



Kwaliteitsplan 2021

Voorwoord:

Eerder heeft Avondlicht een meer-jaren kwaliteitsplan gemaakt dat loopt van 2019 tot 2021. Gezien de situatie met het verstrijken van de jaren veranderd is (niet in zijn minst door de situatie rondom Corona), is het plan dat nu voor u ligt een combinatie van dit oorspronkelijke meer-jaren plan en de aanpassing naar de huidige situatie.

Dit meer-jaren kwaliteitsplan is vastgesteld na interne consultatie van MT, OR, CR, RvT en de partners van het lerend netwerk. Het kwaliteitsplan zal regelmatig geëvalueerd worden met RvT, MT, CR en OR, waardoor het een levend stuk zal gaan worden.

In het plan volgen wij de thema's van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg (zie hieronder in de afbeelding). 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 kwaliteitsplan is daarmee een routekaart voor de kwaliteitsdoelen voor het komende jaar en vormt de basis voor de verantwoording van de daarvoor ingezette middelen. De Covid-19 situatie die iedereen en dus ook Avondlicht sinds maart 2020 in zijn greep heeft, zorgt er mede voor dat bepaalde punten vanuit 2020 geen of weinig voortgang hebben geboekt en daarom zullen wij voor 2021 een deel van de verbeterdoelen en aandachtspunten aanscherpen en continueren.

De doelen staan in het plan beschreven en worden verder concreet opgepakt. De tussentijdse resultaten zijn gebaseerd op het stoplichtmodel dat gebaseerd is op het jaarplan.



Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

Inhoud

Voorwoord:	2
Profiel zorgorganisatie	4
Omschrijving zorgvisie en kernwaarden	4
Missie	4
Visie	4
Kwaliteit keurmerk.....	5
Tevredenheidsonderzoeken	5
Omschrijving doelgroepen, aantal cliënten per doelgroep, leeftijdsverdeling	5
Type zorgverlening, ZZP verdeling	7
Aantal locaties, zorgomgeving (kleinschalig/grootschalig) en voornaamste besturingsfilosofie	7
Landelijk/stedelijk van aard	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Situatie en plannen voor 2021 gebaseerd op de onderwerpen van het kwaliteitskader	11

Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

Profiel zorgorganisatie

Omschrijving zorgvisie en kernwaarden

Avondlicht is een redelijk klein woon- en zorgcentrum in de Gemeente West-Betuwe. Zelfstandigheid geeft de mogelijkheid een geheel eigen stempel op de zorg - en dienstverlening te drukken. Onze kernwaarde is dan ook: "De kracht van de kleinschaligheid". Hierbinnen kan een persoonlijke benadering in een kleinschalige omgeving gegeven worden.

Avondlicht wil graag een centrale rol spelen in de zorg voor ouderen binnen de Gemeente West-Betuwe.

Missie

Zorgcentrum Avondlicht is een kleinschalige voorziening met een sterke regionale functie in het dorp Herwijnen en omgeving. Avondlicht levert cliëntgerichte zorg met respect voor de cliënt, ongeacht zijn of haar achtergrond. Alle ouderen met een zorgindicatie zijn welkom binnen Avondlicht, zolang Avondlicht in staat is om de zorgvraag te beantwoorden. Bewoners van Avondlicht voeren zelf de regie over hun leven. Medewerkers van Avondlicht zijn betrokken, nieuwsgierig, gericht op de wensen van de bewoner en gaan altijd na of er een vraag is achter de vraag. Medewerkers zijn zich bewust dat zij de bewoners in hun laatste, vaak kwetsbare levensfase ondersteunen, en bieden bewoners goede en veilige zorg. Een geborgen huiselijke omgeving, goed eten, voldoende activiteiten en contacten zijn daarbij belangrijk, maar ook het delen van plezier, ontspanning en aandacht. Voor Avondlicht geldt bovendien: wensen en ideeën van zowel bewoners, hun omgeving, als van medewerkers zijn welkom; alles is bespreekbaar, veel is mogelijk, afspraak is afspraak en je doet wat je belooft.

Visie

Vanuit deze missie is Avondlicht gericht op het scheppen van voorwaarden waardoor de bewoners hun 'eigen' leven kunnen leiden, met respect voor de behoeften, wensen en normen en waarden van de cliënt. Avondlicht zal daarbij altijd, als de bewoner dat wil, de familie en/of de naaste omgeving van de bewoner betrekken. Avondlicht biedt zorg en ondersteuning waar nodig en zoveel mogelijk op de manier zoals de bewoner dat wenst. Dat betekent dat Avondlicht streeft naar een goede, veilige, huiselijke woon- en leefomgeving, passend bij de behoeften en wensen van haar bewoners.

Vanuit deze visie selecteert en stimuleert Avondlicht medewerkers in vakbekwaamheid, respect, nieuwsgierigheid en cliëntgerichtheid. Het management draagt samen met de medewerkers, zorg voor een veilige, plezierige en stimulerende werkomgeving met veel aandacht voor eigen verantwoordelijkheid en faciliteiten voor medewerkers om continu te leren en de zorg te verbeteren.

Avondlicht is vanuit bovenstaande visie actief om vrijheid beperkende maatregelen te voorkomen. Avondlicht zal altijd proberen te zoeken naar alternatieven. Uiteindelijk kan nodig zijn over te gaan op onvrijwillige zorg om gevaar voor de bewoner of diens omgeving af te wenden.

Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

Kwaliteit keurmerk

Avondlicht is niet meer HKZ gecertificeerd. Wij hebben ervoor gekozen om het kwaliteitskader als enige leidend te laten zijn. We houden onze interne audit-structuur intact. Het lerend netwerk zorgt voor de externe input.

Tevredenheidsonderzoeken

Jaarlijks vraagt Avondlicht naar de tevredenheid onder de cliënten (op PG: de contactpersonen), de vrijwilligers en de medewerkers. Voor 2021 zal dit op aangepaste wijze gaan plaatsvinden. We zullen in plaats van 1x per jaar de bevragingmomenten uitsmeren over het gehele jaar om daarmee een nog accurater beeld te krijgen over de situatie gedurende het jaar. Mensen worden door een externe partij met kennis van zaken bevestigd en de resultaten zullen bij toestemming worden gedeeld met Zorgkaart Nederland.

Omschrijving doelgroepen, aantal cliënten per doelgroep, leeftijdsverdeling

Avondlicht biedt verschillende mogelijkheden.

Veruit het grootste aanbod ligt op het gebied van wonen. Wij hebben appartementen van verschillende omvang. Enkele daarvan zijn geschikt voor dubbele bewoning. Binnen Avondlicht is het mogelijk om te verblijven met een WLZ-indicatie, een ELV-indicatie, maar ook, indien er sprake is van huren, met of zonder zorg. Ook bestaat er nog een hotelovereenkomst voor een paar dagen zorg en begeleiding.

Ons beleid is dat wij er alles aan proberen te doen om echtparen bij elkaar te houden. Niets is erger dan een gedwongen scheiding na vaak tientallen jaren samenzijn, in de laatste fase van het leven.

Het kan gebeuren dat een echtpaar op een twee kamer-appartement woont, maar ook samen op een wat groter éénkamer appartement. Soms hebben ze een eigen woon- slaapkamer en soms hebben ze een woonkamer en een slaapkamer, net wat de mogelijkheden en de wensen van de echtparen zijn.

Naast het wonen bieden wij 10 dagdelen per week dagbesteding vanuit de WMO. (Aangepast naar gelang de coronamaatregelen op dat moment)

Ook kunnen ouderen van buiten Avondlicht bij ons een maaltijd gebruiken en wij verzorgen samen met de vrijwilligers van Welzijn West-Betuwe Tafeltje Dekje voor een klein deel van de gemeente West-Betuwe.

Waar mogelijk bieden wij (huishoudelijke) zorg thuis aan ouderen die in de nabijheid van Avondlicht wonen.

Avondlicht heeft geen vaste verdeling over de doelgroepen. Op de PG zorg na, is er een mix op de verschillende afdelingen van bovenstaande doelgroepen. Dat houdt Avondlicht dynamisch en levend.

In grote lijnen geldt de volgende verdeling:

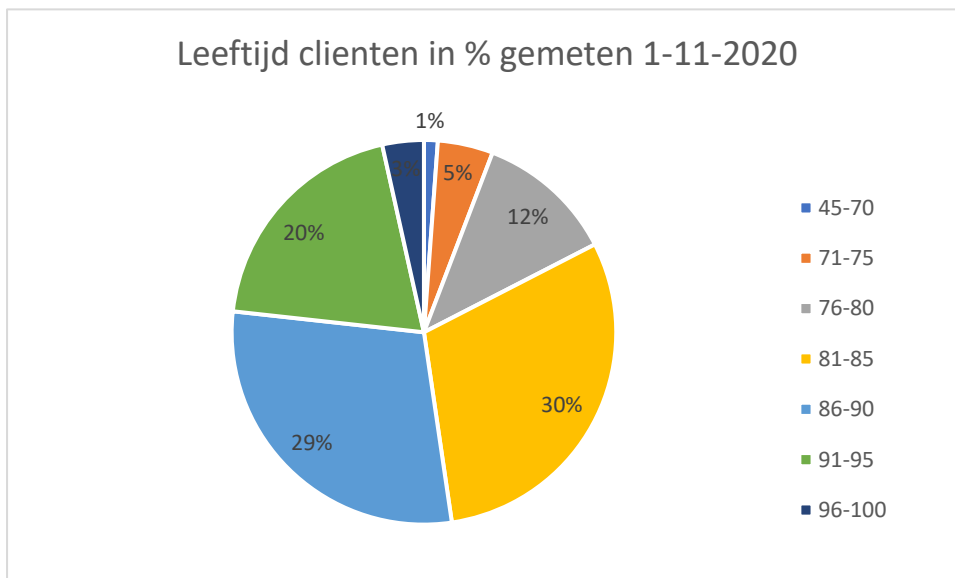
Avondlicht heeft de beschikking over 82 (wisselende van grootte) appartementen waaronder ook een 8-tal tweepersoons appartementen voor echtparen gerealiseerd medio 2020.

Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

- PG-locatie nieuwbouw, zorg met behandeling : 24 plaatsen
- Locatie Somatiek met en zonder behandeling : 54 plaatsen
- ELV : 4 plaatsen
- Huur (scheiden wonen en zorg) : 5 plaatsen

De verdeling van de plaatsen is een momentopname. Afhankelijk van de vraag en de opnamemogelijkheden kan dat fluctueren. Wij willen vooral inspelen op de opnamevragen, die ons gesteld worden en in kunnen spelen op maatschappelijke (soms schrijnende) situaties.

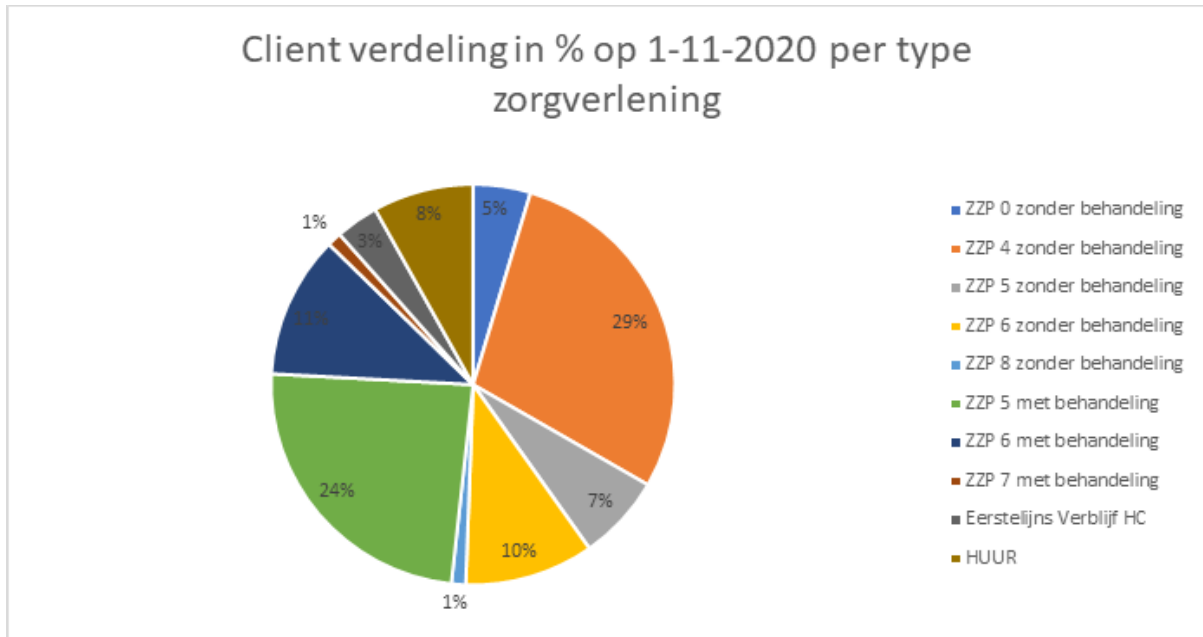
De leeftjidsverdeling fluctueert uiteraard. De gemiddelde leeftijd ligt rond de 85 jaar.



Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

Type zorgverlening, ZZP verdeling

Onderstaande gegevens betreffen de clientverdeling op 1-11-2020.



Aantal locaties, zorgomgeving (kleinschalig/grootschalig) en voornaamste besturingsfilosofie

Avondlicht heeft twee locaties in Herwijnen. Eén locatie somatiek en één PG. De locaties bevinden zich 150 meter van elkaar.

Het is een strategische keuze om zelfstandig te blijven. De kracht van een kleine organisatie vertaalt zich in een platte organisatiestructuur waarin je elkaar goed kent. Het managementteam (MT) bestaat uit de directeur-bestuurder, teamleiders (PG, somatiek, facilitair) en de medewerker kwaliteit. Naast het MT bestaat de overhead uit een parttime financieel medewerker en een parttime receptioniste.

De verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk bij de teams. Er is veel mogelijk om aan de vragen van de cliënten te voldoen. Het MT zorgt voor de randvoorwaarden en de nodige sturing en begeleiding. In de zorg coördineren de verpleegkundigen en de Eerst Verantwoordelijke Verzorgenden (EVV) de zorg rondom de aan hun toegewezen cliënten. Om medewerkers meer verantwoordelijkheden te geven rondom hun werk, werken we ook met aandachtfunctionarissen. Deze medewerkers zijn medeverantwoordelijk voor de ontwikkelingen en werkzaamheden binnen hun aandachtsgebied. Echter is het noodzakelijk om deze functionarissen beter in "hun rol" te gaan plaatsen met duidelijke verwachtingen etc. De teamleiders zullen dit mee gaan nemen in het jaargesprek van de medewerker. Elke afdeling kent zijn vaste team. Dit om de continuïteit zo veel mogelijk te kunnen waarborgen. Al ontcom je er natuurlijk niet aan dat medewerkers ook op andere afdelingen werkzaam zullen zijn. Samen met de vele vrijwilligers proberen wij er te zijn voor de bewoners.

Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

Profiel personeelsbestand/personeelssamenstelling

Aantal zorgverleners en vrijwilligers per organisatie-eenheid

Aangezien er nog geen duidelijke landelijke normen bestaan betreffende de kwaliteit en kwantiteit van het personeel, beschrijven wij hier de keuzes die Avondlicht als organisatie hieromtrent gemaakt heeft.

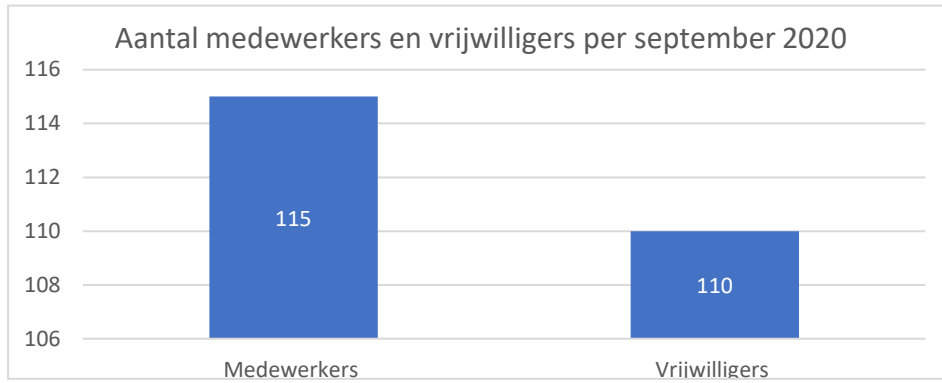
De zorgzwaarte van de bewoners in Avondlicht neemt toe. Aan de andere kant zijn er ook een aantal appartementen die niet meer in gebruik zijn voor cliënten vanuit de WLZ, maar daar wonen cliënten vanuit de gedachte 'scheiden van wonen en zorg'. Sommigen van hen hebben geen of slechts zeer beperkte zorg nodig. Ook maken wij het mogelijk dat partners met geen of weinig zorgbehoeften in Avondlicht kunnen wonen met hun geïndiceerde partner zoals dat heet.

De totale zorgzwaarte is dus geen vast gegeven. Wij moeten proberen in te spelen op de veranderingen binnen de totale zorgvraag. Daarom sluit een vaste richtlijn niet aan. Wij zetten ons personeel in afhankelijk van de zorgvraag, maar proberen daar wel een zekere continuïteit in te handhaven. We willen voorkomen dat de bezetting wekelijks verschilt; dat zou immers betekenen dat medewerkers hun dienstrooster steeds veranderd zien op korte termijn. De dienstlijst is in samenspraak met het personeel drie maanden van tevoren bekend, zodat zij hun werk en privé situatie goed op elkaar af kunnen stemmen. Fluctuaties in de bezetting zijn uiteraard soms nodig, maar dat proberen we zo veel mogelijk te beperken.

Avondlicht is een zorgorganisatie; dat betekent voor ons dat wij ernaar streven onze overhead zo laag mogelijk te houden, om ook echt in staat te zijn de prioriteit aan de zorg te geven. We werken dan ook niet met organisatie-eenheden en deelbudgetten. Avondlicht is één organisatie-eenheid.

De bewoner heeft recht op aandacht, begeleiding en goede zorg. Werken in de zorg betekent altijd werken in een schaarste model. Je wil altijd meer kunnen bieden dan de daadwerkelijke situatie mogelijk maakt. Dat betekent dat we creatief moeten omgaan met de vraag van de cliënt en ook samen met vrijwilligers en mantelzorgers gaan kijken wat je een cliënt kunt bieden. Avondlicht kent rond de 115 zeer betrokken medewerkers (incl. oproepkrachten) en 110 vrijwilligers.

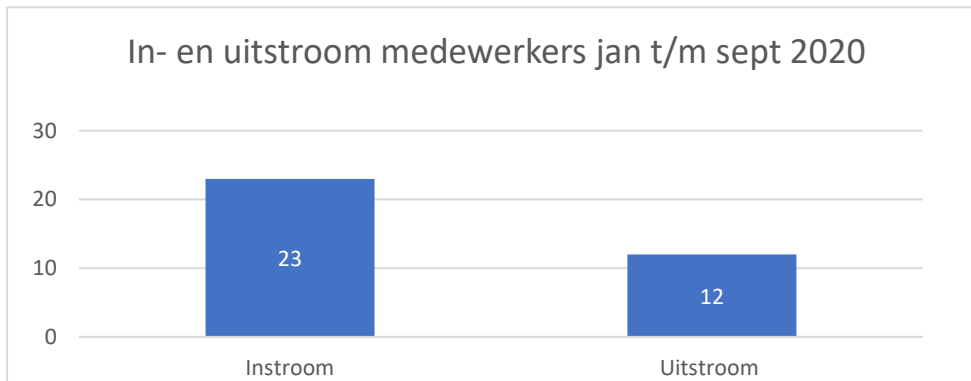
Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten



Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

Het behandelteam maakt geen deel uit van onze formatie. Dat nemen wij af van Stichting Zorgcentra Rivierenland (SZR), waar wij intensief mee samenwerken. Dit geldt ook voor de verpleegkundige achterwachtfunctie.

Er is binnen Avondlicht weinig verloop binnen de zorgmedewerkers, er is in 2020 (tot en met september) een uitstroom geweest van 13 medewerkers waarvan er 3 met pensioen gegaan zijn en waarvan er 3 vakantiekrachten waren. Er zijn binnen Avondlicht, tot en met september 23 nieuwe medewerkers gestart waar ook de 3 vakantiekrachten en de leerlingen in meegenomen zijn.



Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

Situatie en plannen voor 2021 gebaseerd op de onderwerpen van het kwaliteitskader in combinatie met de (strategische) keuzes van Avondlicht

1: Veiligheid	Invoering Wet Zorg & Dwang
Zo doen we het nu	We leven de afspraken na vanuit de BOPZ-behandelplannen en passen de vrijheid beperkende maatregelen toe zoals afgesproken maar met het streven om dit tot een minimum te beperken.
Ontwikkeldoel	Alle medewerkers kennen de Wet Zorg en Dwang en handelen daarnaar.
Zo gaan we eraan weken	Medewerkers volgen een E-learning over de nieuwe wetgeving en zijn op de hoogte van het vastgestelde beleid. Medewerkers hebben kennisgenomen van de handreiking die opgesteld is voor medewerkers. Wij maken gebruik van ondersteuning op dit onderwerp middels Waardigheid & Trots op locatie.
Deelresultaten 2020-2021	2020: Voorbereiding op de invoering van de Wet Zorg & Dwang 2021: Wet zorg en Dwang wordt geïmplementeerd, ECD is toegerust op uitvoering WZD. Medewerkers kennen het stappenplan en werken hiernaar. In het ECD van iedere client staan individuele afspraken over diens bewegingsvrijheid, waar nodig eventueel ondersteund door zorgtechnologie.
Effect voor de client	Optimale vrijheid met oog voor veiligheid en welbevinden.
Effect voor de medewerker	Kennis van de nieuwe wetgeving, bewustwording van handelen in het kader van bewegingsvrijheid, bewustwording van beleid.
Metten	Behalen E-learning Dossiercontrole op zorgleefplannen in auditvorm

Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

1A: Veiligheid	Medicatiecontrole
Zo doen we het nu	De medewerkers tekenen op een papieren aftekenlijst de medicatie af. Dit heeft de volgende risico's en negatieve effecten: <ul style="list-style-type: none"> • Risico: Controle kan niet worden afgedwongen waardoor 2^e handtekeningen niet altijd vindbaar zijn. • Risico: Er is geen log van activiteiten waardoor men de oorzaak voor afwijkende handelingen niet kan achterhalen. • Men verliest kostbare tijd doordat een tweede medewerker naar de woning dient te komen om de tweede controle uit te voeren.
Ontwikkeldoel	Digitaal controle en aftekensysteem met geïntegreerde bekwaamheidscheck.
Zo gaan we eraan werken	Er is een medicatiecontrole en toedieningsapp beschikbaar binnen Avondlicht.
Deelresultaten 2020-2021	2020: oriënteren op de mogelijkheden, demonstratie en bespreken met artsen en medewerkers. 2021: Budget reserveren in het kwaliteitsbudget t.b.v. innovatie E-health. 2021: Implementatie van de medicatie app.
Effect voor de client	Risico op fouten wordt sterk verkleind. Altijd het meest actuele medicatieoverzicht beschikbaar. Veiliger.
Effect voor de medewerker	Toedieningslijsten zijn altijd en overal beschikbaar. Verbeterd de medicatieveiligheid. Dubbele controle kan altijd en overal, zelfs op afstand, dus minder zoeken. Sneller schakelen met apotheek. Notificatie van verstreken medicatiemomenten. Efficiëntie.
Meten	Managementinformatie uit deze app. MTO CTO MIC-meldingen medicatiefouten.
Kosten (21,5 % KB)	€ 4000 euro (12 x 330 euro maandelijkse kosten) en 2500 euro eenmalig voor implementatie.

Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

2: Leren en verbeteren	Lerend Network
Zo doen we het nu	Avondlicht neemt samen met andere partners SZR, Warande, Quarijn deel aan een lerend netwerk.
Ontwikkeldoel	Uitwisseling van kennis en kunde op bestuurlijk niveau middels thematiek.
Zo gaan we eraan werken	Voortzetten van deze uitwisseling inclusief de betrokkenheid van andere functionarissen.
Deelresultaten 2020 - 2021	Andere functionarissen worden uitgenodigd en betrokken afhankelijk van het thema. Deze functionarissen delen met elkaar waarna een terugkoppeling volgt naar de bestuurders, afhankelijk van wat zij willen delen. Hieruit volgen eventuele vervolgspraken. Elkaar feedback geven op bijvoorbeeld het kwaliteitsplan.
Effect voor de client	De organisatie blijft leren en kan eventuele verbeteringen meenemen, bespreken en uitvoering brengen. Sneller, makkelijker op elkaar een beroep kunnen doen als we iets voor elkaar kunnen betekenen bijvoorbeeld op het gebied van overplaatsing, ondersteuning, casuïstiek en dergelijke.
Effect voor de medewerker	De organisatie blijft leren en kan eventuele verbeteringen meenemen, bespreken en uitvoering brengen. Sneller, makkelijker op elkaar een beroep kunnen doen als we iets voor elkaar kunnen betekenen bijvoorbeeld op het gebied van een stageplaats, uitwisseling, casuïstiek, samen optrekken. Betrokkenheid verhogen van bepaalde functionarissen.
Meten	MTO Evaluatie Lerend net werk

Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

2: Leren en verbeteren	Verbetercyclus
Zo doen we het nu	Het kwaliteitssysteem van Avondlicht is nog niet op alle punten sluitend op de Plan, Do, Check, Act cyclus.
Ontwikkeldoel	Toewerken naar een sluitende Plan Do Check Act cyclus door middel van het vaststellen van de verbetercyclus en optimalisering van het kwaliteitssysteem. Toewerken naar minder ad hoc management en meer preventieve acties.
Zo gaan we eraan werken	Processen formeel erkennen → risicovolle en kansrijke processen identificeren → audit planning opstellen → uitvoeren interne audit op de processen om risico's en kansen te identificeren → plan van aanpak voor het oppakken van risico's naar prioriteit → monitoring en evaluatie middels de overlegstructuur borgen.
Deelresultaten 2020 - 2021	De meest risicovolle en kansrijke processen zijn ge-audit en de verbetermaatregelen om risico's en kansen en het sluitend maken van de processen op gebied van Plan Do Check Act worden of zijn opgepakt.
Effect voor de client	Betere zorg doordat de manier van werken wordt geoptimaliseerd.
Effect voor de medewerker	Duidelijkere en betere werkwijzen die helpen op een goede en efficiënte manier zorg te verlenen.
Metten	MTO CTO Verbeteracties
Kosten (21,5 % KB)	€ 5000 ter ondersteuning van deskundigheidsbevordering.

Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

2A: Leren en Verbeteren	Ontwikkeling medewerkers
Zo doen we het nu	Er wordt op verschillende momenten en verschillende onderwerpen wisselend in meer of mindere mate gereflecteerd of een vervolg aan gegeven. Daarnaast zijn er geruime tijd geen functioneringsgesprekken meer gevoerd, medewerkers uiten dat zij hier wel behoefte aan hebben.
Ontwikkeldoel	Reflecteren wordt een vast onderdeel in de werkbesprekingen, overlegvormen. Een methode bespreken om ontwikkeling van medewerkers in kaart te hebben.
Zo gaan we eraan werken	Leidinggevenden gaan medewerkers ondersteunen bij het reflecteren op situaties, momenten en eigen handelen. Er wordt een structurele agenda opgesteld waar reflecteren op eigen handelen een vast onderdeel is. Er worden jaargesprekken gehouden voor iedereen die werkt in AL.
Deelresultaten 2020 - 2021	2020: Vorm van gespreksvoering (<i>gekozen voor "Jaargesprekken"</i>) voor ontwikkeling medewerkers voorleggen bij OR. Na akkoord OR bekend maken bij medewerkers. 2021: Starten met uitvoering jaargesprekken. 2021: Leidinggevenden voelen zich voldoende bekwaam om met medewerkers structureel te reflecteren. 2021: de rol en verantwoordelijkheden van de aandachtfunctionarissen beoordelen in het managementteam en vervolgens vertalen naar de praktijk. Bespreken in het jaargesprek van desbetreffende aandachtfunctionaris.
Effect voor de client	Door reflecteren op handelen van medewerkers wordt voorkomen dat zich herhalingen voor doen.
Effect voor de medewerker	Medewerkers zijn zich bewust van hun eigen handelen en leren hierop te reflecteren en voelen zich hierdoor bekwaam/zekerder in de uitvoering van hun taken. Medewerkers voelen zich gehoord doordat er jaarlijks ruimte is om met de leidinggevende in gesprek te zijn over de eigen ontwikkeling, wensen en behoeften. Medewerkers (aandachtfunctionarissen) weten wat er van hen in deze rol verwacht wordt en wat zij nodig hebben voor de uitvoering hiervan.
Metten	In het persoonlijk dossier zit een verslag met vervolgacties van het jaargesprek. MTO.

Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

	Verslaglegging in notulen van werkoverleg / afdelingsoverleg betreffende reflecteren.
--	---

2B: Leren en Verbeteren	Ontwikkeling medewerkers locatie Perengarde (dementiezorg)
Zo doen we het nu	Medewerkers voeren de dagelijkse zorg voor de cliënten met dementie uit zoals zij ooit hebben geleerd van een collega of met een kleine korte cursus ter ondersteuning. Veel nieuwe medewerkers hebben geen up to date kennis meer van het enorme scala aan dementie. De zorgvraag wordt steeds complexer en daarnaast hebben we niet meer alleen met Alzheimerdementie te maken maar vele andere soorten dementie met bijbehorende zorgvraag.
Ontwikkeldoel	De medewerkers hebben de nieuwste kennis op het gebied van dementiezorg, weten wat ze doen en waarom. De medewerkers zijn toegerust met adviezen, kennis en tools om de juiste passende zorg te bieden en nieuwe collega's hierin mee te kunnen nemen maar ook een goede adviseur/gesprekspartner te kunnen zijn voor naasten van de cliënten, collega's en disciplines.
Zo gaan we eraan werken	Er wordt een scholingsprogramma opgezet waarbij iedereen een kennismonitor gaat afleggen om zodoende de basis te bepalen en de uitgangspunten voor wat er nodig is aan scholing. Dit kan dus per medewerker anders zijn.
Deelresultaten 2020 - 2021	Bewustwording van eigen kennisniveau.
Effect voor de client	Beter aansluitende zorg die past bij de zorgbehoefte die dit vraagt. Meer rust en duidelijkheid omdat de medewerker gelijkwaardig handelen op basis van opgedane kennis.
Effect voor de medewerker	Door verbetering van kennis, competenties, en inzichten van iedereen die bij de zorg betrokken is, is er meer vertrouwen en kan men op basis van kennis handelen i.p.v. uit emotie. Medewerker zal zich meer betrokken voelen en gewaardeerd om de juiste zorg te kunnen bieden. Op individuele behoefte afgestemde scholing, dus niet uniform voor iedereen hetzelfde maar op basis van eigen kennisniveau.
Metten	MTO en CTO Behaalde certificaten. Jaargesprekken Cliëntbesprekingen Gedrag en welbevinden van de cliënten

Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

Kosten (21,5 % KB)	€ 12.500 - (Ideon)
--------------------	--------------------

3: Leiderschap, governance en management	Verhogen deskundigheid leidinggevenden.
Zo doen we het nu	Een deel van de teamleiders voeren hun taken uit naar eigen inzicht en kunde. Hebben geen basis gekregen middels theoretische onderbouwing. Zij voelen zich niet altijd voldoende uitgerust en ondersteund om te handelen vanuit volle overtuiging en zelfvertrouwen. Er is in 2020 een start gemaakt met casuïstiek bespreking i.v.m. coaching.
Ontwikkeldoel	De teamleiders voelen zich voldoende toegerust en bekwaam om te vertrouwen op hun eigen handelen.
Zo gaan we eraan werken	Teamleiders worden voldoende ondersteund middels een training/scholing en interne ondersteuning/coaching.
Deelresultaten 2020 - 2021	2020: opstarten van casuïstiek bespreking. 2020: oriënteren op een ondersteunende training/scholing 2021: continueren casuïstiek bespreking 2021: starten met een training/scholing ter ondersteuning
Effect voor de client	Er worden weloverwogen besluiten genomen, niet alleen op basis van ervaring maar ook op basis van kennis. De teamleiders kunnen de medewerkers beter ondersteunen en zo kunnen de medewerkers ook de cliënten weer beter ondersteunen.
Effect voor de medewerker	De teamleiders kunnen beter weloverwogen besluiten en keuzes maken. Dit zorgt voor draagvlak, vertrouwen en zelfvertrouwen.
Metten	MTO Jaargesprekken

Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

	Resultaten en inbreng casuïstiekbespreking
Kosten (21,5 % KB)	€ 10.000, - voor deskundigheidsbevordering van de teamleiders

4: Inzet hulpbronnen	CTO (cliënttevredenheidonderzoek)
Zo doen we het nu	1 x per jaar is er een CTO dat door een externe partij wordt uitgevoerd. Cliënten die buiten de criteria vallen worden hierin niet meegenomen. De uitkomsten hiervan worden gedeeld in een rapportage en vervolgens intern in het MT besproken. Aandachtspunten worden, deels, opgepakt.
Ontwikkeldoel	Er is een doorlopend CTO voor iedereen.
Zo gaan we eraan werken	Er wordt maandelijks een CTO afgenomen (telefonisch) bij cliënten waarop een realistische en weergave terugkoppeling komt van hoe de cliënten de zorg en dienstverlening ervaren. Doordat maandelijks een deel van de cliënten en vertegenwoordigers bevestigd worden komt iedereen in het jaar aan bod en is het geen éénmalige momentopname.
Deelresultaten 2020 - 2021	2020: Onderzoeken wat de mogelijkheden zijn. 2020: Voorstel bespreken in MT en Cliëntenraad. 2021: Starten met CTO nieuwe werkwijze. 2021: Uitkomsten periodiek bespreken in MT, CR en werkbesprekingen.
Effect voor de client	100% van de cliënten wordt gehoord. Telefonisch kan er makkelijker een toelichting worden gegeven.
Effect voor de medewerker	Er is maandelijks een terugkoppeling waarop geanticipeerd kan worden en zodoende kan onvrede of juist mooie complimenten nooit lang bestaan of blijven liggen.
Metten	Uitkomsten CTO. Vermelding op Zorgkaart Nederland.

Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

5: Wonen en Welbevinden	Welzijnsaanbod verbeteren
Zo doen we het nu	Er is een aanbod van activiteiten dat langere tijd niet geüpdatet is. Eveneens heeft onderzoek uitgewezen dat bewegen bijzonder goed werkt bij de meeste cliënten in en woon-en zorginstelling. Er worden momenteel wel diverse activiteiten aangeboden, ook gericht op bewegen, maar onvoldoende afwisselend en gevarieerd.
Ontwikkeldoel	Er is een gevarieerd en afwisselend activiteitenaanbod en er is meer ruimte en aandacht voor bewegen. Medewerkers hebben de juiste kennis en tools om een passend aanbod te creëren, creativiteit te ontwikkelen en aan te sluiten bij de veranderende doelgroep.
Zo gaan we eraan werken	2020: Bij cliënten en vertegenwoordigers (Perengarde vertegenwoordigers) inventariseren welke wensen en behoeften er liggen betreffende activiteiten. Daarnaast verdiepen we ons zelf aan de hand van: 2021: Bestaande activiteitenaanbod aanpassen n.a.v. de inventarisatie. 2021: Meer ruimte en mogelijkheden aanbieden betreffende bewegen.
Deelresultaten 2020 - 2021	Er is in 2021 een beweegtuint gerealiseerd in de binnentuin. Er is in 2021 een passend activiteitenaanbod dat ook met regelmaat geëvalueerd wordt en aangepast waar nodig.
Effect voor de client	Een beter aansluitend aanbod van activiteiten. Meer bewegingsmogelijkheden in en buiten Avondlicht. Verhogen van het welbevinden van de cliënten. Prikkelarme of prikkelrijke omgeving is aanwezig om zo aan te sluiten bij de benodigde behoeften van de diversiteit bij de bewoners met dementie.
Effect voor de medewerker	Cliënten voelen zich gehoord, fijne invulling van de dag, welzijn op maat dit zorgt voor meer rust en aansluiting bij de benodigde zorg en veranderende zorgvraag en behoeften. Mobiliteit, bewegen en welbevinden van de cliënten verhoogd dat effect heeft op de zorgmomenten en de algehele gesteldheid.
Meten	CTO - Evaluaties gedurende het jaar Zorgleefplannen Welbevinden van de cliënten.
Kosten (21,5 % KB)	€ 5.000,- om belevingsruimte te creëren. € 5000,- aanschaf beweegapparaten voor binnentuin € 6000,- aanschaf Qwieck up met modules op locatie Perengarde. € 5000,- deskundigheidsbevordering medewerkers dagbesteding.

Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

6: Persoons-gerichte zorg en ondersteuning	Meerzorg en dagbesteding
Zo doen we het nu	De kwantitatieve beschikbaarheid van medewerkers zegt iets over de extra aandacht die geschonken kan worden aan cliënten buiten de reguliere, professionele zorg- en dienstverlening. Daarnaast is het belangrijk dat er voldoende medewerkers aanwezig zijn om de zorg maar ook de aanwezigheid in de huiskamer en bij de meerzorg te kunnen waarborgen. Medewerkers dagbesteding proberen een deel van de uren per dag te vervullen in de huiskamers en in de algemene activiteitenruimte waar cliënten een groot deel van de dag verblijven. Maar daarnaast moeten zij ook aanwezigheid bieden in de meerzorgruimte waar een selecte groep cliënten verblijft. De verdeling hiervan lukt niet met de huidige bezetting en planning (AL locatie) op de PG-locatie kunnen de medewerkers dagbesteding zich niet voor het grootste deel van de dag bevinden in de huiskamers, zij moeten zich verdelen tussen meerdere huiskamers en algemene ruimte.
Ontwikkeldoel	Beter aansluitende planning voor de dagbestedingsmedewerkers en toevoegen van huiskamer/meerzorg medewerkers. Deze medewerkers kunnen zorgdragen voor structurele aanwezigheid en daarmee een aanvulling/verlening van de medewerkers dagbesteding.
Zo gaan we eraan werken	Inzetten op dagelijkse aanwezigheid van medewerkers meerzorg/ huiskamermedewerker in combi met de medewerker dagbesteding die zorgt voor continuïteit op het gebied van toezicht/aanwezigheid.
Deelresultaten 2020 - 2021	Voldoende aanwezigheid en toezicht waarborgen. Meerzorg kunnen bieden aan een selecte groep bewoners.
Effect voor de client	Zorg en welbevinden op maat passend bij behoefte en zorgzwaarte. Verhoogde tevredenheid. Structurele aanwezigheid en toezicht. Nabijheid.
Effect voor de medewerker	Meer rust Tevreden cliënten Beter verdeling waardoor er meer rust en continuïteit in het werk en rooster zal ontstaan. Beter verdeling van de werkzaamheden en verantwoordelijkheden.
Meten	CTO - CB besprekingen - Houding en gedrag van cliënten en medewerkers - Jaargesprekken medewerkers
Kosten (78,5 % KB)	€ 191.992,-

Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten

Verantwoording kwaliteitsbudget 2021

Verantwoording Kwaliteitsbudget 2021	Totaalbudget 2021: € 515.576,00 Waarvan € 245.884,00 het compensatiecomponent is.
	Besteedbaar aan KB
21,5 % innovatie en deskundigheidsbevordering	€ 52.500,-
78,5 % inzet medewerkers t.b.v. welbevinden cliënten.	€ 191.992,-
Accountantskosten voor toetsing van de verantwoording van het kwaliteitsbudget (vanuit de %)	€ 1392,-

Kwaliteitsplan 2021 definitief		
Datum vaststelling:	Evaluatiedatum:	Documentbeheerder:
V0.5 2020-12-04		D. van Zetten