



Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het kwaliteitsverslag 2022.

Afgelopen jaar is een rustiger jaar geweest dan de voorgaande jaren met betrekking tot de hectiek rondom covid-19.

We hebben uiteraard niet stil gestaan als Avondlicht zijnde en hebben diverse activiteiten uitgevoerd om in een continu proces de kwaliteit op orde te houden al dan niet te verbeteren.

Niet alle items worden hier benoemd, een aantal worden hier toegelicht.

De module voor het leerplatform voor alle medewerkers is geïmplementeerd en afgerond. Tevens is er een training geweest voor de zorgverantwoordelijken (in het kader van de WZD).

Ook binnen het MT hebben diverse medewerkers een opleiding/training afgerond.

We hebben een start gemaakt met het doorlopen van de PDCA cyclus op allerlei vlakken, binnen processen, binnen de zorg, binnen het MT etc. In 2023 zal dit verder en breder zijn vervolg krijgen.

Natuurlijk hebben ook wij last van de arbeidsmarkt problematiek, echter is het bij ons niet heel schokkend te noemen. We merken dat er een groot aanbod is voor zelfstandigen die zich willen verhuren (dus zonder tussenkomst van een bureau) en een groot aanbod van leerlingen.

De toenemende veranderende zorgvragers is een aandachtspunt waar we in 2023 mee verder gaan. Merkbaar is dat er een andere doelgroep bij ons komt wonen en huren dan de afgelopen jaren. De zorgzwaarte neemt toe maar ook de complexiteit.

In het onderstaande verslag blikken we terug op onze doelstellingen uit 2022 en hoe we deze hebben kunnen realiseren. De doelstellingen zijn begin 2022 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 2022 toegelicht.

Doelen en realisatie

1: Veiligheid	Avondlicht heeft de AVG op orde en voldoet aan de wet- en regelgeving
Zo doen we het nu	Momenteel voldoen wij aan de basis van de AVG. Er is een verwerkingsregister (2018), een privacyverklaring, maatregelen hoe om te gaan met publicaties van persoonsgegevens, etc. Echter speelt privacy in veel processen een rol en is niet alles sluitend in de procedures. Ook is er weinig tot geen contact met de FG.
Ontwikkeldoel	Het doel van de AVG is om personen te beschermen en duidelijke richtlijnen te scheppen voor organisaties die persoonlijke gegevens verwerken. De AVG waarborgt dat persoonlijke gegevens zorgvuldig worden verwerkt, niet worden misbruikt en niet langer bewaard worden dan nodig is.
Zo gaan we eraan werken	In samenwerking met een drietal andere zorgorganisaties wordt de optie bekeken om een AVG-functionaris aan te stellen die voor deze drie organisaties werkzaam is. Tevens wordt er gezamenlijk gekeken welke beleidsstukken en documenten waar beschikbaar zijn, en of ze op orde zijn of op orde gebracht moeten worden.
Deelresultaten	Bewustzijns campagne voor medewerkers organiseren met een nader te bepalen frequentie. Vast agendapunt van maken op MT-vergaderingen en afdelingsoverleggen, frequentie minimaal 2 x per jaar. Onderwerp terug laten komen in auditplanning.
Effect voor de cliënt	Er wordt zorgvuldig omgegaan met de gegevens van de cliënten. Deze mag erop vertrouwen dat zijn of haar gegevens beschermd zijn binnen AL.
Effect voor de medewerker	Medewerkers zijn zich bewust van gevoelige informatie en wat de schade kan zijn als hier niet zorgvuldig mee omgegaan wordt. Medewerkers kunnen erop vertrouwen dat AL zorgvuldig omgaat met hun gegevens. Alle benodigde informatie omtrent externe partijen die nodig is om veilig te werken is aanwezig (denk hierbij aan een up to date verwerkingsregister).
Meten	Middels audit. Ééns per jaar verwerkingsregister controleren.
Realisatie eind 2022	
	Er hebben over het afgelopen jaar meerdere gesprekken plaatsgevonden om tot een samenwerking te komen. Helaas was het uiteindelijke aantal uur dat de deelnemers nodig hadden te weinig voor het goed kunnen laten functioneren van een gezamenlijk FG/PO. Ook was de behoefte per deelnemer verschillend. In november is er zelfstandig (enkel Avondlicht) met BMC gekeken naar een mogelijke werkwijze de AVG te borgen in de processen. Voor 2023 is een nieuw projectplan opgesteld. De doelstelling is meegenomen naar het kwaliteitsplan 2023.

1A: Veiligheid	Avondlicht zorgt voor de juiste scholing en training betreffende wet zorg en dwang
Zo doen we het nu	Vorbereidingen zijn getroffen in het kader van de nieuwe wet zorg en dwang. Wij focussen op zoveel mogelijk vrijheid voor de cliënt en veiligheid. Dit vraagt om zorgvuldige afwegingen van risico's en een individuele persoonsgerichte aanpak. Bewustwording creëren en medewerkers erin voorzien dat ze voldoende toegerust zijn om deze wet toe te passen, onvrijwillige zorg te herkennen en erkennen en ermee om te gaan volgens de vastgestelde werkwijze. De wet zorg en dwang is onderdeel van de dagelijkse zorg.
Ontwikkeldoel	Deze aanpak vraagt nog een verdere ontwikkeling. De afstemming hierover met cliënt en vertegenwoordigers vereist nog aandacht. Daarnaast is het scholen van medewerkers een belangrijk aandachtspunt. Met name het scholen van de zorgverantwoordelijke heeft prioriteit.
Zo gaan we eraan werken	De EVV-ers worden geschoold in de kennis en kunde als zorgverantwoordelijke. De WZD-functionaris gaat zichzelf introduceren binnen de organisatie. De E-learning voor alle medewerkers wordt met enige regelmaat herhaald. Binnen het nieuwe ECD (per 01-01-2022) is een WZD-module ingericht die de medewerkers helpt met het juist rapporteren en verwerken van eventuele OVZ (<i>onvrijwillige zorg</i>). De WZD is vast onderdeel op afdelingsvergaderingen, minimaal twee keer per jaar (<i>casuïstiek of informatief</i>).
Deelresultaten 2020-2021	De EVV-ers vervullen hun rol als zorgverantwoordelijk met de juiste kennis. Er wordt zorgvuldig afgewogen als er OVZ noodzakelijk geacht wordt. Avondlicht gaat voor optimale vrijheid hierbij de veiligheid van de cliënten en medewerkers in acht nemend. Avondlicht gaat op een gepaste overwogen wijze om met de inzet van OVZ. Avondlicht legt verantwoording af aan de IGJ over de ingezette OVZ na jaarlijkse analyse en onderbouwing, die in samenspraak met de CR tot stand komt.
Effect voor de cliënt	De medewerkers zijn op de hoogte van OVZ, waardoor er voortdurend zorgvuldig afgewogen wordt welke zorg voor de individuele cliënt nodig is.
Effect voor de medewerker	De medewerker is uitgerust met de juiste kennis om over OVZ het goede gesprek te kunnen voeren. De medewerkers worden met regelmaat geïnformeerd over de WZD.
Metten	Toetsing E- learning. Controle zorgplannen. Audit uitvoeren. IGJ-rapport. Evaluatie met zorgverantwoordelijke en andere betrokkenen.
Realisatie eind 2022	
	De WZD is steeds beter ingebed in de organisatie. Als mijlpaal dit jaar kunnen we de diplomering van de zorgverantwoordelijke benoemen. Alle EVV'ers hebben een training met succes gevolgd. Volgend jaar gaan de EVV'ers kijken hoe ze verder invulling kunnen geven en andere collega's mee kunnen nemen. Daarnaast staat onvrijwillige zorg op de agenda van de clientbespreking, de VVIM en komt regelmatig terug in zorg overleggen. In het geval dat er onvrijwillige zorg wordt toegepast, worden deze regelmatig

	<p>herbeoordeeld. Wanneer het niet langer noodzakelijk is of er een alternatief kan worden toegepast wordt dit besproken in de client bespreking om vervolgens te worden uitgevoerd. Avondlicht heeft de voorgeschreven cyclus zich eigen gemaakt met enkele kleine aanpassingen om het werkbaar te houden. De module in het ECD om onvrijwillige zorg te registreren is actief en wordt gebruikt. De WZD e-learning staat in de meerjarenplanning van de verplichte e-learnings. Er zijn enkele wisselingen geweest met betrekking tot functionarissen. De WZD functionaris is gewisseld en ook de externe clientvertrouwenspersoon. Tot slot zijn er ook enkele infographics binnen de organisatie verspreid om bewustzijn te stimuleren.</p>
--	---

2A: Leren en verbeteren	Avondlicht is aangesloten bij een Lerend Netwerk
Zo doen we het nu	Avondlicht neemt samen met andere partners SZR, Warande en 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	Het lerend netwerk ontwikkelt zich verder zodat ook medewerkers op overige niveaus kunnen leren van elkaars kwaliteiten. De methodieken die hiervoor gebruikt worden zijn audits en meeloopsessies bij elkaar in de organisaties.
Effect voor de cliënt	De organisatie blijft leren en kan eventuele verbeteringen meenemen, bespreken en ter 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 ter 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 en samen optrekken. Betrokkenheid verhogen.
Meten	MTO. Evaluatie lerend netwerk.
Realisatie eind 2022	
	Eind vorig jaar is besloten in samenspraak met de andere leden de bijeenkomsten te stoppen. Er zijn inmiddels zoveel netwerk bijeenkomsten dat het dubbelop voelt. Voor informatie/advies kunnen we nog steeds bij elkaar terecht. Avondlicht is tevreden over de manier van kennisdeling nu het Lerend Netwerk geen bijeenkomsten meer heeft. Via de VV&T tafel wordt veel overlegd en ontstaan mooie nieuwe initiatieven tot ontwikkeling. Het Lerend Netwerk benadert elkaar wanneer er behoefte is aan expertise. Dit is ook meerdere malen voorgekomen dit jaar.

2B: Leren en verbeteren	Verbetercyclus
Zo doen we het nu	In 2021 is gestart met een PDCA-cursus voor het management om te werken aan kwaliteit. Daarnaast is ook het begrip risicomangement geïntroduceerd.
Ontwikkeloel	Komende twee jaar wil het MT de PDCA meer integreren in processen en hier ook de medewerkers in meenemen. Daarnaast wil men invulling geven aan wat het begrip risicomangement betekent voor Avondlicht.
Zo gaan we eraan werken	Tijdens werkzaamheden zal het MT zich meer bewust zijn van het werken volgens PDCA. Daarnaast zal dit onderwerp terugkomen op de MT-vergadering om verder op te pakken. Hierbij wordt gekeken naar de scholing van medewerkers en methoden om PDCA vast onderdeel te maken in de werkwijzen.
Effect voor de cliënt	De cliënt merkt een algemene verbetering in dienstverlening door het optimaliseren van processen.
Effect voor de medewerker	De medewerker ervaart efficiëntere werkprocessen die bijdragen aan het werkplezier en de kwaliteit.
Meten	MTO & Evaluatie MT.
Realisatie eind 2022	
	<p>Het Management Team (MT) heeft afgelopen jaar aandacht gehad voor het borgen van processen middels de PDCA. Bijvoorbeeld wanneer er wijzigingen in werkwijze werden besproken, nieuwe initiatieven werden uitgevoerd, etc. Dit heeft ook zijn weerslag op werknemers, welke volgens deze werkwijze opereren. Teamleiders kunnen medewerkers in hun verantwoordelijkheden nog verder sturen zodat zij nog vollediger zijn in de PDCA maar dit is iets wat on-the job dient te gebeuren.</p> <p>Eind Q4 heeft de kwaliteitsmedewerker in het MT-overleg een workshop risicomangement gegeven waarin is gekeken naar wat risicomangement inhoudt en op welke manier Avondlicht risicomangement zou willen toepassen. Het vervolg staat gepland voor 2023 maar dan als operationele actie.</p>

2C: Leren en Verbeteren	MIC en MIM
Zo doen we het nu	Avondlicht heeft een procedure rondom MIC en MIM. Sinds de overgang eind 2021 naar een nieuw systeem wordt er anders melding gemaakt. Tijdens deze overgang, maar ook in de VVIM commissie waar de MIC besproken wordt, zijn punten naar boven gekomen die niet lopen of kloppen in de huidige procedure. Daarnaast ervaart men nog terughoudendheid van medewerkers om een MIC of MIM in te vullen.
Ontwikkeldoel	Komend jaar zal de procedure MIC en MIM worden geanalyseerd en verbeterd. Daarnaast zal er meer bewustwording worden gecreëerd voor het melden van incidenten en de verdere afhandeling.
Zo gaan we eraan werken	De procedure wordt aangepast. In het nieuwe ECD zal worden gekeken hoe er optimaal gebruik kan worden gemaakt van de digitale afhandel- en managementfuncties. Er zal een bewustwordingscampagne worden gehouden onder de medewerkers.
Effect voor de cliënt	De cliënt merkt een verbetering in dienstverlening door het optimaliseren van het MIC-proces.
Effect voor de medewerker	De medewerker ervaart een efficiënter up-to-date werkproces dat bijdraagt aan een betere kwaliteit van zorg.
Meten	MTO. MIC en MIM rapportages. VVIM notules.
Realisatie eind 2022	
	De procedure voor MIC en MIM is aangepast. In het ECD is gekeken naar de gewenste rapportage. De MIC en MIM worden opgepakt en gerapporteerd. In de VVIM wordt het overzicht van de MIC en MIM besproken. Er is niet altijd voldoende ruimte casussen door te nemen. In het jaarplan van de VVIM is hier een doelstelling voor opgesteld.

2D: Leren en Verbeteren	Avondlicht zorgt voor ontwikkeling van medewerkers op 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 met 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	Bewustwording van eigen kennisniveau.
Effect voor de cliënt	Beter aansluitende zorg die past bij de zorgbehoefte die dit vraagt. Meer rust en duidelijkheid omdat de medewerkers 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 en gewaardeerd voelen 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 2022	
	De kennismonitor is door iedereen van de zorg op locatie Perengarde doorlopen. Ook is er een vervolgplan gemaakt voor individuele scholing. Deze wordt uitgevoerd in 2023.

3: Leiderschap, governance en management	
Zo doen we het nu	De medewerkers en teamleiders zijn gewend te werken na “wat er gezegd/ opgedragen” wordt. De zelfstandigheid en inbreng is men niet gewend vanuit oudsher. Eveneens inbreng in het MT is nooit een vanzelfsprekendheid voor de teamleiders geweest. De medewerkers besteden veel tijd aan de systeemwereld, registraties, etc.
Ontwikkeldoel	Het is voortdurend zoeken om de leefwereld van de cliënt in balans te brengen met de systeemwereld vol regels en protocollen. Avondlicht kiest bewust voor een vereenvoudiging van de systeemwereld. Uitgangspunt is dat we wettelijke kaders handhaven, maar medewerkers daarnaast zo min mogelijk belasten met overbodige zelfopgelegde regels. Het middenkader is klein, zodat er ruimte is voor professionaliteit, eigenaarschap en het nemen van verantwoordelijkheid door medewerkers. Dit vraagt, binnen de gekozen kwaliteitsstructuur, een voortdurende dialoog over kwaliteit, goede zorg en goede bedrijfsvoering. Deze structuur borgt tevens de professionele inbreng in het aansturen van de organisatie. Het werken volgens deze principes zorgt ervoor dat we blijven leren en ontwikkelen. Bovenstaande draagt bij aan het werken volgens de 7 principes van de Governancecode Zorg welke bij Avondlicht hoog in het vaandel staan.
Zo gaan we eraan werken	De cliëntenraad (CR) en de ondernemingsraad (OR) worden breed geïnformeerd en betrokken bij ontwikkelingen op basis van co-creatie (OR en CR werken vanaf het begin mee aan ontwikkelingen i.p.v. het achteraf geven van advies e/o instemming). Er vindt structureel overleg plaats met de bestuurder. Binnen de Raad van Toezicht is één van de leden verantwoordelijk voor het toezicht op kwaliteit.
Deelresultaten 2020 - 2021	De medewerkers en leidinggevenden ervaren ruimte voor eigen inbreng. De medewerkers en leidinggevenden merken dat hun inbreng gehoord en serieus genomen wordt en dus van meerwaarde is.
Effect voor de cliënt	Betrokkenheid van de cliënten, gehoord en gezien worden. Nabijheid van betrokkenheid door directie. Meer directe zorg en aandacht van medewerkers.
Effect voor de medewerker	Meer ruimte voor eigen inbreng. Tijd besteden aan de bewoner i.p.v. aan de systeemwereld. Efficiënter werken. Zelfstandigheid vergroten. Betrokken worden door OR en directie, gehoord en gezien worden.
Meten	CTO. MTO. Tijdens werk/EVV overleggen bespreekbaar maken. Informereren via memo's.

Realisatie eind 2022	
	<p>Door de Raad van Toezicht is gekeken naar de toepassing van de governance code. Hier kwamen enkele verbeterpunten uit naar voren welke zijn opgepakt of staan gepland.</p> <p>Er is in 2022 ook een medewerkers tevredenheidsonderzoek gehouden. Er was een hoge response van 73,5%. De resultaten zijn intern gedeeld en waren overwegend positief. Omdat er ook op enkele punten behoefte was aan verdieping, is hier aandacht voor geweest tijdens het grootwerkoverleg. Het grootste verbeterpunt betrof de communicatie. Een daartoe opgezette werkgroep heeft acties ter bevordering van de communicatie doorgevoerd.</p>

4: Inzet hulpbronnen	
Zo doen we het nu	Maandelijks worden bewoners en vertegenwoordigers (Perengarde) bevroegd door een externe partij over een aantal vooraf, en in overleg met de cliëntenraad, vastgestelde onderwerpen.
Ontwikkeldoel	Er is een doorlopende CTO (cliënttevredenheidsonderzoek) voor iedere cliënt die woont of verblijft binnen één van de locaties van Avondlicht.
Zo gaan we eraan werken	De CTO wordt telefonisch afgenomen en verwerkt in een rapportage. De kwaliteitsmedewerker houdt hier de controle op en beoordeelt samen met de directie de inhoud ter voorbereiding op het delen en bespreken met CR, OR en MT, en vervolgens de medewerkers.
Deelresultaten 2020 - 2021	Uitkomsten worden periodiek aangeleverd, gedeeld en besproken.
Effect voor de cliënt	100 % van de cliënten wordt bevroegd en gehoord. Telefonisch kan men makkelijk een toelichting geven en iets verduidelijken.
Effect voor de medewerker	Doordat het periodiek besproken wordt, kan er snel geacteerd worden op aandachtspunten en kunnen complimenten aan de juiste personen en op de juiste momenten overgebracht worden.
Meten	Uitkomst CTO. Vermelding op Zorgkaart Nederland.
Realisatie eind 2022	
	<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. Enkele van deze vragen zijn in het kwaliteitskader voorgeschreven. Het gemiddelde van deze voorgeschreven vragen, resulteert in de clientervaring score. Deze wordt tevens gecommuniceerd aan de inspectie.</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 7,9. Dit is het resultaat van 58 respondenten die in aanmerking kwamen voor de berekening. Over 2021 was het resultaat een 8,1 op basis van 51 respondenten. Het verschil is klein maar wel een signaal om scherp te blijven.</p> <p>Het hoogste gemiddelde dat is gemeten is een 8,3 en benoemd de aandacht voor de cliënt en de communicatie over veranderingen in de zorgverlening. Het laagste gemiddelde dat is gemeten is een 7,3 en dit cijfer benoemd de kwaliteit van het eten.</p> <p>Er zijn geen consistent terugkerende opmerkingen waargenomen waaruit verbeterpunten te herleiden zijn.</p>
--	---

5: Wonen en Welbevinden	Avondlicht organiseert, verbetert en garandeert de kwaliteit van de mondzorg voor zorgafhankelijke cliënten
Zo doen we het nu	De mondzorg is nog niet altijd een geïntegreerd onderdeel bij de dagelijkse zorg. Dit is erg afhankelijk van de bewoner, medewerker en kennis.
Ontwikkeldoel	Met elkaar gaan onderzoeken hoe we de mondzorg willen verbeteren en integreren in de dagelijkse zorg.
Zo gaan we eraan werken	Onderzoeken wie vult welke rol in? En wie heeft welke verantwoordelijkheden. Welke kennis en vaardigheden zijn er en zijn er nog nodig? Welke wensen en behoeften zijn er t.a.v. goede mondzorg bij de cliënten?
Deelresultaten	Er zijn duidelijke afspraken rondom mondzorg. Mondzorg is onderdeel van de dagelijkse zorg. Mondzorg is op de juiste wijze verwerkt in het dossier in afstemming met de client of zijn vertegenwoordiger.
Effect voor de cliënt	De mondzorg is vast onderdeel van de dagelijkse zorg. De wensen en behoeften t.a.v. mondzorg ligt vast in het zorgleefplan is en daarmee dus bekend bij de medewerker en waardoor evaluatie geborgd is.
Effect voor de medewerker	Hogere tevredenheid bij cliënten en hun naasten. Minder klachten n.a.v. problematiek rondom mondzorg. Bewustwording van de essentie van goede mondzorg.
Meten	Tijdens CB. CTO. Naleven en evalueren van zorgleefplannen. Persoonlijk gesprek met client en of zijn vertegenwoordiger.
Realisatie eind 2022	
	Op locatie Perengarde wordt mondzorg en de verbetering ervan, meegenomen in het werkoverleg van de zorg. Aandachtskaarten zijn ge-update. Op locatie somatiek zijn er enkele individuele acties uitgevoerd maar is er nog geen concreet actieplan. Voor begin 2023 staat dit met prioriteit op de planning.

6: Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	Avondlicht verbetert de samenwerking en betrokkenheid van mantelzorgers
Zo doen we het nu	De samenwerking met de mantelzorgers is erg wisselend. Dit ligt enerzijds aan de betrokkenheid en mogelijkheden van de mantelzorger, anderzijds aan de vaardigheden van de zorgmedewerkers. Tevens is het “willen zorgen voor” een belangrijk issue dat hieraan ten grondslag ligt. Zorgmedewerkers zijn erop getraind om de zorg over te nemen i.p.v. samen te zorgen voor.
Ontwikkeldoel	Elke cliënt is uniek. Dit betekent dat er accentverschillen zijn. Uitgangspunt is persoonsgerichte zorg. Niet de ziekte, maar het zo goed mogelijk functioneren staat voorop. Binnen de WLZ richten we ons op welbevinden en wonen. De zorgmedewerker ondersteunt de cliënt om steeds meer eigenaar te worden van het eigen zorgleefplan. Ons cliëntperspectief gaat uit van samenwerking tussen cliënt, mantelzorger, zorgmedewerker en vrijwilliger. De inzet en betrokkenheid van mantelzorgers is in kaart, is besproken en wordt gepromoot.
Zo gaan we eraan werken	De EVV/zorgmedewerker gaat in gesprek met de mantelzorgers en gaat d.m.v. dit gesprek achterhalen wat er aan mogelijkheden zijn of wenselijk is op het gebied van ondersteuning. In kaart brengen van wensen en behoeften en verwachtingen. Dit wordt vast onderdeel tijdens het opnamegesprek, of binnen de eerste zes weken dat een bewoner bij Avondlicht komt wonen.
Effect voor de cliënt	Zelfde dingen blijven doen met kind, partner of mantelzorger als toen je thuis woonde. Bekende gezichten die ook “meeverhuizen”. Zelfredzaamheid behouden, al dan niet vergroten.
Effect voor de medewerker	Betere contacten met mantelzorgers. Ruimte en tijd voor andere zaken omdat de mantelzorger dingen uit handen kan nemen. Grotere bereidheid en betrokkenheid in de samenwerking. Sneller schakelen en kunnen afstemmen met mantelzorger.
Meten	Tijdens CB evalueren. Gevoel van werkdruk verlaagt. CTO.
Realisatie eind 2022	
	Op de Perengarde worden er inmiddels huiskamergesprekken gepland waar aandacht is voor de samenwerking met mantelzorgers. Op Somatiek beginnen deze in 2023. Omdat het resultaat nog onvoldoende is, is de doelstelling meegenomen naar het kwaliteitsplan van 2023.

