting de Wijngaerd 2018

Omzet		M €	7,5
Zorgopbrengst		M €	6,7
Inkoop	WLZ	M €	5,7
	ZvW	M €	0,5
	WMO	M €	0,5
	Overig	M €	0,0

Kwaliteitsplan 2019-2021
Seniorenpartner de Wijngaerd
30 oktober 2019

Personeel	FTE	108
	Aantal pers	177
	Functiemix *	
	Arbeidsverzuim	
	Gem 2018	8,15%
Cliënten	Verpleeghuis **	
	aantal plaatsen	60
	aantal cliënten	97
	Wijkverpleging	124
	Dagbesteding	88
Vrijwilligers	Aantal	152

*zie 3: profiel personeelsbestand/ personeelssamenstelling

**ZP mix: zie 3: profiel personeelsbestand/ personeelssamenstelling

3. PROFIEL PERSONEELSBESTAND/ PERSONEELSAMENSTELLING

3.1 Hoeveel zorgverleners en vrijwilligers per locatie

Deze informatie is te vinden op de website www.dewijngaerd.nl onder kwaliteit, kopje Personele kwaliteit verpleeghuiszorg.

3.2 Verdeling zorgverleners over functies en niveaus

Deze informatie is te vinden op de website www.dewijngaerd.nl onder kwaliteit, kopje Personele kwaliteit verpleeghuiszorg.

3.3 Per kolom inzicht in verhouding leerling/gediplomeerden

Deze informatie is te vinden op de website www.dewijngaerd.nl onder kwaliteit, kopje Personele kwaliteit verpleeghuiszorg.

3.4 In-, door- en uitstroomcijfers

Deze informatie is te vinden op de website www.dewijngaerd.nl onder kwaliteit, kopje Personele kwaliteit verpleeghuiszorg.

3.5 Ratio personele kosten versus opbrengsten

Deze informatie is te vinden op de website www.dewijngaerd.nl onder kwaliteit, kopje Personele kwaliteit verpleeghuiszorg.

De actuele informatie is op iedere gewenste datum uit ons bronbestand ONS te halen.

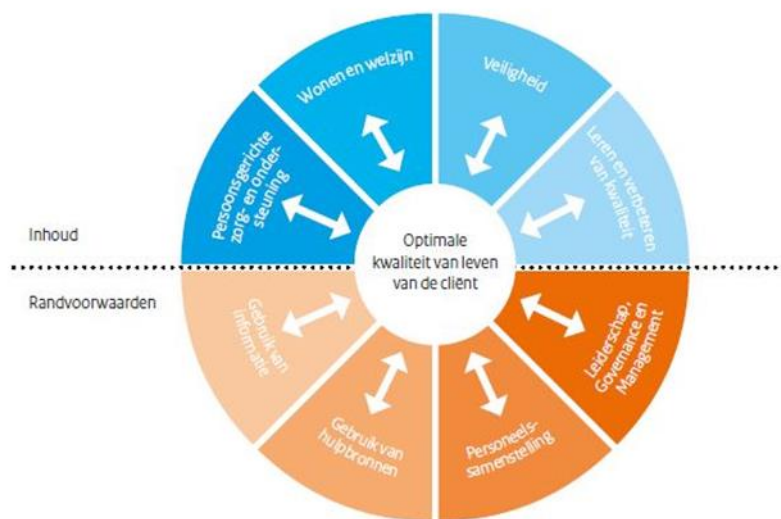
De actuele informatie wordt jaarlijks vermeld op de website.

4 KWALITEITSTHEMA'S EN RANDVOORWAARDEN

De Wijngaerd heeft zich medio 2017 op eigen initiatief aangemeld voor begeleiding vanuit het VWS-programma Kwaliteit Verpleeghuiszorg van Waardigheid en Trots. Doelstelling van dit traject is om te voldoen aan de kwaliteitsnormen het nieuwe kwaliteitskader, vanuit een intrinsiek verantwoordelijkheidsgevoel voor kwaliteit bij de medewerkers. Er is een uitvoeringsplan gemaakt, waarmee invulling wordt gegeven aan de verbeterpunten volgens de thema's van het kwaliteitskader. Het uitvoeringsplan wordt uitgevoerd als een interactief programma, gebaseerd op de principes van zelforganiserend werken op teamniveau. Basisgedachte hierbij is het terugbrengen van kwaliteitsdenken en –verantwoordelijk op het uitvoerend niveau vanuit de regie bij de cliënt. Het kwaliteits-systeem wordt heringericht, waardoor kwaliteit en veiligheid van zorg direct en continu kan worden gemonitord, gestuurd en geborgd. Benadrukt moet worden, dat het hier niet gaat om een projectimplementatie, maar om een zich gestaag ontwikkelend meerjarig verbeterpad dat leidt tot structurele cultuurverandering gericht op tevredenheid over de invulling van de cliëntbehoeften. Het programma is eind 2018 afgesloten. Daarvan is het eindrapport beschikbaar met een gedetailleerde beschrijving van de uitkomsten per thema.

5. Kwaliteitsplan 2019-2021

In dit meerjarenkwaliteitsplan volgen wij de thema's van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Dat doen wij enerzijds voor de herkenbaarheid van de verbetervoorstellen en anderzijds om aan te geven hoe wij in de tijd werken aan het lerend vermogen van de organisatie. Het meerjarenplan is daarmee een routekaart voor de kwaliteitsdoelen voor de komende jaren en is daarmee ook de basis voor de verantwoording van de daarvoor ingezette middelen.



Figuur 1: Integraal model voor dynamisch en ontwikkelingsgericht werken aan kwaliteit verpleeghuiszorg

Het kwaliteitsplan 2019-2021 is in september 2018 in gesprek met een brede groep medewerkers tot stand gekomen. We hebben in ons gesprek de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- de thema's Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg zijn leidend. In 2018 zijn er veel verbeteracties ingezet. We kiezen er voor om in 2019 deze acties verder te verdiepen en te consolideren. Daarnaast kiezen we gericht een aantal nieuwe ontwikkelgebieden. Accenten voor 2019 zijn verder: de organisatie stevig neerzetten, accenten leggen en toekomstscenario verder uitwerken.
- we willen een compact en behapbaar plan met ontwikkeldoelen die reëel en haalbaar zijn en met globale deelresultaten per jaar. Het plan is afgestemd op het strategisch meerjarenbeleidsplan van de organisatie en vormt ook de onderbouwing voor aanvraag extra budget vanuit "Thuis in het verpleeghuis" bij het zorgkantoor voor de komende drie jaar.

- Om de resultaten van de ontwikkeldoelen te meten hebben we als meetinstrumenten: KVC, CTO en MTO volgens de care-rate methodiek, en onze interne audit cyclus. Per doel wordt benoemd hoe we gaan meten.

6. KWALITEITSPLAN 2019-2021 PER THEMA

1. Thema Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

1.1. individueel programma	
Zo doen we het nu	In 2018 hebben we een start gemaakt met het invoeren van de leeswijzer voor iedere nieuwe bewoner/ cliënt. De leefwijzer helpt ons om de bewoner beter te leren kennen en te leren begrijpen. Informatie uit de leefwijzer geeft ons inzicht in het zo goed mogelijk samenstellen van een individueel dagprogramma. De bewoner die al langer bij ons wonen hebben nog geen leefwijzer.
Ontwikkeldoel	Iedere nieuwe bewoner heeft 01-01-2020 een ingevulde Leefwijzer waardoor we de bewoner beter leren kennen en waardoor we beter aan te kunnen sluiten bij de wensen en belevingswereld van de bewoner. De verbeterstap is om de leefwijzer om te zetten in een individueel dagprogramma.
Zó gaan we er aan werken	Het maken van de leefwijzer is een taak binnen het zorgteam. De eerst verantwoordelijke vult samen met familie en bewoner de leefwijzer in. Voor het omzetten van de leefwijzer in een individueel dagprogramma en het 'tot leven komen' van dat programma is ondersteuning en coaching nodig van zowel de verantwoordelijk zorgverlener als ook van de bewoner en diens familienetwerk en betrokken vrijwilligers. Dit betekent een kwantitatieve behoefte aan leefwijzers en dagprogramma's van 1 per bewoner x 61 bewoners, verdeeld over 7 woningen. Hiervoor wordt 1 FTE niveau 4 dagbestedingscoach ingezet.
Deelresultaten 2019-2021	2019: Er is een welzijnscoach aangenomen die met de huiskamerbegeleiders en de eerste verantwoordelijken de dagprogramma's opzet. 2020: alle bewoners hebben een individueel dagprogramma wat met behulp van het team, mantelzorgers en familie wordt uitgevoerd. Er vindt een herijking plaats van de benodigde uren voor de welzijnscoach. 2021: het werken met een individueel dagprogramma is essentieel onderdeel van de zorg voor welzijn. Familie is op de hoogte van het gebruik van het dagprogramma en de mogelijkheid die het hun biedt om zelf dingen te plannen in het programma Resultaat herijking wordt doorgevoerd.
Effect voor de cliënt	Een dagprogramma volledig op maat voor de individuele bewoner: de dag fijn en zinvol doorbrengen.
Effect voor de medewerker	Op een gerichte manier individuele zorg kunnen bieden, met aandacht voor alle aspecten van het leven.
Meten	Interne audit: zorgplannen Clienttevredenheidsonderzoek en KVC

1.2. Familieparticipatie	
Zo doen we het nu	In 2018 is een kick-off bijeenkomst georganiseerd met als doel bewustwording van de groei van familieparticipatie, in de vorm van een interactief theater. Daarnaast zijn er themabijeenkomsten gehouden en is het concept familieavond uitgezet. Er is behoefte aan een organisatie breed beleid op het gebied van familieparticipatie en verdieping van kennis en vaardigheden voor verdere vormgeving.
Ontwikkeldoel	Medewerkers en mantelzorgers zijn allen op de hoogte van het nieuwe beleid Familieparticipatie. De zorgmedewerkers hebben een training gevolgd en weten hoe zij de samenwerking met familie, mantelzorgers nog meer kunnen versterken. Zorgmedewerkers en familie werken optimaal samen in de zorg voor de bewoners.
Zó gaan we er aan werken	Formeren van een projectgroep Familieparticipatie. Deze projectgroep beschrijft Een duidelijk omschreven visie op familieparticipatie en zorgt voor algemene bekendheid De zorgmedewerkers, vrijwilligers en familieleden die dit willen volgen de training Familieparticipatie volgens de COUP methode bij Vilans. Kosten training: €16.500 + verletkosten
Deelresultaten 2019-2021	2019: de projectgroep familieparticipatie ontwikkelt een visie. Iedere medewerkers en familielid is op de hoogte van deze visie. De projectgroep organiseert 2 interactieve bijeenkomsten voor familie en medewerkers. 2020: De visie die de Wijngaerd heeft wordt breed uitgedragen en besproken in de familieavonden. Herformuleren van participatiebeleid. Training wordt uitgevoerd. Borging van COUP methode in de organisatie. 2021: evaluatie en vervolgacties
Effect voor de bewoner	Goed gevoel en goede zorg en welzijn, er wordt goed samengewerkt
Effect voor de medewerker	Samenwerken met familie verlaagt de werkdruk en verhoogt het werkplezier.
meten	Clienttevredenheidsonderzoek en KVC

1.3. Onbegrepen gedrag	
Zo doen we het nu	We krijgen steeds meer cliënten met onbegrepen gedrag die specifieke begeleiding nodig hebben. We zien ook een toename van agressief gedrag. Protocollen zijn aanwezig maar niet alle medewerkers hebben voldoende kennis en vaardigheden om met dit gedrag om te gaan. dit kan onzekerheid en angst veroorzaken.
Ontwikkeldoel	Alle medewerkers die werken met cliënten met onbegrepen en/of agressief gedrag kunnen omgaan met dit gedrag. Er is scholing gevolgd. Er wordt gewerkt volgens protocollen. Teams worden optimaal ondersteund in het omgaan met onbegrepen gedrag.
Zó gaan we er aan werken	per team volgen 2 zorgmedewerkers de cursus 'onbegrepen gedrag bij dementie' van het breincollectief. Zij krijgen de taak om andere zorgmedewerkers mee te nemen in wat zij hebben geleerd. Deze kosten zijn opgevoerd bij 'aanvraag extra middelen Waardigheid en Trots 2018'. Daarnaast volgen alle medewerkers de e-learning onbegrepen gedrag. Bestaande protocollen m.b.t. onbegrepen gedrag en agressie worden getoetst en waar mogelijk aangepast. Psycholoog en mogelijk Mimakker worden vaker/eerder betrokken bij onbegrepen gedrag. Vrijwilligers, mantelzorgers en huishoudelijke dienst worden ook meegenomen in de scholing. Uren voor de gedragswetenschapper worden uitgebreid.
Deelresultaten 2019-2021	2019: 2 medewerkers per team volgen de cursus onbegrepen gedrag, alle zorgmedewerkers volgen de e-learning onbegrepen gedrag. Protocollen worden waar nodig aangepast. Huishoudelijk medewerkers worden geschoold. 2020: Oriëntatie op scholing aandachtsveld Onbegrepen Gedrag voor verpleegkundige niveau 4. Congressen/ workshops over onbegrepen gedrag worden gevolgd. Methodiek omgaan met onbegrepen gedrag wordt gekozen en geïmplementeerd in bestaande systeem ONS. e-learning en verweerttraining worden herhaald. Uitbreiding uren verzorgenden (3X4 uur per avond) om de individuele behandelplannen uit te kunnen voeren. 2021: scholing aandachtsveld Onbegrepen Gedrag voor verpleegkundige niveau 4
Effect voor de cliënt	Begrip voor gedrag waardoor er beter op gereageerd kan worden. Dit kan voor de bewoner betekenen dat hij/ zij beter begrepen wordt.
Effect voor de medewerker	Meer zelfvertrouwen en kennis van gedrag, meer tools om om te gaan met onbegrepen en/ of agressief gedrag. Ondersteuning en samenwerking met de gedragswetenschapper en de Mimakkers.
Meten	Behalen e-learning Clienttevredenheidsonderzoek Medewerkerstevredenheidsonderzoek Evaluatie in zorgplannen

2. Wonen en welzijn

Kwaliteitsplan 2019-2021
Seniorenpartner de Wijngaerd
30 oktober 2019

2.1. inzet huiskamerbegeleiders	
Zo doen we het nu	In ieder team werken zorg-, huishoudelijk medewerkers samen met vrijwilligers en mantelzorgers aan de goede zorg voor onze bewoners. de teams zijn zelforganiserend. We ervaren een spanningsveld tussen enerzijds het toezicht houden in de huiskamer, bieden van een huiselijk sfeer en het geven van aandacht, en anderzijds het bieden van persoonlijke zorg aan onze bewoners.
Ontwikkeldoel	Bij De Wijngaerd is iedere woning een zelfstandig huishouden waar zorg en aandacht is voor de 8 bewoners. iedere woning heeft een huiskamerbegeleider die verantwoordelijk is voor een huiselijke sfeer, samen koken, toezicht (altijd en volgens de norm) in de huiskamer en gerichte aandacht voor de bewoner. Er is tijd en mogelijkheid om de individuele dagprogramma's van de bewoners uit te voeren.
Zó gaan we er aan werken	De teams worden uitgebreid met huiskamerbegeleiders. De huiskamerbegeleiders worden gecoacht door de dagbestedingscoach (zie 1.1)
Deelresultaten 2019-2021	In de loop van drie jaar worden de teams uitgebreid tot de gewenste norm 8 uur per dag, zeven dagen per week bereikt is; hun inzet levert een bijdrage aan een comfortabel en huiselijk leven op de afdeling; zij zorgen vanuit hun aanwezigheid voor continuïteit op de afdeling. Inschaling: schaal 15 max. 2019: huiskamermedewerker voor 6 uur per dag, 5 dagen per week op iedere woning Evaluatie van de inzet 2020: Uitbreiding naar 7x6 uur per team huiskamerbegeleiders. Mogelijkheid tot scholing van huidige huiskamerbegeleiders naar niveau 2 wordt onderzocht. 2021: huiskamermedewerker voor 8 uur per dag, 7 dagen per week op iedere woning Evaluatie van de inzet
Effect voor de cliënt	Huiselijke sfeer, aandacht, altijd iemand aanwezig, lekkere maaltijden met keuze en eigen inbreng
Effect voor de medewerker	Aanwezigheid van de huiskamermedewerker in de huiskamer is ondersteunend, meer medewerkerstevredenheid
Meten	Medewerkerstevredenheidonderzoek Clienttevredenheidsonderzoek KVC

2.2. Inzet Mimakkers	
Zo doen we het nu	Vanaf september 2018 worden 2 medewerkers opgeleid tot Mimakker. De inzet van de Misakkers zal vanaf 2019 gaan starten.
Ontwikkeldoel	Iedere woning kan gebruik maken van de inzet van de Mimakkers. De Mimakkers komen een aantal uren standaard per week op de woning en daarnaast worden zij ingezet in speciale behandsituaties.
Zó gaan we er aan werken <i>van toepassing voor beide locaties</i>	In de loop van drie jaar wordt het aantal uur dat de Mimakker op een huiskamer aanwezig is uitgebreid. Inschaling: niveau 3
Deelresultaten 2019-2021	2019: Mimakker 7x2 uur per week vanaf 01-07-2019 (stage uren zijn opgevoerd bij aanvraag extra middelen Waardigheid en Trots 2019) 2020: Mimakker 7x4 uur per week 2021: Mimakker 7x8 uur per week
Effect voor de cliënt	Aandacht, inzicht in onbegrepen en agressief gedrag.
Effect voor de medewerker	"De Mimakker geeft de cliënten een fijne dag en dat is leuk om te zien. Bovendien leer ik van de Mimakker hoe ik cliënten kan benaderen, zij geeft mij en ook de familie tips en het goede voorbeeld. De sfeer op de afdeling is positief"

3. Veiligheid

3.1. Invoering Wet Zorg & Dwang	
Zo doen we het nu	We leven de afspraken vanuit het BOPZ-behandelplan na en passen de vrijheid beperkende maatregelen toe zoals afgesproken maar met het streven om dit tot een minimum te beperken.
Ontwikkeldoel	Alle zorgmedewerkers kennen de Wet Zorg & Dwang en handelen daar naar.
Zó gaan we er aan werken	Medewerkers krijgen e-learning over de nieuwe wetgeving en zijn op de hoogte van het beleid van de Wijngaerd m.b.t. deze nieuwe wet
Deelresultaten 2019-2021	2019: voorbereiding op invoering Wet Zorg & Dwang, 2020: wet Zorg & Dwang wordt geïmplementeerd; ONS wordt aangepast, medewerkers kunnen werken volgens het stappenplan. Het aantal middelen en maatregelen worden teruggedrongen. Scholing zorgmedewerkers wet Zorg en Dwang. 2021: in het zlp van iedere bewoner staan individuele afspraken over diens bewegingsvrijheid, waar nodig wordt zorgtechnologie toegepast.
Effect voor de cliënt	Optimale vrijheid met oog voor veiligheid
Effect voor de medewerker	Kennis van nieuwe wetgeving, bewustwording van beleid
meten	Behalen e-learning Dossier onderzoek zorgleefplannen in auditcyclus Beleid in Kwaliteitshandboek

3.2. Leefcirkels	
Zo doen we het nu	De Wijngaerd streeft naar een zo groot mogelijke bewegingsvrijheid voor iedere bewoner. In 2018 hebben we bij de familie en zorgmedewerkers gepeild hoe zij denken over het werken met leefcirkels.
Ontwikkeldoel	Iedere bewoner heeft voor hem/ haar maximale bewegingsvrijheid binnen en buiten de Wijngaerd. Afspraken hierover worden vastgelegd in het zorgleefplan en komen in overleg tussen bewoner, familie, zorgmedewerkers en behandelaars tot stand. voor de realisatie van deze bewegingsvrijheid worden techniek en domotica ingezet.
Zó gaan we er aan werken	We willen hier een project van 3 jaar van maken waarin gefaseerd wordt gewerkt aan de vrijheid verruimende maatregelen.
Deelresultaten 2019-2021	2019: randvoorwaarden worden gecreëerd om vrijheid verruiming in te kunnen voeren. (onderzoek technische aanpassingen). 2020: Op basis van de behoefte inventarisatie in 2018 worden de tuinen en het middengebied toegankelijk gemaakt voor de bewoners die daar gebruik van kunnen maken, en er wordt een instrument ontwikkeld om de mogelijkheid van vrijheid verruiming bij een bewoner toe te passen. Het werken met leefcirkels en de uitgangspunten van de wet zorg en dwang komen met elkaar overeen. Scholing medewerkers in omgaan met vrijheidsverruiming. 2021: van iedere bewoner staat beschreven in het zorgplan welke leefcirkels van toepassing zijn.
Effect voor de cliënt	Optimale vrijheid met oog voor de veiligheid
Effect voor de medewerker	Optimale vrijheid voor de bewoner met oog voor de veiligheid. Een goed gevoel omdat alle randvoorwaarden hiervoor goed zijn geregeld.
Meten	Cliënttevredenheidsonderzoek KVC medewerkerstevredenheidsonderzoek

4. Leren en verbeteren

4.1 efficiënter en effectiever werken	
Zo doen we het nu	Zorgteam hebben informatie nodig om in de zorgverlening aan onze bewoners goed te kunnen sturen. Op dit moment kost het verzamelen van deze informatie veel tijd. Zelforganiseren maakt het noodzakelijk dat teams in vorm van een dashboard inzicht krijgen in bijvoorbeeld te besteden budgetten. Daarnaast is vraagt de praktijk om optimalisatie van ONS
Ontwikkeldoel	De zorgteams maken gebruik van een dashboard wat hun voorziet van goed stuurinformatie. Efficiëntere en effectievere informatievoorziening werkt tijdbesparend waardoor de effectieve zorgtijd wordt verhoogd.

Zó gaan we er aan werken	We gaan over tot de aanschaf van een geschikte BI tool waarmee de teams leren werken.
Deelresultaten 2019-2021	2019: Onderzoek naar de KPI's en oriëntatie op een geschikte BI tool. 2020: aanschaf BI tool en implementatie in de organisatie Dashboard en stuurinformatie is op verschillende niveaus in de organisatie ingericht. 2021: evaluatie
Effect voor de cliënt	Altijd up to date informatie waardoor de zorg optimaal afgestemd kan worden
Effect voor de medewerker	Informatie op team en bewoners niveau is snel en makkelijk opvraagbaar en te verwerken.
meten	Evaluatie in de zorgteams

5. Leiderschap, governance en management

5.1 communicatiemedewerker	
Zo doen we het nu	De interne en externe communicatiestructuur in de Wijngaerd heeft update en aanpassing nodig. Op dit moment wordt communicatie door verschillende medewerkers als neventaak uitgevoerd. Doordat er geen duidelijke lijn is kost het iedere medewerker meer tijd en moeite dan nodig zou moeten zijn om aan de juiste informatie te komen. Daarnaast wil de Wijngaerd zich door een goede branding en marketing nog beter op de kaart zetten.
Ontwikkeldoel	Communicatiestructuur in de Wijngaerd is goed weggezet en eenduidig uitgevoerd waardoor informatie snel en duidelijk beschikbaar is.

Zó gaan we er aan werken	We willen een communicatiewerker aantrekken die een duidelijke structuur wegzet, die verstand heeft van social media, en ondersteunend is bij toekomstige branding en marketing. We willen dat hierdoor de tijd die medewerkers nu moeten besteden aan informatieverzameling afneemt.
Deelresultaten 2019-2021	2019: aantrekken van een communicatiemedewerker Communicatieadviseur wordt voor 4 uur per week aangenomen (niet gerealiseerd i.v.m. prioritering) 2020: keuzes maken in branding en marketing en mogelijk nieuwe producten, gebaseerd op het meerjarenplan 2020-2022. 2021: evaluatie
Effect voor de cliënt	Meer directe cliëntgebonden tijd doordat er minder tijd gaat zitten in informatieverzameling
Effect voor de medewerker	Meer directe cliëntgebonden tijd
meten	MTO

5.2 PGO: Persoonlijke Gezondheids Omgeving	
ontwikkeldoel	Bij de Wijngaerd is iedere bewoner/ of diens naasten eigenaar van zijn/haar gezondheidsgegevens.
Zó gaan we er aan werken	Na een oriëntatie op de huidige stand van zaken en de juiste aanpak kiest de Wijngaerd voor een begeleidingstraject in de overstap van cliëntportaal naar PGO.
Deelresultaten 2019-2021	2020: in afwachting van landelijke ontwikkelingen
Effect voor de cliënt	Eigenaarschap van alle eigen gezondheidsgegevens
Effect voor de medewerker	
meten	Afhankelijk van traject

6. Personeelssamenstelling

6.1. Verpleegkundig specialist	
Zo doen we het nu	Op dit moment maken we gebruik van externe inhuur van de SOG en de medisch specialist. Hierdoor is de Wijngaerd afhankelijk van extern medisch beleid en kan daarmee te weinig invloed op de behandeltrajecten uitoefenen. De Wijngaerd wil kunnen verlagen

Ontwikkeldoel	Vanaf 01-01-2020 heeft de Wijngaerd zelf een verpleegkundig specialist in dienst voor tenminste 24 uur per week. De waarneming is gewaarborgd. De verpleegkundig specialist kent alle bewoners waarmee de kwaliteit van de individuele medische zorg verhoogt.
Zó gaan we er aan werken	Werving, selectie, aanstelling
Deelresultaten 2019-2021	2019 : werving verpleegkundig specialist 2020 : plan medisch team wordt verder vormgegeven. 2021 : meerjarenafspraken over medisch specialistische behandeling
Effect voor de cliënt	Een verpleegkundig specialist die de bewoners goed kent
Effect voor de medewerker	Een vast sparringpartner die uitgaat van de zorgvisie van de Wijngaerd.
meten	CTO

6.2 aandachtsgebieden verpleegkundigen niveau 4	
Zo doen we het nu	De Wijngaerd wil graag een aantal aandachtsgebieden verder ontwikkelen om op die manier de kwaliteit van zorg ook op die onderdelen verder te ontwikkelen. We denken hierbij aan: palliatieve zorg, wondzorg, medicatie, dementie, leerlingbegeleiding, vakartikelen.
Ontwikkeldoel	De aandachtsgebieden zijn optimaal ontwikkeld in de Wijngaerd
Zó gaan we er aan werken	Het verder verbeteren van de kwaliteit van zorg van de aandachtsgebieden Dit willen we doen door de verpleegkundigen niveau 4 te koppelen aan een aandachtsgebied . We denken aan 10 verpleegkundigen 2 uur per maand.
Deelresultaten 2019-2021	2019 : inzet aandachtsgebieden 2020 : voortzetting en evaluatie van gekozen methode 2021 : uitvoer evaluatie
Effect voor de cliënt	Verhoging kwaliteit van zorg
Effect voor de medewerker	Kennisverbreding, toename vaardigheden
Meten	Clienttevredenheid medewerkerstevredenheid

6.3 kwaliteitsverpleegkundige	
Zo doen we het nu	We zien in de verpleeghuiszorg een toename van de zorgzwaarte. Dit vraagt om meer kennis en vaardigheden. Daarnaast is het belangrijk om onze zorg te monitoren en risico's te signaleren en de kwaliteit goed te bewaken. expertise op het gebied van kwaliteit is op de werkvloer gewenst
Ontwikkeldoel	meten, signaleren en verbeteren van de kwaliteit van zorg wordt op de werkvloer optimaal ondersteund
Zó gaan we er aan werken	Door de inzet van een kwaliteitsverpleegkundige worden de teams ondersteund in het meten, signaleren en verbeteren van de kwaliteit van zorg
Deelresultaten 2019-2021	2019: 3 Kwaliteitsverpleegkundigen niveau 4 zijn aangenomen voor samen 40 uur 2020: uitbreiding inzet Kwaliteitsverpleegkundigen in ANW Scholing op gebied van coaching. 2021: evaluatie
Effect voor de cliënt	Verhoging van de kwaliteit van zorg
Effect voor de medewerker	Ondersteuning bij het uitvoeren van taken gericht op verbetering van de kwaliteit van zorg
Meten	KVC

6.4 Verhogen van de basisformatie	
Zo doen we het nu	De Wijngaerd is nu afhankelijk van de reguliere wervingsinstrumenten. Dit wordt in de huidige arbeidsmarkt voor een kleine speler steeds moeilijker gezien de toenemende schaarste van de kwaliteit verpleegkundige wervingskracht van de grote organisaties in de regio
Ontwikkeldoel	De Wijngaerd zoekt naar alternatieve oplossingen voor het zeker stellen van gegarandeerde aanvulling van arbeidskrachten niveau verpleegkundige voor opvang van personeelsverloop en behoud van kwaliteit.
Zó gaan we er aan werken	Samen met andere aanbieders in de regio (Stichting Raffy, Het Hoge Veer, Het Laar) sluit de Wijngaerd in 2019 aan bij de pilot van Zorgloods B.V. uit Tilburg voor het aantrekken van Spaanse verpleegkundigen. De projectinformatie en de businesscase van het project zijn beschikbaar.
Deelresultaten 2019-2021	2019: 1 Poolse verpleegkundige niveau 4 is aangesteld. 2020: uitbreiding naar 3 FTE door het aantrekken van meerdere buitenlandse verpleegkundigen niveau 4. 2021: evaluatie en mogelijk uitbreiding
Effect voor de cliënt	Niveau van kwaliteit van zorg blijft op niveau; ondanks krappe lokale arbeidsmarkt
Effect voor de medewerker	Normering bezetting op teamniveau en organisatieniveau blijft op peil
Meten	Is terug te vinden in profiel personeelsbestand en rooster

6.5 uitbreiden van welzijnsaanbod: bewegingsagoog en muziektherapie	
Zo doen we het nu	Onderzoek heeft uitgewezen dat bewegen en muziek bijzonder goed werkt voor mensen in het verpleeghuis. Dit wordt op het moment wel aangeboden aan onze bewoners maar het aanbod heeft geen structureel karakter. De Wijngaerd heeft de wens om bewegen en muziek een vast onderdeel van het welzijnsaanbod te maken
Ontwikkeldoel	De Wijngaerd heeft een bewegingsagoog en een muziektherapeut in dienst waarvan iedere in zijn/haar dagbesteding gebruik kan maken
Zó gaan we er aan werken	In 2018 start de dagbestedingscoach die samen met de teams de dagprogramma's gaat opzetten. Hierdoor komt er zicht op het totale activiteiten vraag- aanbod. We willen beiden in dienst met een geleidelijke groei naar 1 FTE niveau 4 per functie
Deelresultaten 2019-2021	2019: orientatie op activiteiten aanbod-vraag 2020: inzet bewegingsagoog en muziektherapeut voor ieder 28 uur per week. Beiden ter ondersteuning bij het realiseren van de individuele dagprogramma's. Evaluatie 2021: evaluatie
Effect voor de cliënt	Fijne invulling van de dag, welzijn op maat
Effect voor de medewerker	Dagbesteding op maat voor de bewoner door deskundigen
Meten	CTO KVC

7. Inzet hulpbronnen

7.1 classificatiesysteem ONS	
Zo doen we het nu	In 2017 is de Wijngaerd zowel intra- als extramuraal gaan werken met ONS en het classificatiesysteem Omaha. In december 2018 gaan we dit evalueren. Op dit moment is al duidelijk dat het systeem van Omaha niet goed past bij de intramurale setting, met name waar het gaat over het beschrijving van welzijn van de bewoner. Hoogstwaarschijnlijk zijn aanpassingen nodig of moet er gekozen worden voor een ander systeem.
Ontwikkeldoel	De Wijngaerd beschikt intramuraal over een optimaal classificatiesysteem
Zó gaan we er aan werken	We willen onderzoeken wat er precies moet gebeuren: aanpassen of veranderen. Dit besluit moeten uitgevoerd worden en waar nodig moeten mensen geschoold worden in het gebruik. Inschatting externe project kosten en effect op ONS beheer

Deelresultaten 2019-2021	<p>2019: onderzoek naar geschiktheid, mogelijke aanpassingen of vernieuwingen Besluitvorming over aanpassingen. Basisscholing ONS is uitgevoerd.</p> <p>2020: doorzetten Van verbeteringen/ uitbreiding van het huidige systeem. Waar nodig aanpassingen van het huidige systeem doorvoeren. Realiseren van de koppeling ONS, Ysis, Medimo. Basisscholing methodisch werken en doelmatig rapporteren voor zorgmedewerkers uitvoeren.</p> <p>2021: Herhalen van scholing.</p>
Effect voor de cliënt	Goede verslaglegging en rapportage waarin duidelijk staat welke zorg aan de bewoner verleent moet worden
Effect voor de medewerker	Makkelijk bruikbaar systeem
Meten	Audit zorgdossiers 2 keer per jaar

7.2 verhogen deskundigheid vrijwilligers	
Zo doen we het nu	We ervaren dat de zorgzwaarte bij onze bewoners hoger wordt. Dit betekent dat de vrijwilligers meer handvatten nodig hebben om hun taken uit te voeren. Daarnaast willen we dat de vrijwilligers essentieel onderdeel uitmaken van het 'huishouden' rondom de bewoner. Om dit te realiseren zullen vrijwilligers goed geïnformeerd en op sommige gebieden geïnstrueerd moeten worden.
Ontwikkeldoel	De vrijwilligers die aan de zorgteams zijn verbonden zijn goed op de hoogte/ geschoold in bepaalde zaken waardoor zij optimaal hun taken als vrijwilligers op de woning kunnen uitvoeren.
Zó gaan we er aan werken	We ontwikkelen een scholings-/ informatiedag met de volgende onderwerpen: slikproblemen, tiltechnieken, dementie, onbegrepen gedrag, participatie ed.
Deelresultaten 2019-2021	<p>2019: ontwikkeling van de scholingsdag door een extern bureau scholen/ informeren van de bestaande vrijwilligers</p> <p>2020: nieuwe vrijwilligers scholen. Scholing op thema voor vrijwilligers: onbegrepen gedrag en palliatieve zorg.</p> <p>2021: herhaling scholing en nieuwe vrijwilligers scholen</p>
Effect voor de cliënt	Vrijwilligers die optimaal samenwerken met de familie en de zorgmedewerkers en die weten wat ze doen en mogen doen
Effect voor de medewerker	Optimale samenwerking en duidelijkheid in taken
Meten	MTO CTO

7.3 scholing	
Zo doen we het nu	De Wijngaerd maakt sinds een paar jaar gebruik van het SMART Learning Portal van The Competence Group in combinatie met e-learning modules uit het Zorgleren Unlimited aanbod voor VVT.
Ontwikkeldoel	Er is een verbeteringslag mogelijk door het inrichten van een eigen leerportaal waarin ook klassikale en bijvoorbeeld skills lab praktijkoefeningen gepland kunnen worden. Daarnaast krijgt zowel de zorgverlener als de organisatie duidelijk en real time inzicht in de competenties en bevoegdheden op elk deskundigheidsniveau.
Zó gaan we er aan werken	Het verbeteren van de functionaliteiten van de bestaande leeromgeving door inrichten webbased leeromgeving voor het beheer van het opleidingsprocessen ondersteuning van e-learning met module classroom, module expertise, module bekwaamheidspaspoort.
Deelresultaten 2019-2021	2019 : aanpassing leeromgeving 2020/2021 : stelselmatige verbetering en verhoging van real time inzicht van bevoegdheden en bekwaamheden. Inzet van praktijkbegeleider voor 4 uur per week voor praktijktoetsing en coaching on the job.
Effect voor de cliënt	meer zekerheid over deskundigheidsniveau en bevoegdheid en bekwaamheid van zorgverlener
Effect voor de medewerker	Eigen regie in deskundigheidsniveau, minder tijdverlies door externe opleidingsmomenten
Meten	PE-online kwaliteitsregister

7.4 Verhogen productiviteit medewerkers	
Zo doen we het nu	Zoals alle zorgorganisaties heeft ook de Wijngaerd last van de problemen op de arbeidsmarkt. Het behouden en aantrekken van gemotiveerde, vitale en tevreden medewerkers vraagt onze aandacht.
Ontwikkeldoel	De medewerkers van de Wijngaerd zijn vitaal, gemotiveerd en tevreden met de Wijngaerd als werkgever waardoor zij graag bij de Wijngaerd werken en productief zijn
Zó gaan we er aan werken	We willen de medewerkers van af Q4 2018 een vitaliteitstraject aanbieden. Daarnaast willen we inspelen op de behoeftes van de medewerkers en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
Deelresultaten 2019-2021	2019 : opzetten van project Werkgeluk Inventariseren van behoeftes, organiseren van bijeenkomsten, uitvoeren van het Vitaliteitsplan. 2020-2021 : uitvoeren van dit project, evaluatie en bijstelling.

	Vitaliteitscoach(gedeeltelijk transitiegelden) is voor 4 uur per week werkzaam in de Wijngaerd. Beleid m.b.t. vitaliteit van de medewerkers wordt verder vormgegeven. 2021: evaluatie
Effect voor de cliënt	Tevreden medewerkers die met plezier hun werk verrichten
Effect voor de medewerker	Werken met plezier
Meten	MTO

7.5 Kosten Accountant

In de Begroting Kwaliteitsbudget 2019-2021 is per jaar rekening gehouden met de **extra** verschuldigde accountant kosten