



★ Woon- en Zorgcentrum
AVONDLICHT

Kwaliteitsverslag 2021

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het kwaliteitsverslag 2021. Een jaar waarin we hebben geleerd om te gaan met de wisselde situatie rondom Corona en de bijkomende maatregelen. Een jaar waarin meer ruimte was om te werken aan organisatorische ontwikkeling en dat hebben we ook gedaan. 2021 was voor Avondlicht een jaar waarin we met verschillende nieuwe softwarepakketten zijn gaan werken om zo de kwaliteit van zorg te verbeteren en medewerkers beter te ondersteunen in hun werkzaamheden. Zo is er een nieuw systeem gekomen voor het delen van medicatie dat niet alleen de administratie vergemakkelijkt maar ook helpt in het voorkomen van medicatiefouten. Daarnaast hebben we ervoor gekozen verschillende softwarepakketten, als het ECD en het personeelsportaal onder te brengen bij één leverancier om zo eenheid en herkenbaarheid te creëren. De eerste ervaringen zijn overwegend positief en medewerkers geven onder andere aan dat de nieuwe systemen overzichtelijker zijn.

Daarnaast was ook ruimte voor reguliere activiteiten die het jaar daarvoor door de Corona situatie niet mogelijk waren. Zo hebben er gelukkig meer bijeenkomsten doorgang kunnen vinden en kon er met name in de dagbesteding meer activiteiten worden georganiseerd.

In het onderstaande verslag blikken we terug op onze doelstellingen uit 2021 en hoe we deze hebben kunnen realiseren. De doelstellingen zijn begin 2021 geformuleerd in het kwaliteitsjaarplan dat is opgesteld aan de hand van het kwaliteitskader.

Het kwaliteitskader kenmerkt zich door de volgende acht principes:

- Persoonsgerichte zorg en welzijn.
- Wonen en welzijn
- Veiligheid
- Leren en werken aan kwaliteit
- Leiderschap, governance en management
- Personeelssamenstelling (voldoende en vakbekwaam personeel)
- Gebruik van hulpbronnen
- Gebruik van informatie

Voor elk onderwerp van het kwaliteitskader zijn doelen opgesteld. Deze zijn gedurende het jaar door MT per kwartaal gemonitord. Onder elke doelstelling is de realisatie ervan aan het van 2021 toegelicht.

Doelen en realisatie

1: Veiligheid	Invoering Wet Zorg & Dwang
Zo doen we het nu	We leven de afspraken na vanuit de WZD-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 werken	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
Realisatie eind 2021	
	Inmiddels is de WZD in de zorgplannen verwerkt. De WZD-module in het nieuwe ECD dat Avondlicht gebruikt, maakt het mogelijk op een overzichtelijke manier te rapporteren t.a.v. de WZD-bepalingen. In gevallen waar mogelijk sprake is van onvrijwillige zorg wordt het stappenplan gevolgd. Er is het afgelopen jaar gewerkt aan de samenwerking met nieuwe functionarissen ten aanzien van de WZD. De opleiding voor de zorgverantwoordelijken heeft enig uitstel geleden maar staat voor begin 2022 op de planning.

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. Verbetert 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.
Realisatie eind 2021	
	De implementatie van de medicatieapplicatie Boomerweb is Q2 2021 gerealiseerd. Er wordt nu enkele maanden met de app gewerkt. In de basis is de app goed geïmplementeerd maar er zijn nog enkele restpunten die het gebruik van de app kunnen optimaliseren. Zo maken wij nu nog gebruik van

	tablets zonder meldingsfunctie en moeten medewerkers ingelogd zijn om meldingen voor dubbele controle te zien. De komst van nieuwe tablets (2022) zal dit oplossen.
--	---

2: Leren en verbeteren	Lerend Netwerk
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 vervolgafspraken. 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 Netwerk
Realisatie eind 2021	
	In 2021 is de samenwerking met het Netwerk voortgezet. De evaluatie heeft plaatsgevonden en hierin is door de partijen geconcludeerd dat er in de loop der jaren meer samenwerkingen zijn gekomen. Daarnaast blijft de samenwerking enigszins op de vlakte. Eisen vanuit het kwaliteitskader kunnen ook door de samenwerking met andere partijen worden ingevuld. Zodoende is de keuze gemaakt het huidige lerend netwerk in 2022 niet voort te 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.
Meten	MTO CTO Verbeteracties
Realisatie eind 2021	
	Er zijn in 2021 veel risicovolle processen beetgepakt. Zo is er gekeken naar het beleid voor medicatieveiligheid, infectiepreventie, etc. Door het implementeren van de nieuwe software zijn de processen die daaraan gelinkt zijn ge-update of geautomatiseerd. Daarnaast heeft er een training van het MT plaatsgevonden met betrekking tot het werken volgens plan-do-check-act. Dit heeft geresulteerd in meer bewustzijn onder de leidinggevende voor het creëren van volledigheid in werkwijze. Het is de bedoeling dit in de komende jaren verder uit te rollen op de werkvloer. Er is een begin gemaakt te werken volgens de principes van risicomangement. Dit dient komend jaar verder uitgediept te worden.

	Half 2021 is er een externe inspectie geweest vanuit de IGJ waarin Avondlicht hoog heeft gescoord op de onderdelen en er geen kritische verbeterpunten zijn geconstateerd. Een resultaat waar we trots op zijn.
--	---

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.
Meten	In het persoonlijk dossier zit een verslag met vervolgacties van het jaargesprek. MTO. Verslaglegging in notulen van werkoverleg/ afdelingsoverleg betreffende reflecteren.
Realisatie eind 2021	
	De jaargesprekken zijn dit jaar gehouden. De jaargesprekken worden als prettig ervaren.

	<p>In de jaargesprekken is bij de aandachtsvelders geïnformeerd hoe zij naar hun rol kijken. Doordat de jaargesprekken nieuw zijn is gemerkt dat men hieraan nog enigszins moet wennen. In de evaluatie kwam naar voren dat er nog te weinig aandacht is geweest voor ervaring m.b.t. de rol van aandachtsvelders. Dit krijgt komend jaar een prominentere rol in de jaargesprekken.</p> <p>In het MT is gekeken naar de structuur en vormgeving van taken en verantwoordelijkheden van aandachtsvelders. In 2022 wordt dit verder voortgezet en ook afgestemd met de aandachtsvelders. Dit is een project dat tijd vergt omdat het nog niet in het DNA van Avondlicht zit en een behoorlijke aanpassing is de manier van werken.</p> <p>Wel is er dit jaar actief met de aandachtsvelders voor hygiëne en infectiepreventie een begin gemaakt aan de invulling op dit onderwerp. Er zijn workshops bij het Zorgnetwerk voor infectiepreventie GAIN gevolgd. Daarop zijn verbeterplannen geformuleerd, die zijn uitgevoerd en toegepast. Onder andere is een nieuwe werkwijze voor het gebruik van PBM's ontstaan, zijn de reinigingsprotocollen geüpdatet en in de praktijk gecontroleerd en is gezorgd voor persoonlijke ontsmettingsgel die medewerkers in staat stelt hygiënischer te werken. Daarnaast wordt er intern op een vaste frequentie gespard met de aandachtsvelders en de medewerker kwaliteit over actuele situaties ten aanzien van hygiëne en infectiepreventie binnen Avondlicht.</p>
--	---

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.
Meten	MTO en CTO Behaalde certificaten. Jaargesprekken Cliëntbesprekingen Gedrag en welbevinden van de cliënten
Realisatie eind 2021	
	De kennismonitor is uitgevoerd. In de evaluatie zijn de uitkomsten besproken. De uitkomsten zullen in 2022 leiden tot een leerplan op maat welke overeenkomstig wordt uitgevoerd.

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.
Meten	MTO Jaargesprekken Resultaten en inbreng casuïstiekbespreking
Realisatie eind 2021	
	De teamleiders hebben in Q1 2022 hun eindopdracht en zijn dan klaar. Tot op heden mooie resultaten behaald met hun opdrachten en uit de (jaar)-gesprekken blijkt dat ze er echt meerwaarde uithalen.

4: Inzet hulpbronnen	CTO (<i>cliënttevredenheidonderzoek</i>)
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 bevroegd 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.
Meten	Uitkomsten CTO. Vermelding op Zorgkaart Nederland.

Realisatie 2021	
	<p>Gedurende het jaar zijn de cliënten of contactpersonen van cliënten telefonisch geïnterviewd. Er zijn hen een twintigtal uiteenlopende vragen gesteld om de ervaringen te kunnen achterhalen en zo te kunnen werken aan verbetering. Nieuw in het landelijke kwaliteitskader waar Avondlicht zich wettelijk aan conformeert en dat per mei 2021 een nieuwe versie publiceerde is dat i.p.v. de net promotor score nu enkele interviewvragen verplicht zijn gesteld. Het gemiddelde van deze vragen bij elkaar resulteert in de clientervaring score. Deze dient te worden gecommuniceerd aan de inspectie. Aangezien het clienttevredenheidsonderzoek sinds januari liep, zijn per mei de vragen hierop aangepast. Zodoende konden niet alle resultaten worden meegenomen in de berekening van deze score.</p> <p>Onderstaande berekening is uitgevoerd om tot de clientervaring score te kunnen komen:</p> <p>Berekening: Per respondent is het gemiddelde van de volgende 6 deelvragen berekend:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wordt u gezien en gehoord? Wordt er passend gereageerd op uw vraag of verzoek? 2. Verliep het maken van een afspraak goed? En komt de organisatie/medewerker gemaakte afspraken over tijden, tijdstippen en bereikbaarheid na? 3. Sluit de zorg aan op wat u zelf belangrijk vindt? Past het bij de manier waarop u wilt leven? 4. Behandelen de zorgverleners u met aandacht? 5. Hoe beoordeelt u de kwaliteit en het effect van de verpleging, verzorging of behandeling? 6. Vindt u het gebouw, de voorzieningen en de omgeving prettig? <p>De uitkomst wordt de totaalscore per respondent genoemd.</p> <p>Voor het gemiddelde van avondlicht is vervolgens het gemiddelde berekend van de totaalscores van de respondenten; de clientervaring score.</p> <p>Respondenten die op twee of meer vragen geen cijfer hebben gegeven zijn niet meegenomen in de berekening. E.e.a. volgens de voorschriften van het kwaliteitskader.</p> <p>De clientervaring score voor Avondlicht is: een 8,1. Dit is het resultaat van 51 respondenten die in aanmerking kwamen voor de berekening.</p> <p>Punten van aandacht die we hebben kunnen ontdekken zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteit van voedsel en ambiance • Hygiëne • Privacy van cliënten • Het activiteiten aanbod • Communicatie over de zorg <p>Deze punten worden intern opgepakt.</p>

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 een 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.
Realisatie eind 2021	
	In 2021 is er een Qwieck-up voor locatie Perengarde aangeschaft. Beweegapparaat is besteld. Scholing voor de medewerkers dagbesteding is gepland en uitgevoerd in oktober/november/ december 2021.

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 Meerzorg ruimte 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 Betere verdeling waardoor er meer rust en continuïteit in het werk en rooster zal ontstaan. Betere verdeling van de werkzaamheden en verantwoordelijkheden.
Metten	CTO - CB besprekingen - Houding en gedrag van cliënten en medewerkers - Jaargesprekken medewerkers
Realisatie eind 2021	
	In 2021 is de Meerzorg deels weer opgezet omdat er nu nog onvoldoende ruimte is door verzuim en vertrek van medewerkers om dit volledig op te zetten. Vanuit extra handen in de zorg hebben er in de 1 ^e helft van 2021 vier medewerkers meegelopen, waarvan er twee in vaste dienst gekomen zijn.