KWALITEITSPLAN 2022

Samen leren, ervaren en verbeteren

ZGR

THUIS IN HET ♡ VAN SALLAND
MET WELZIJN, WONEN EN ZORG

KWALITEITSPLAN 2022 ZGR

Samen leren, ervaren en verbeteren

INHOUD

VOORWOORD

1. PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

2. STRATEGISCH PROGRAMMA

3. ZGR BREDE THEMA'S

4. CORONAVIRUS

5. REGIONALE SAMENWERKING

6. LOCATIEPLANNEN

7. MIEN

VOORWOORD

Beste lezer,

Voor u ligt het Kwaliteitsplan 2022 van ZGR. Dit plan bouwt voort op ons Kwaliteitsplan 2021. Afgelopen jaren hebben we door de uitbraak van het coronavirus ervaren dat een plan één ding is, maar dat we als organisatie ook plots hebben moeten bijsturen op onder andere ons aanbod zorg en welzijn, alsook de scholing en de inzet van onze medewerkers om kwaliteit te kunnen blijven leveren tijdens een langdurige crisis. We hebben daar de nodige kennis en ervaring in opgedaan. Wat blijft is dat het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg dat in 2017 door het Zorginstituut Nederland is gepresenteerd ook voor het huidige kwaliteitsplan weer als vertrekpunt is genomen. Belangrijk uitgangspunt in het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg is de nadruk op (samen) leren en verbeteren. Dit sluit aan bij het thema Lerende organisatie uit ons nieuwe Strategische programma 2021-2025.

Daarnaast is in 2018 het Kwaliteitskader Wijkverpleging gepubliceerd. Het schrijven van een kwaliteitsplan en kwaliteitsverslag is binnen het Kader Wijkverpleging echter geen vereiste. Omdat ZGR wel beide takken van sport beoefent en wij vanuit onze visie op kwaliteit beide vormen van zorg graag integraal benaderen, zijn zowel de intramurale als de extramurale zorg opgenomen in dit Kwaliteitsplan voor 2022. Het aanvragen van het kwaliteitsbudget op grond van een meerjarenbegroting geldt echter expliciet alleen voor de intramurale zorg en niet voor de extramurale zorg.

Het centrale Kwaliteitsplan is opgesteld door de kwaliteitsadviseur. De locatieplannen zijn opgesteld door de managers met input van cliënten en naasten, locatieraden, (para) medici, verpleegkundigen en verzorgenden. Op die manier is binnen ZGR inhoud gegeven aan de thema's van het Kwaliteitskader en de doelstellingen van het landelijke programma "Thuis in het verpleeghuis".

De conceptversie van dit Kwaliteitsplan is voorgelegd aan de volgende partijen:

- De centrale cliëntenraad
- De samenwerkingspartners binnen het Lerend Netwerk
- Deelnemers van het middenkaderoverleg
- Leden van de ondernemingsraad
- Raad van toezicht ZGR

Loes Kater - directeur-bestuurder ZGR

PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

KERNGEGEVENS CLIËNTEN

205

Gemiddeld aantal cliënten zorg thuis

79

Gemiddeld aantal cliënten dagbesteding

223

Gemiddeld aantal cliënten huishouding

90

Gemiddeld aantal cliënten OED

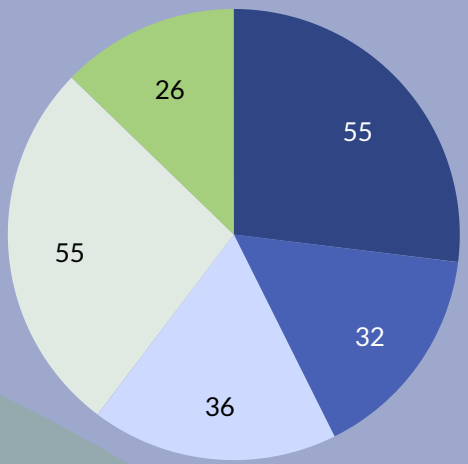
7

Gemiddeld aantal cliënten ELV

204

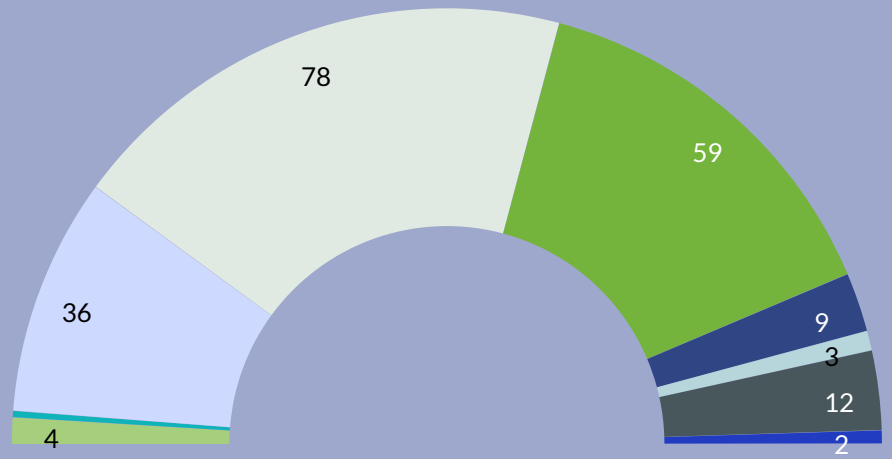
Gemiddeld aantal cliënten intramuraal

Gemiddeld aantal bewoners per locatie



Angeli Custodes (26.96%) Brugstede (15.69%)
Schuilenburg (17.65%) Stevenserf en Stevenskamp (26.96%)
Swaenewoerd (12.75%)

ZZP-verdeling



zzp-2 (1.96%) zzp-3 (0.49%) zzp-4 (17.65%) zzp-5 (38.24%)
zzp-6 (28.92%) zzp-7 (4.41%) zzp-8 (1.47%)
partners zonder indicatie (5.88%) indicatie in behandeling (0.98%)

* Bovenstaande cijfers betreffen het gemiddelde aantal over 2020.

PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

KERNGEGEVENS PERSONEELSSAMENSTELLING

556
Aantal medewerkers

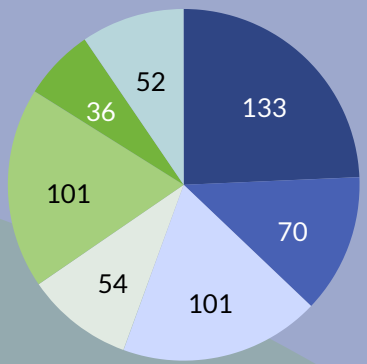
42,8
Gemiddelde leeftijd

9
Gemiddeld aantal dienstjaren

134
Aantal medewerkers nieuw in dienst

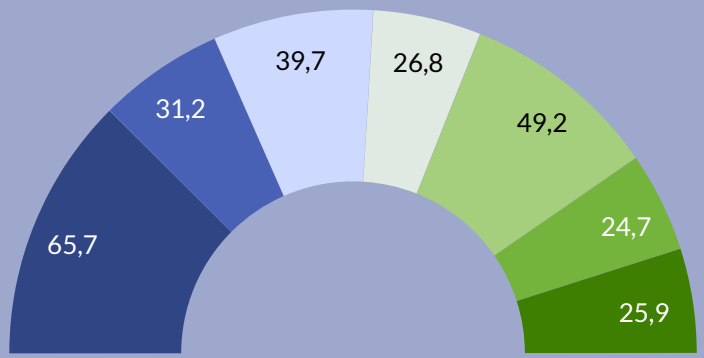
105
Aantal medewerkers uit dienst

Onderverdeling medewerkers per organisateionderdeel



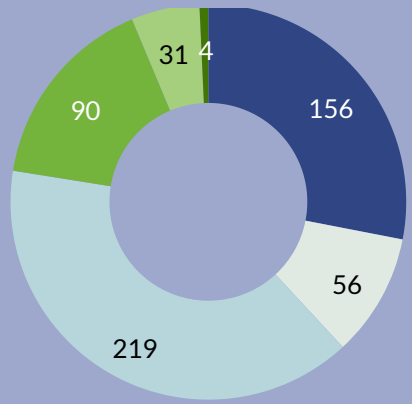
AC (24.31%) BS (12.8%) MIEN (18.46%)
SB (9.87%) SE & SK (18.46%) OD (6.58%)
SW (9.51%)

Onderverdeling fte per organisatieonderdeel



AC (24.96%) BS (11.85%) MIEN (15.08%)
SB (10.18%) SE & SK (18.69%) OD (9.38%)
SW (9.84%)

Onderverdeling op opleidingsniveau



mbo niveau 1 (28.06%) mbo niveau 2 (10.07%)
mbo niveau 3 (39.39%) mbo niveau 4 (16.19%)
hbo (5.58%) wo (0.72%)

* Peildatum van bovenstaande cijfers is 31-12-2020

PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

WERKGEBIED: HART VAN SALLAND

Legenda

Duiden de zes verschillende woonzorglocaties van ZGR aan. Alle woonzorglocaties bieden daarnaast ook dagbesteding aan op de locaties zelf of in naastgelegen panden (Buurtcentrum DeBuut en De Boerderij).

Duiden de overige Ontmoeten in Eigen Dorp en dagbestedingslocaties van ZGR aan in het hart van Salland.

2 STRATEGISCH PROGRAMMA 2021 - 2025

SPEERPUNTEN 2022

- Medisch en behandelbeleid o.a. heroverwegen VAR
- Vrijwilligersbeleid
- Innoveren en ontwikkelen o.a. op gebied van projectmatig werken, kennismanagement en concept lerende organisatie
- Duurzaamheid
- HR-strategie focus op o.a. digitale vaardigheden, leiderschapsontwikkeling, vitaliteit en strategische personeelsplanning
- Technologische innovatie
- Dementiezorg
- Toepassing cliëntprofielen en cliëntbelofte
- Zelfredzaamheid, zelfregie en in samenwerking samenredzaamheid
- Preventie, zowel medisch als op het gebied van (geestelijk) welzijn
- Samenwerken in de regio d.m.v. regiovisies, ontwikkelplannen Wlz en netwerken zoals Lerend Netwerk
- Verzwaring en doorontwikkeling (Wlz) zorg
- Levens GLP (leefgewoontes, levensloop en leefplezier)

TOELICHTING

De ouderenzorg maakt de komende twintig jaar een periode van forse groei door. Vergrijzing en een hogere leeftijdsverwachting zijn belangrijke oorzaken van die groei.

Maar de grootste verandering die zich de komende jaren aandient is niet de toename van het aantal ouderen, maar hun veranderende zorgvraag, wensen en behoeften. Die worden meer divers en er ontstaan steeds grotere verschillen binnen de doelgroep van ouderen. Dat biedt voor ZGR een interessante uitdaging om op in te spelen. Andere grote uitdagingen zijn de afname van het aantal mantelzorgers en dat ouderen steeds bewuster nadenken over de regie in hun leven. Ook zal er in de thuissituatie meer en complexere zorg geleverd worden, doordat ouderen langer thuis blijven wonen.

Met de onderwerpen uit het programma ZGR 2021-2025 "Goed leven en fijn werken in het hart van Salland", spelen we in op het toekomstbeeld. Met een aantal thema's bouwen we verder aan de lijn die de afgelopen jaren reeds ingezet is. Een aantal andere thema's is nieuw. 2022 is het tweede jaar van het Strategisch Programma. Aankomend jaar ligt de focus op een aantal onderdelen van het programma. Het gaat om acties en projecten die grotendeels in 2021 gestart zijn.

THEMA PERSOONSGERICHTE ZORG

Waar we staan

Binnen ZGR werken we vanuit de gedachte dat iedere cliënt uniek is. Dit betekent dat we van iedere cliënt zijn of haar levensverhaal kennen en we onze zorg hierop afstemmen. Daarbij kijken we verder dan alleen de fysieke ondersteuning en richten we ons ook op welbevinden, zingeving en levensgeluk, met als doel onze cliënt iedere dag weer een mooie dag te bezorgen.

Om dit te realiseren stellen we samen met de cliënt en zijn of haar naasten een zorgplan op, waarin we doelen stellen en afspraken maken over de inrichting van de algemene dagelijkse levensbehoefte (ADL). Daarbij is het uitgangspunt dat de cliënt het leven kan leven wat hij/zij belangrijk en zinvol vindt. Dit maakt dat ieder zorgplan uniek is.

Doordat we werken met Carenzorgt en Ozo verbindzorg kunnen cliënten, familieleden en eventuele externe behandelaren actief deelnemen aan de zorg. Zo kunnen zij zelf afspraken maken, reageren op rapportages en de gegevens in het ECD inzien.

Stand van zaken 2021
De plannen die er waren voor 2021 zijn grotendeels niet uitgevoerd door corona. Dit betekent dat een groot deel van de plannen worden overgeheveld naar 2022. Het project levens Glp is omgezet naar het project 'welzijn in beeld'. Dit sluit beter aan bij het doel, namelijk het in beeld krijgen van de unieke bewoner met al zijn/haar wensen, behoeften en doelen. De muziektherapeut is bezig met het opleiden van een therapiehond, zodat deze ingezet kan worden voor individuele doeleinden.

Onze ambities in 2022

- Systematisch aanpakken van morele vraagstukken: we zien een toename in het aantal ethische vragen en willen deze vraagstukken graag systematisch aanpakken door het moreel beraad. In het moreel beraad worden ethische kwesties systematisch besproken. Deelnemers kunnen hierdoor anders naar een probleem kijken en zo tot nieuwe inzichten en mogelijke oplossingen komen.
- Meer aandacht voor palliatieve zorg/geestelijke verzorging: in 2020 is er gestart met geestelijke verzorging in de 1ste lijn, dit project loopt via het palliatief netwerk en zal in 2022 een vervolg krijgen. We zien een toename van het aantal zingevingsvraagstukken, waar de geestelijk verzorger ook voor ingezet wordt. In 2022 zal zij tevens een scholing voor medewerkers organiseren m.b.t. de omgang met zingevingsvraagstukken.
- Verstevigen rol CVV-er: het takenpakket van de CVV-er is afgelopen jaren veranderd. Zo zijn ze voorzitter van het MDO, verantwoordelijk voor het opstellen van het zorgplan en het bijhouden van het ECD en hebben ze de rol van zorgverantwoordelijke in de Wet zorg en dwang (Wzd). In 2022 onderzoeken we hoe we deze rol door bijvoorbeeld scholing, coaching of intervisie kunnen verstevigen.
- ECD vaardigheden verbeteren: tijdens een inspectiebezoek aan de locatie ZGR Angeli Custodes zijn een aantal verbeterpunten geconstateerd die te maken hebben met de vaardigheden van de medewerkers. In 2022 brengen we de vaardigheden in kaart en kijken we hoe we deze kunnen verbeteren.
- Individuele aandacht voor de cliënt d.m.v. het inzetten van de therapiehond.
- Visie op samenredzaamheid ontwikkelen en implementeren.

Hoe we dit gaan realiseren

ECD scholing
Om zo algemene ECD-vaardigheden te verbeteren.

Inzet geestelijk verzorger
Uitbreiding uren geestelijk verzorger.

Coaching, scholing of intervisie
organiseren voor CVV-ers afhankelijk van de scholingsbehoefte.

Moreel beraad
Moreel beraad structureel onderdeel maken van het werken binnen ZGR en onderzoeken of dit ook digitaal kan worden georganiseerd.

Therapiehond
individuele aandacht voor de cliënt d.m.v. het inzetten van de therapiehond

Scholing
Organiseren van een scholing m.b.t. de omgang met zingevingsvraagstukken.

Gerealiseerde punten Kwaliteitskader

- Voor elke nieuwe cliënt wordt binnen 24 uur een voorlopig zorgleefplan opgesteld, met de belangrijkste informatie. Het definitieve plan wordt uiterlijk 6 weken na de inhuizing opgesteld.
- Het zorgplan wordt opgesteld door de CVV-er, dit is een verzorgende niv. 3 of verpleegkundige.

THEMA WONEN EN WELZIJN

Waar we staan

Bij ZGR vinden we dat onze zorg moet passen bij het leven van onze cliënten en niet dat het leven van onze cliënten aangepast moet worden aan de zorg die wij leveren. Welzijn en welbevinden spelen een belangrijke rol in het realiseren van deze doelstelling. Dit vraagt ook om een andere denkwijze en benadering van onze medewerkers. In 2018 zijn we daarom gestart met het project Welzijn Voorop, waarin we medewerkers inspireren om vanuit deze visie naar de cliënt te laten kijken.

Daarnaast hebben we op al onze woonzorglocaties de breinomgevingsmethodiek (BOM) geïntroduceerd met als doel een optimale leefomgeving voor bewoners met dementie te creëren.

Stand van zaken 2021
Binnen ZGR is er veel aandacht voor dementiezorg. We hebben verschillende specialisten, zoals casemanagers dementie, breinomgevingscoaches en GVP-ers in dienst. In samenspraak met deze specialisten hebben we de speerpunten voor 2022 bepaald.

Naast dementiezorg zijn er ook twee gespecialiseerd verzorgenden somatiek opgeleid. Dit omdat we zien dat ook de somatische zorgvragen toenemen. Verder zien we het onbegrepen gedrag bij cliënten toenemen. In 2022 gaan we daarom kijken welke training / scholing aansluit bij de scholingsvragen van medewerkers rondom dit onderwerp.

In 2021 is er een vervolg gegeven aan het inspiratieprogramma Welzijn Voorop! Na de lockdown is er weer gestart met groepsgerichte trainingen voor medewerkers. In 2022 wordt hier een vervolg aan gegeven.

Onze ambities in 2022

- Dementie speerpunten:
  - Meekijken bij elkaar op de afdeling.
  - 'Warme' overdracht tussen thuis en een locatie.
  - Bepalen wat 'specialist in dementiezorg' voor ZGR betekent.
  - Uitbreiden van BOM-coaches binnen ZGR.
  - Kennis en vaardigheden BOM bij mantelzorgers en vrijwilligers en nieuwe medewerkers vergroten.
- Verder ontwikkelen van de GVS (gespecialiseerd verzorgende somatiek). Onderzoeken hoe we deze GVS-ers in willen zetten binnen ZGR.
- Structurele aandacht voor bewegen, groen en buiten: bij de organisatie van activiteiten en d.m.v. de realisatie van een uitnodigende groene omgeving, zowel in als rondom de locaties.
- In 2022 gaan we verder met het *inspiratieprogramma Welzijn Voorop!* Er worden individuele- en groepsgerichte trainingen aangeboden die het welzijnsgericht denken van medewerkers moet bevorderen.
- Training/ scholing onbegrepen gedrag aanbieden voor medewerkers.

Hoe we dit realiseren

Dementie

Aandacht voor het thema dementie d.m.v. bovengenoemde speerpunten.

Scholing

Scholing gerontopsychiatrie onbegrepen gedrag voor medewerkers organiseren.

Vergroenen locaties

O.a. d.m.v. natuurfoto's, aanleg jeu-de-boulesbaan , vogelhuisjes en planten met kleur en geur.

Ontwikkelen GVS

Onderzoeken hoe we de gespecialiseerd verzorgende somatiek verder in de organisatie in willen zetten.

Scholingsbehoefte in kaart brengen

Onderzoeken of er behoefte is aan een vervolgtraining om opgedane kennis te vergroten.

Gerealiseerde punten Kwaliteitskader

- De thema's; zingeving, zinvolle dagbesteding, schoon en verzorgd lichaam, familieparticipatie en inzet vrijwilligers en wooncomfort, zijn belangrijke onderdelen binnen ZGR.
  - o Familieparticipatie heeft een vaste plek binnen de zorgverlening van ZGR.
  - o Er is veel aandacht voor een zinvolle daginvulling van de bewoners.
  - o Er is aandacht voor levensvragen van de cliënt. Zingeving heeft daarnaast een plek in het ECD.
  - o ZGR besteedt aandacht aan het wooncomfort d.m.v. o.a. het jaarlijks ophalen van bewonerservaringen.
- De woonomgeving van bewoners is aangepast aan de wensen en mogelijkheden.

THEMA VEILIGHEID

Waar we staan

Het elektronisch voorschrijfsysteem Medimo is geïmplementeerd op alle woonzorglocaties. Het plan voor de implementatie van Medimo binnen MIEN is klaar en wordt in 2022 geïmplementeerd. Ook het gdp voor MIEN is gemaakt.

De commissie infectiepreventie (CIP) heeft geen interne audits op hygiëne kunnen uitvoeren i.v.m. corona. De CIP heeft zich vooral bezig gehouden met het op orde houden van de voorraden van persoonlijke beschermingsmiddelen.

De interne audit op medicatie is uitgevoerd en de verbeterpunten worden meegenomen naar 2022. De interne audit op het gebied van dementie en hygiëne hebben we door corona moeten uitstellen en worden meegenomen naar volgend jaar.

Het beleid zorg en dwang binnen ZGR is geïmplementeerd. Alle teams hebben de bijbehorende training gevolgd. Op de PG afdelingen wordt gewerkt volgens de uitgangspunten 'open deuren'.

De kwaliteitsindicatoren zijn geanalyseerd. Op basis van deze uitkomsten zijn er verbeterplannen gemaakt voor de verschillende veiligheidsonderwerpen zoals o.a. advance care planning, (in)continentie, eten en drinken en medicatie. In 2022 gaan we deze verbeterplannen uitvoeren.

Onze ambities in 2022

- *Medicatieveiligheid*:
  Op basis van de uitkomsten van de interne audit zijn er verbeterplannen opgesteld. In 2022 worden deze verbeterplannen uitgevoerd.
- *Infectiepreventie:*
  In 2021 is er een verbeterplan voor infectiepreventie opgesteld met als doel de infectiepreventie te optimaliseren en te borgen. In 2022 wordt dit plan ten uitvoer gebracht met o.a. audits op infectiepreventie, training voor medewerkers en het opleiden van een adviseur infectiepreventie.
- *Preventie:*
  Het uitvoeren van de verbeterplannen voor de verschillende preventieonderwerpen, die zijn opgesteld op basis van de analyse van de kwaliteitsindicatoren. Doel is het implementeren van preventiebeleid op verschillende onderwerpen om verzwaring van welzijns- en zorgvragen zo lang mogelijk uit te stellen.
- *Wet zorg en dwang*:
  In 2022 wordt er op teamniveau gekeken wat de behoefte is aan scholing omtrent de Wzd.
- *Werkwijze psychofarmaca opstellen:*
  In aansluiting op de wet zorg en dwang wordt er een richtlijn en werkwijze opgesteld voor het gebruik van psychofarmaca.
- *Prisma-analyse:*
  Prisma-analyse binnen de teams toepassen om zo het lerend vermogen te vergroten. De teams worden daarbij begeleid door de afdeling kwaliteit.

Hoe we dit gaan realiseren

Scholing

Op teamniveau organiseren inzake Wzd.

Prisma-analyse

Structurele inzet op teamniveau organiseren.

Richtlijn & werkwijze

Richtlijn en werkwijze implementeren rondom het gebruik van psychofarmaca.

Medicatie veiligheid

Uitvoeren van verbeterpunten medicatieveiligheid n.a.v. interne audit.

Medimo

Medimo bij MIEN implementeren.

Gerealiseerde punten Kwaliteitskader

- Binnen ZGR is een MIC commissie actief, zowel centraal als decentraal. Ook is er een centrale infectiepreventiecommissie.
- Jaarlijks worden de indicatoren over de basisveiligheid aangeleverd bij de openbare database van het Zorginstituut.
- De vier thema's van basisveiligheid; medicatieveiligheid, decubituspreventie, gemotiveerd gebruik vrijheidsbeperkende maatregelen en preventie acute ziekenhuisopname worden minimaal één keer per jaar gemeten en geanalyseerd. De uitkomsten worden gebruikt voor het leren en verbeteren.

THEMA LEREN EN WERKEN AAN KWALITEIT

Waar we staan

ZGR heeft een cultuur waarin continu leren en verbeteren centraal staan. Deelname aan scholing, ontplooiingsmogelijkheden en uitwisseling van kennis tussen de verschillende afdelingen en locaties worden gestimuleerd. ZGR biedt medewerkers de mogelijkheid om middels e-learning hun deskundigheid te vergroten en bevoegd en bekwaam te blijven voor de handelingen die nodig zijn voor de cliëntenzorg. In het kwaliteitsregister registreren medewerkers hun deskundigheidsbevorderende activiteiten.

Om de kwaliteit van onze zorg te verbeteren meten we deze regelmatig. Dat doen we op verschillende manieren, bijvoorbeeld door het uitvoeren van interne en externe audits en cliënttevredenheidsonderzoeken. ZGR wil een lerende organisatie zijn en blijven. Daarom staan het leren en verbeteren bij deze metingen centraal en proberen we de resultaten om te zetten in concrete leer- en verbeterpunten.

Stand van zaken 2021
In 2021 is er gestart met de methode waarderend auditen. In 2022 gaan we hier een vervolg aan geven, waarbij we nog meer het gesprek aangaan met medewerkers. Doel is, dat we kwaliteit waarderen en stimuleren in de teams. In 2021 hebben alle locaties ervoor gekozen om in 2022 te starten met Certificatie in de Zorg, i

Onze ambities in 2022

- *Certificatie in de zorg:* in 2022 worden de externe audits bij alle organisatie-onderdelen uitgevoerd door CIDZ.
- *Kwaliteit waarderen en stimuleren d.m.v. waarderend auditen:* in 2022 wordt de methode waarderend auditen geïmplementeerd. Deze methode sluit aan bij onze wens om de geleverde kwaliteit niet alleen te controleren, maar juist ook te waarderen en te stimuleren. Tevens onderzoeken we hoe we de methode digitaal kunnen toepassen.
- *Leren van elkaar binnen het Lerend Netwerk:* het Lerend Netwerk biedt de mogelijkheid om mee te lopen / te kijken bij een andere organisatie. Op dit moment wordt hier op thema niveau gebruik van gemaakt. Doel is om in 2022 en de daaropvolgende jaren het Lerend Netwerk structureel bij een brede groep onder de aandacht te brengen om zo van elkaar te leren en elkaar te inspireren. Daarbij wordt ook gekeken naar digitale alternatieven.
- *Implementeren van KIK-V:* door de implementatie van KIK-V gaat de aanlevering van gegevens naar externe partijen efficiënter.
- *Multidisciplinaire visitatie*: in het kwaliteitskader wordt aangegeven dat er vijfjaarlijkse multidisciplinaire visitatie moet plaatsvinden. In 2022 gaan wij kijken hoe we hier binnen ZGR vorm aan willen geven.
- *Leer- en verbetercyclus verhogen:* onderzoeken of een Kwaliteitsmanagement systeem bijdraagt aan het verhogen van de leer en verbetercyclus in de teams. Prisma analyses worden in de teams ingezet om het lerend vermogen te vergroten.

Hoe we dit gaan realiseren

Bijeenkomst Lerend Netwerk

Organiseren van een bijeenkomst voor medewerkers waarin informatie-uitwisseling centraal staat. Indien dit niet fysiek kan, gaan we kijken of we deze informatie / workshops digitaal kunnen delen.

Waarderend auditen

Deze methode wordt (ook digitaal) geïmplementeerd, waarmee we kwaliteit waarderen en stimuleren.

Meelopen binnen Lerend Netwerk

Het realiseren van deze mogelijkheid bij één van de deelnemende organisaties en het onderzoeken van digitale alternatieven.

multidiscipl. visitatie

Onderzoeken inzet multidisciplinaire visitatie binnen de organisatie.

Prisma analyse

Inzetten van de prisma-methode om zo het lerend vermogen van teams te vergroten.

Gerealiseerde punten Kwaliteitskader

- Jaarlijks opstellen van een Kwaliteitsplan en kwaliteitsverslag en het publiceren hiervan op de website. Kwaliteitsverslag wordt tevens aangeleverd aan de Openbare Database van het Zorginstituut.
- ZGR maakt deel uit van het Lerend Netwerk samen met Rosengaerde, Het Zand en de Baalderborggroep.
- Alle organisatieonderdelen van ZGR hebben een kwaliteitskeurmerk, jaarlijks vindt er een kwaliteitsvisitatie plaats op basis van dit keurmerk.
- ZGR werkt met het Prezo keurmerk en met Certificatie in de Zorg als kwaliteitsmanagementsysteem.

THEMA LEIDERSCHAP, GOVERNANCE EN MANAGEMENT

Waar we staan

In 2020 is het plan voor de strategische koers van ZGR voor de volgende vijf jaar geschreven. Het resultaat is het strategisch programma ZGR 2021-2025 met als titel ''Goed leven en fijn werken in het hart van Salland". Basis van het nieuwe programma is meebewegen met de nieuwe vragen, wensen en behoeften van onze doelgroep vanuit de kernwaarden: *eigen regie van de cliënt, persoonlijke aandacht, deskundig in partnerschap, innovatief, duurzaam en noaberschap.*

De raad van toezicht heeft een visiedocument toezicht opgesteld op basis van de governance code zorg. Deze wordt jaarlijks herzien, zo nodig aangepast en opnieuw vastgesteld.

Stand van zaken 2021
In 2021 heeft de tweede verpleegkundig specialist haar opleiding afgerond. Ook zijn we vanwege de schaarste een samenwerking aangegaan met Het Zand, waarbij wij een stuk behandeling inhuren voor de locatie Schuilenburg. Daarnaast zijn we gestart met de implementatie van het strategisch HR-plan, is het toepassingsdocument (visie en governance) aangepast aan de hand van het nieuwe strategische programma en heeft er een check op de WBTR plaatsgevonden.

Onze ambities in 2022

- Opleiden van derde Verpleegkundig Specialist. De opleiding start in september 2021 en duurt 2 jaar.
- Het besluit uit 2020 om geen VAR op te richten opnieuw evalueren.
- Het traject RUIMTE vervolgen.
- Lerende organisatie en kennismanagement doorontwikkelen.
- Implementatie cliëntbelofte. De cliëntbelofte maakt helder wat onze cliënten van ons mogen verwachten en geeft richting bij interne strategische beleidsvorming, omdat deze is afgeleid van onze kernwaarden (missie en visie) en onze speerpunten.
- Verkennen meest passende organisatiestructuur ZGR in relatie tot ontwikkelingen in de ouderenzorg (verzwaring van zorg, kleinschaligheid, toename zorgvraag).

Hoe we dit realiseren

Project- en actielijst

Strategisch programma is vertaald in een project- en actielijst. De voortgang hiervan wordt gemonitord door het MKO.

Inzet cliëntbelofte

De cliëntbelofte gebruiken in het traject RUIMTE, in diverse communicaties en bij teamoverleggen.

Lerende organisatie

De resultaten van de zelfanalyse die in 2021 aan de hand van interviews met interne en externe stakeholders is uitgevoerd.

Positioneren verpleegkundig specialist

Door afstemming met en tussen de twee verpleegkundig specialisten en structureel overleg met SO en huisartsen.

VAR

Evaluatie rondom oprichting Verpleegkundige Adviesraad.

Gerealiseerde punten Kwaliteitskader

- ZGR borgt professionele inbreng in het aansturen van de organisatie door ongevraagd en gevraagd advies in te winnen bij de verpleegkundig specialist.
- De directeur-bestuurder loopt minimaal twee dagdelen per jaar mee met de zorg en werkt elke week een dagdeel op één van de locaties.
- ZGR werkt volgens de zorgbrede Governance Code.
- De directeur-bestuurder en de managers hebben een leiderschapsstijl die past binnen de uitgangspunten van RUIMTE. Deze stijl is ondersteunend aan het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg.
- Het besluit over het al dan niet oprichten van een VAR voor ZGR wordt in 2022 opnieuw onderzocht.

THEMA PERSONEELSSAMENSTELLING

Waar we staan

In 2021 hebben we de koers van het strategische HR-plan verder voortgezet. Door ziekte op de afdeling en het coronavirus waren we genoodzaakt om ook dit jaar onze ambities naar beneden bij te stellen.

Het traject RUIMTE is voortgezet door het uitgeven van magazines waar medewerkers aan het woord komen die vanuit het gedachtegoed van RUIMTE werken of activiteiten ontplooien. Ook is een start gemaakt met de opzet van een strategische personeelsplanning. Vanuit de demografische ontwikkelingen en de visie op de toekomstige zorgvraag, zijn er organisatiebrede scenario's beschreven die input geven aan de jaarlijkse verwachte in-, uit- en doorstroom. Hierdoor kunnen de locaties beter anticiperen op de (nabije) toekomstige personeelsproblemen op het gebied van werving en selectie. Er is veel tijd en energie gestoken in het informeren van medewerkers over de maatregelen en de consequenties daarvan voor cliënten, medewerkers en processen en het geven van steun en begeleiding bij de uitvoering daarvan.

Het coronaproof werken vergt meer aandacht voor de arbeidsomstandigheden. De 1,5 meter samenleving en het thuiswerken waar mogelijk is door ZGR zoveel mogelijk gefaciliteerd. Het creëert nog meer bewustwording van de gezamenlijke verantwoording hierin van werknemer en werkgever. Er is in 2021 een MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek) gehouden binnen de organisatie. De response viel wat tegen (ruim 48%) de NPS score was daarentegen 70% ZGR breed.

Onze ambities in 2022

RUIMTE voor:

- Persoonlijke groei en vitaliteit.
- Duurzame inzetbaarheid.
- Teamontwikkeling.
- Leiderschapsontwikkeling.
- Waardering en erkenning.
- ZGR brede (uitwisselbaarheid) inzetbaarheid van medewerkers.
- De bevoegd- en bekwaamheden die nodig zijn voor de uit te voeren handelingen zijn inzichtelijk en er zijn voldoende medewerkers aanwezig die deze handelingen mogen uitvoeren.

Zodat medewerkers volmondig kunnen zeggen "ja, het is fijn werken bij ZGR".

Hoe we dit gaan realiseren

Vitaliteitsagenda

Ontwikkelen en implementeren.

Verzuimplan

Opstellen plan van aanpak voor het verlagen van het verzuim.

Visie leiderschap

Ontwikkelen van visie op leiderschap en programma voor leiderschapsontwikkeling.

Arbeids-omstandigheden

Aandacht voor arbeidsomstandigheden en creëren van meer bewustwording voor gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer hierin.

Invoering LMS

Invoeren van een leermanagementsysteem.

CRT

Oprichten van een Centraal Roosterteam om de ZGR-brede inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen.

Gerealiseerde punten Kwaliteitskader

ZGR voldoet aan de normen zoals beschreven in het kwaliteitskader:

- De personeelssamenstelling wordt jaarlijks aangeleverd bij de kwaliteitsindicatoren meting.
- Tijdens intensieve zorgmomenten zijn er twee medewerkers beschikbaar.
- Er wordt gewerkt met een vast team medewerkers, die de bewoners kent en de juiste kennis en competenties heeft. Elke
- locatie, waar cliënten verblijven met indicatie voor behandeling, heeft 24/7 verpleegkundige bereikbaarheid.
- Voor elke locatie zijn afspraken gemaakt en vastgelegd over de beschikbaarheid van een arts.
- De CVV'er is altijd aanwezig bij het MDO.
- Elke medewerker heeft periodiek een POP-gesprek.

Aandachtspunten Kwaliteitskader

- Er is voor iedere zorgverlener tijd en ruimte om op gezette tijden mee te lopen bij een collega organisatie uit het lerend netwerk.

THEMA GEBRUIK VAN HULPBRONNEN

Waar we staan

In 2021 is er een vervolg gegeven aan de in 2018 ingezette inhaalslag op het gebied van digitalisering. Medewerkers van ZGR krijgen steeds meer te maken met digitale toepassingen. Ook hebben zorgprofessionals te maken met domotica en allerlei andere e-Health toepassingen. Deze digitale toepassingen kunnen de werkdruk verlagen en geven cliënten meer regie. Om de overbrugging van ICT naar de zorg te verkleinen is een zorgmedewerker gekoppeld aan de ICT-dienstverlening.

Jaarlijks moeten alle gebouwen voldoen aan de veiligheidseisen die gesteld worden door de wet- en regelgeving. Om efficiency in deze documentatie aan te brengen is een gebouwbeheersysteem ingevoerd. Daarbij is ook een dashboard gecreëerd, waarmee zowel ZGR breed, als locatiegericht gemonitord kan worden.

De afgelopen jaren zijn daarnaast diverse processen geautomatiseerd, waaronder de inkomende facturenstroom; een (digitale) workflow in het in-, door- en uitstroom proces van de HR-afdeling, en een nieuw meldingssysteem voor ICT en technische problemen. De afgelopen jaren is er binnen de mogelijkheden van het coronatijdperk een vervolg gegeven aan de in 2018 ingezette inhaalslag op het gebied van digitalisering.

Stand van zaken 2021
Privacy staat, mede door de invoering van de AVG, nog meer op de voorgrond dan voorheen. Bescherming van persoonsgegevens, zowel van cliënt als medewerker, staat bij ZGR hoog in het vaandel. Aan de systeemkant zijn sinds de invoering al veel maatregelen getroffen, zoals o.a. het beveiligd mailen en de invoering van 2 factor authenticatie. In 2020 is de organisatie voor zover mogelijk AVG proof gemaakt. Dit is in administratieve zin gerealiseerd. In 2021 is er begonnen met een bewustwordingscampagne met workshops en posters.

Onze ambities in 2022

- Processen nog verder automatiseren en efficiënter inrichten zodat medewerkers meer tijd kunnen besteden aan onze cliënten en bewoners en minder aan administratie.
- Het bewustzijn van medewerkers op het gebied van privacy verder vergroten en ervoor zorgen dat dit een vast onderdeel wordt van hun werkzaamheden.
- Het verkleinen van de afstand tussen het digitaal werken en de benodigde vaardigheden van medewerkers.
- Datagedreven werken: dit houdt in dat we op basis van data toekomstige ontwikkelingen beter kunnen voorspellen.
- Een centraal rooster dat ZGR breed de continuïteit van zorg waarborgt.
- Het verder integreren van innovatieve zorgtechnologie in de werkprocessen.
- Implementatie van een LMS (leermanagement systeem), hierdoor is registratie van bevoegd- en bekwaamheid per medewerker inzichtelijk (zie thema leiderschap, governance en management).

Hoe we dit gaan realiseren

Bewustwordingscampagne privacy

Opstellen van plannen gericht op de verschillende betrokken doelgroepen (cliënten, medewerkers etc.). Doelgroepen worden o.a. door tijdelijke expertise in te huren praktisch begeleid bij het bewustwordingsproces.

Projectmedewerker zorgtechnologie

Aanstellen van een tijdelijke projectmedewerker die (zorg)technologie structureel integreert en op de kaart zet binnen de organisatie.

BI tool

In gebruik nemen van een BI (business intelligence) tool om data van verschillende kernsystemen te ontsluiten.

Inzet digicoaches

Inzet van digicoaches en/of I-nurses voor het overbruggen van kennis en vaardigheden.

Gerealiseerde punten Kwaliteitskader

- De benodigde hulpbronnen en de wijze waarop deze dienend zijn aan het primair proces, worden vanaf 2017 beschreven in het kwaliteitsplan en gaan mee in de cyclus van het kwaliteitsverslag, de bespreking met interne en externe stakeholders en update van het kwaliteitsplan.

THEMA GEBRUIK VAN INFORMATIE

Waar we staan

Binnen ZGR meten we onze kwaliteit op diverse manieren. Op die manier ontstaat een breed beeld van onze geleverde zorg- en dienstverlening en wordt inzichtelijk waar onze verbeterpunten liggen. Door op verschillende wijzen onze kwaliteit te meten, spreken we de verschillende betrokken doelgroepen aan en geven we hen de mogelijkheid om onze zorg- en dienstverlening te beoordelen. Goede zorg lever je immers samen.

Het cliëntwaarderingsonderzoek wordt door een extern bureau uitgevoerd op alle organisatieonderdelen. Hierbij wordt tevens de NPS-score opgehaald. De uitkomsten van dit onderzoek worden besproken binnen de teams en de lokale cliëntenraden. Aan de hand hiervan worden concrete verbeterpunten opgesteld.

Bij iedere cliënt die stopt met zorg wordt na zes weken een einde zorg gesprek gehouden, waarbij de cliënt en zijn of haar naasten hun ervaringen kunnen delen. Deze input gebruiken we vervolgens om onze zorg te verbeteren.

Stand van zaken 2021
In 2021 is het cliëntwaarderingsonderzoek uitgevoerd. Ook de Prem is uitgevoerd binnen de wijkverpleging. Op het moment van opstellen van het kwaliteitsplan waren de uitkomsten van beide onderzoeken nog niet bekend.

Onze ambities in 2022

- ZGR wil dat naast de jaarlijkse meting de cliëntwaardering vaker inzichtelijk is. Daardoor kan er sneller en beter gereageerd worden op de verbeterpunten.
  - In 2022 gaan we onderzoeken welke mogelijkheden er zijn voor het kort en cyclisch meten van cliëntwaardering naast de bestaande jaarlijkse meting.
- Uitvoeren van het vrijwilligerstevredenheidsonderzoek.
- Onderzoeken hoe ZGR gebruik wil maken van Zorgkaart Nederland met als doel bijdragen aan kwaliteitsverbetering.

Hoe we dit gaan realiseren

Ontwikkeling vragenlijst

Ontwikkelen vragenlijst cliëntwaardering binnen ECD en deze implementeren.

Familiebijeenkomst

Organiseren van minimaal twee familiebijeenkomsten en indien nodig een (digitaal) alternatief aanbieden voor deze bijeenkomst.

Uitvoeren PREM

Binnen MIEN. De PREM is een verplicht onderdeel van het Kwaliteitskader Wijkverpleging.

Cliënten betrekken bij bijeenkomsten

De opkomst van de familiebijeenkomsten blijkt hoger te zijn wanneer de cliënt hierbij betrokken wordt.

Gerealiseerde punten Kwaliteitskader

- Het jaarlijks ophalen van cliëntwaarderingen via een onafhankelijk extern bureau.
- Het jaarlijks meten en aanleveren van de NPS-score bij de Openbare Database van het Zorginstituut.

Nog te realiseren punten

- Het implementeren van Zorgkaart Nederland als instrument voor het uitvragen van cliëntwaarderingen.

DIGITALE INNOVATIE

Waar we staan

Nieuwe producten, diensten en werkwijzen vragen om voorbereidingstijd en draagvlak bij cliënten en medewerkers. Het verkennen en implementeren van nieuwe (zorg)technologie wordt projectmatig aangepakt en na oplevering overgedragen aan de staande organisatie. Bij de inzet van technologie staat overigens niet de technologische toepassing centraal, maar het verbeteren van de kwaliteit van de zorg en de kwaliteit van leven van de cliënt. Er zal telkens bekeken worden wat de cliënt, mantelzorg en/of professional nodig heeft aan zorg en technologie om de (zorg)doelen te kunnen realiseren.

Stand van zaken 2021
Afgelopen jaren zijn we actief bezig geweest met het testen en – na gebleken succes – implementeren van verschillende innovaties. We zien en ervaren hier de voordelen van en maken daar in diverse gevallen nog steeds gebruik van. Onze organisatie heeft inmiddels ruime ervaring opgedaan met het binnen de organisatie brengen van innovaties, wat we ook het komende jaar weer gaan gebruiken voor geplande en spontane innovaties.

Onze ambities in 2022

Dankzij projectmatig werken bereiken we ondanks de beperkte capaciteit en middelen ook in 2022 weer onze doelen. Doordat we onze beperkingen op het gebied van innovatie kennen, kiezen we onze innovaties zorgvuldig. Zo zijn we geen proeftuin, maar stellen we ons volgend op. Daarvoor maken we bij de productkeuze enkel gebruik van 'proven technology' van ervaren marktaanbieders en/of collega instellingen. Ons doel is altijd om de kwaliteit van zorg te verhogen of het langer, vitaler en gezonder leven van onze cliënten te behouden.

Geplande innovaties in 2022

Zorgrobot

We gaan onderzoeken of een zorgrobot echt in staat is om zorgmedewerkers te ontlasten, zodat zij meer tijd krijgen voor zorg- en welzijnsactiviteiten. *Begroting: € 20.000*

Dwaaldetectie

Dit is een vervolg op de in 2021 uitgevoerde pilot, waarbij op AC is getest. In 2022 vindt de uitrol naar alle locaties plaats. *Begroting € 10.000*

Smartglasses

We gaan onderzoeken op welke wijze deze bril (vermoedelijk Google Glass) een positieve bijdrage kan leveren aan het bieden van zorg aan cliënten of bewoners. *Begroting: €4.000*

VR-bril

We gaan onderzoeken wat deze bril voor onze medewerkers dan wel voor onze cliënten of bewoners kan betekenen. Kan dit de zorg en/of het welzijn ontlasten of verbeteren? *Begroting: € 5.000*

Escaperoom

We gaan deze activiteit (vanuit Technologie voor warme zorg) inzetten om zorgmedewerkers (nog beter) bekend te laten worden met de mogelijkheden van innovaties en technologieën in het zorgproces. *Begroting: € 27.000*

Gerealiseerde punten Kwaliteitskader

Digitale innovatie behoort niet tot één van de centrale thema's van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg, maar is een onderdeel van het centrale thema 'Gebruik van Hulpbronnen'. Aandachtspunten of gerealiseerde punten vanuit het Kwaliteitskader zijn in deze sheet meegenomen.

En verder

We houden ook in 2022 een ruime blik op innovatie en staan constant open voor nieuwe initiatieven. Waar mogelijk pakken we die ook gelijk op. Hiervoor reserveren we een post onvoorzien. *Begroting: € 40.000*

DUURZAAMHEID

Waar we staan

Het thema duurzaamheid is een integraal onderdeel van ons Strategisch Programma 2021 - 2025. Voor ZGR betekent het adresseren van duurzaamheid in het strategisch beleid dat er een uitgewerkt duurzaamheidsbeleid moet komen, gebaseerd op de Green deal met specifieke doelstellingen op kortere en langere termijn. Dit zal worden omgeslagen in concrete actieplannen. Te beginnen bij een uit te voeren nulmeting voor alle ZGR locaties.

We sluiten ons daarnaast aan bij de branchevereniging van intramurale zorginstellingen en kennisopbouw voor een duurzame bedrijfsvoering (MilieuPlatformZorg). In deze branchevereniging worden symposia en projectgroep-bijeenkomsten georganiseerd. ZGR toetst deze ervaringen uit de branche en past deze waar mogelijk toe in de eigen organisatie.

We maken geen vooropgezet actieplan maar kiezen natuurlijke momenten om duurzaamheid te verzilveren. Denk aan de keuze van bedrijfsauto's , de implementatie van het nieuwe voedingsconcept en het aangaan of verlengen van contracten. We gaan de milieudoelstellingen jaarlijks meten en op basis van de nulmeting de voortgang volgen. Door medewerkers en de medezeggenschapsorganen actief te betrekken willen we ervoor zorgen dat het thema gedragen wordt binnen de gehele organisatie.

Stand van zaken 2021
Afgelopen jaar is een nulmeting uitgevoerd. Daarnaast hebben we inzicht gekregen in de energiebesparende maatregelen die we als organisatie kunnen nemen en is per locatie een CO2-routekaart uitgezet. Als organisatie voldoen we verder aan de door de Europese Commissie vastgestelde Energy Efficiency Directive.

Onze ambities in 2022

- Het inbouwen van frequente meetmomenten met als doel onze organisatie verder te verduurzamen en een CO2 reductie realiseren.
- Op basis van de CO2-routekaart willen we in samenwerking met de woningcorporaties onze gebouwen verduurzamen.
- Het behalen van het bronzen certificaat van het Milieu Platform Zorg. Met dit bronzen keurmerk laten we als organisatie zien dat we voldoen aan de milieuwet- en regelgeving en tonen we aan dat er voldoende aandacht is voor het werken aan een duurzame bedrijfsvoering.

Hoe we dit realiseren

Papierverbruik

Het reduceren van ons papierverbruik.

Afvalpreventieplan

Opstellen van een afvalpreventieplan.

Afval scheiden

Actief aandacht voor het scheiden van ons afval.

Het thema duurzaamheid is geen vereist thema vanuit het Kwaliteitskader. Als maatschappelijk betrokken organisatie vinden wij het echter belangrijk om hierin actief onze verantwoordelijkheid te nemen. Vandaar dat dit thema is opgenomen in ons Kwaliteitsplan 2022.

Verduurzamen gebouwen

Verlaging van het elektra en gasverbruik door te investeren in het verduurzamen van onze gebouwen.

Milieucoördinator

Aanstellen van een milieucoördinator

EBS-systeem

Invoeren van een energiebeheerssysteem (EBS)

CORONAVIRUS

HET TIJDELIJKE NIEUWE NORMAAL

Het coronavirus heeft ervoor gezorgd dat we anders werken en zorg verlenen. We houden er rekening mee dat we ook in 2022 te maken blijven houden met corona en mogelijk nog werken volgens dit 'nieuwe normaal'. Om ervoor te zorgen dat we onze cliënten en bewoners ook in deze unieke omstandigheden passende zorg en ondersteuning kunnen geven zetten we in 2022 extra in op onderstaande punten.

Uitgangspunten coronabeleid

Uitgangspunt is dat we de vrijheden van onze cliënten zo min en zo kort mogelijk willen beperken. We blijven daarbij natuurlijk afhankelijk van landelijke en/of regionale richtlijnen, maar richten ons op een locatie gerichte en waar mogelijk ook afdelingsgerichte aanpak. Zo kunnen we de zorg en ondersteuning blijven geven die passend is bij de situatie op de verschillende afdelingen / locaties.
Door bewoners en cliënten zoveel mogelijk in een vaste samenstelling bijeen te laten komen kunnen we bij een besmetting gericht handelen.
Op alle locaties en bij MIEN is een lokaal crisisteam gevormd die meedenkt over dit soort zaken en helpt bij de uitvoering.

ANDERS WERKEN DOOR CORONA

DIGITALE COMMUNICATIE

Komend jaar zetten we verder in op de verschillende vormen van digitale communicatie. Zo kunnen onze bewoners altijd contact houden met hun naasten. Op alle locaties zijn contacthuisjes aanwezig en is er aandacht voor beeldbellen. In 2022 gaan we daarnaast verder met het uitrollen van Beeldzorg, waarmee medewerkers in de wijk op afstand contact kunnen hebben met cliënten.

DIGITALE SCHOLING

In 2020 zijn scholingen vanwege het coronavirus grotendeels afgelast. We vinden het echter belangrijk dat medewerkers zich ook onder deze unieke omstandigheden kunnen blijven werken aan hun eigen ontwikkeling / bevoegd- en bekwaamheid. Daarom blijven we ook in 2022 inzetten op digitale scholingen.

ANDERS INZETTEN VAN MEDEWERKERS

Het coronavirus vraagt veel van onze zorgmedewerkers. Om hen te ondersteunen leiden we medewerkers welzijn en medewerkers facilitaire services via de Nationale Zorgklas op. Op die manier kunnen zij hun zorgcollega's ondersteunen tijdens de zorgmomenten. Ook kijken we hoe we werkzaamheden anders in kunnen richten, bijvoorbeeld door medewerkers facilitaire services te laten helpen bij het klaarmaken van het ontbijt. Via verschillende kanalen, waaronder 'Extra Handen voor de Zorg' binden we daarnaast tijdelijk extra medewerkers aan onze organisatie.

Centrale en locale crisisteams

Binnen ZGR is er een centraal crisisteam actief. Dit crisisteam blijft bestaan zolang er sprake is van corona en het noodzakelijk is om centrale beleids-afspraken te maken. Op alle locaties is er een lokaal crisisteam. Dit lokale crisisteam komt bij elkaar indien er een uitbraak is op de eigen locatie.

Testen

Op alle locaties zijn sneltesten aanwezig en zijn medewerkers geschoold in het testen van bewoners. Het testen van bewoners wordt laagdrempelig gedaan, zodat we snel inzicht hebben in eventuele positieve testresultaten en daarmee een mogelijke uitbraak voorkomen.

Coronazorg decentraal

Binnen ZGR hebben we geen centrale cohortafdeling meer. Indien er cliënten en bewoners positief zijn getest, proberen we ze te isoleren op afdeling/ appartement. Medewerkers zijn op de hoogte van de protocollen en stroomschema's betreffende corona. Deze zorg kan door iedereen op alle afdelingen gegeven worden.

REGIONALE SAMENWERKING WLZ

REGIO ZWOLLE / ZILVEREN KRUIS

Bestaande regionale samenwerking rond verschillende thema's (bijvoorbeeld inkoop en technologie) wordt in 2022 verder voortgezet en benut. Dit is met name met het Lerend Netwerk. Waar het meerwaarde biedt voor cliënten en/of medewerkers om met andere Wlz-aanbieders in het gebied Lemelerveld/Dalfsen een gezamenlijk knelpunt aan te pakken wordt hiervoor projectmatig een ontwikkelplan opgesteld.

Resultaten van evaluatie van het eerdere Wlz ontwikkelplan Toezicht met technologie, uitgevoerd door het Lerend netwerk in de regio Zwolle, worden zowel intern bij ZGR als extern in de andere betrokken organisaties gebruikt in toekomstige projecten. (Projectmatig) regionaal samenwerken met andere organisaties is noodzakelijk en zal in de toekomst steeds vaker voor komen. Samenwerken in de regio is dan ook één van de speerpunten uit het strategisch programma van ZGR. Ook op dit thema blijven we daarom leren en ontwikkelen, door het goede van de samenwerking zoveel mogelijk te behouden en benutten, en te verbeteren waar dat nodig en mogelijk is.

PROEFTUIN LEMELERVELD

In Lemelerveld is ZGR onderdeel van de 'Transformatie groep Wonen en Zorg'; een organisatie overstijgend samenwerkingsverband waarmee we werken aan een pilot voor langer thuis wonende kwetsbare doelgroepen, waaronder ouderen. In deze pilot ('Proeftuin Lemelerveld') is het doel te zorgen voor ontschotting tussen organisaties en te komen tot een breed gedragen, opgavegericht en grensoverschrijdend samenwerkingsverband.

Met andere zorg- en welzijnsorganisaties, woningcorporaties en gemeente, werken we integraal aan het versterken van de fysieke leefomgeving, wijken en wat verder nodig is zodat kwetsbare doelgroepen (o.a. ouderen) langer thuis kunnen blijven wonen.

LANDELIJK NETWERK - VPT IN DE WIJK

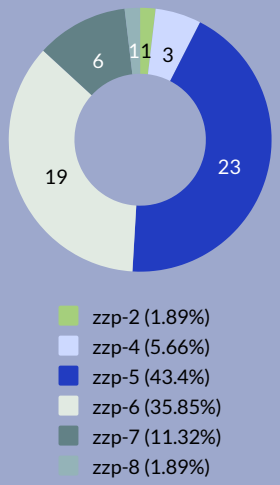
ZGR vormt met een aantal andere Wlz-aanbieders een landelijk netwerk VPT in de wijk. Met dit netwerk van zorgorganisaties die al wat meer ervaring hebben met VPT (koplopers), brengen we in het najaar van 2021 een inspiratieboekje uit met praktijkervaringen over VPT. We organiseren eind 2021 een symposium en begin 2022 een leergang. Doel is om andere zorgaanbieders te enthousiasmeren voor VPT en handvaten te bieden voor de implementatie, om zo de inzet van Wlz-zorg thuis te stimuleren.

VPT thuis is een noodzakelijke oplossing in de context van (langer) thuis blijvend wonende ouderen met een steeds zwaarder wordende zorgvraag. Echter is het een relatief nieuw, complex en intensief zorgconcept om te organiseren. Het inspiratieboekje, symposium en de leergang worden gefinancierd uit het ontwikkelbudget Zilveren Kruis.

ZGR ANGELI CUSTODES

Een korte introductie

ZZP-verdeling



Woonzorglocatie ZGR Angeli Custodes is de afgelopen jaren volledig gerenoveerd. De locatie heeft 66 ruime en moderne appartementen voor bewoners met een somatische en psychogeriatrische indicatie. Daarnaast wonen op de locatie vier (klooster)zusters van liefde met een extramurale indicatie en kunnen cliënten met een ELV- indicatie terecht in één van de vijf appartementen die bestemd zijn voor een tijdelijk verblijf.

In de grote tuin bevindt zich appartementencomplex De Scheper met 28 appartementen voor zelfstandige senioren. Op de naastgelegen boerderij wordt dagbesteding aan PG-cliënten aangeboden. Vijf dagen in de week nemen senioren vanuit de wijk hieraan deel.

In deze sheet zijn op basis van het jaarplan 2022 de ambities voor het komende jaar weergegeven.

Onze ambities in 2022

- Door het organiseren van uitstapjes en aanbieden van activiteiten vanuit een persoonsgerichte benadering, bieden we bewoners een zinvolle dag, zodat zij een leven kunnen leiden waarin welbevinden en leefplezier voorop staat.
- Een maaltijdvoorziening die past bij de behoeften van al onze bewoners.
- Het creëren van een veilige woonomgeving zowel op medisch als op geestelijk gebied door te focussen op preventie.
- Het creëren van een fijne woonplek voor bewoners door continu aandacht te hebben voor veranderingen en verbeteringen die de kwaliteit van welzijn, wonen en zorg op de locatie naar een hoger niveau tillen.
- Mantelzorgers en familieleden van de bewoner zijn nauw betrokken bij de invulling van het welbevinden en leefplezier van de bewoner vanuit samenredzaamheid

Hoe we dit realiseren

Visie samen-redzaamheid

Visie samenredzaamheid implementeren ZGR breed via de kartrekkers van de locaties.

Individuele aandacht

voor bewoners door o.a. inzet van muziektherapeut, contactclowns en het borgen van de wensboom.

Inzet mantelzorgers

Mantelzorgers en familieleden van de bewoner nauw betrekken bij de invulling van het welbevinden en leefplezier van de bewoner.

Kennisverdieping

Aanbieden van diverse vakinhoudelijke kennisverdieping, zoals gerontopsychiatrie en MMZ.

Welzijn in beeld

Invoeren levens glp.

Opleiden BOM-coach

en zorgen dat deze zichtbaar is binnen de teams en betrokken is bij o.a. gedragsspreekuur en CCE.

Vergroten kennis BOM

Kennis en vaardigheden BOM bij mantelzorgers, vrijwilligers en nieuwe medewerkers vergroten. Bijscholing voor geschoolde medewerkers.

Borgen nieuwe maaltijdvoorziening

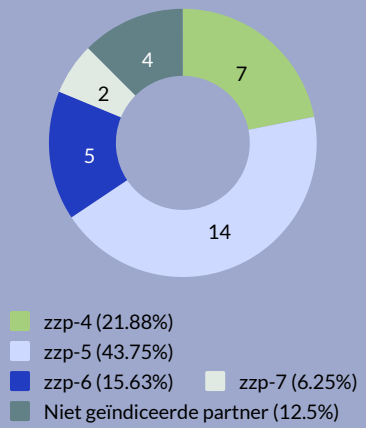
Op de PG-groepen, De Boerderij en De Rik. De menucommissie heeft inbreng in alle onderdelen rondom het eten en drinken.

* De financiële uiteenzetting en de benodigde personele inzet t.a.v. dit locatieplan zijn terug te vinden in de bijlagen.

ZGR BRUGSTEDE

Een korte introductie

ZZP-verdeling



ZGR Brugstede is een woonzorglocatie voor senioren met dertig appartementen. Twaalf appartementen vormen samen met twee huiskamers de PG-afdeling. Daarnaast beschikt de locatie over zes appartementen voor eenpersoonshuishoudens en twaalf grotere appartementen die geschikt zijn voor echtparen. Over het geheel gezien wonen in ZGR Brugstede cliënten met geen tot zware zorg. Naast de appartementen biedt de woonzorglocatie plek aan extramurale cliënten op de dagbesteding, vinden er in het grand café activiteiten plaats en wordt hier dagelijks een warme maaltijd geserveerd, waarbij buurtgenoten ook altijd mogen aansluiten.

In deze sheet zijn op basis van het jaarplan 2022 de ambities voor het komende jaar weergegeven. Ongerealiseerde punten uit het Kwaliteitsplan 2021 worden waar mogelijk in de komende maanden gerealiseerd en waar nodig meegenomen in het Kwaliteitsplan van 2022.

Onze ambities in 2022

- Cliënten ervaren een zinvolle dag passend bij hun persoonlijke wensen.
- Deskundigheidsbevordering op verschillende vlakken zodat bewoners de meest optimale zorg krijgen van deskundige en bekwame medewerkers.
- Zodanig profileren van ons dementiespecialisme dat bewoners en mantelzorgers dit specialisme ook ervaren.
- Meer individuele begeleiding en aandacht voor bewoners.
- Mantelzorgers en familieleden nauw betrekken bij de invulling van het welbevinden van de bewoner.
- Meer aandacht voor het onderdeel eigen regie met als doel de CTO-score op dit gebied te verbeteren.
- Verder optimaliseren extramurale dagbesteding.
- Meldingen en incidenten op het gebied van val- en infectiepreventie, medicatie, mentale weerbaarheid en onbegrepen gedrag reduceren.
- Start uitbreiding Brugstede vanaf eind 2022.

Hoe we dit realiseren

Uitjes & activiteiten

Afstemmen op basis van de wensen en ideeën van de bewoners.

Begeleiding op maat

Individuele begeleiding op maat.

Activiteiten voor dorpsgenoten

Activiteiten organiseren waar dorpsgenoten aan kunnen deelnemen.

Visie

Visie samenredzaamheid implementeren.

Audit

Audit dementiezorg uitvoeren.

Spreekuur

Continuering gedragsspreekuur.

Wensen in kaart brengen

Persoonlijke wensen van bewoners in beeld brengen en opnemen in het ECD samen met een uitgebreide beschrijving van het levensverhaal.

Deskundigheidsbevordering

Continueren van klinische lessen, e-learning modules en diverse scholingen organiseren.

Familieactiviteiten

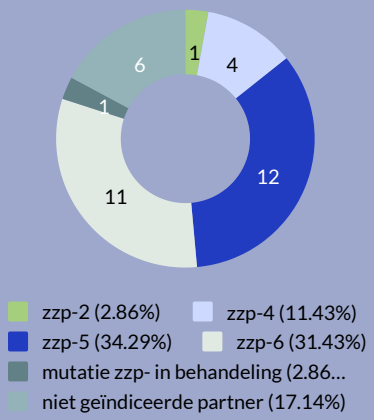
Activiteiten voor familieleden organiseren om zo de verbinding te vergroten.

* De financiële uiteenzetting en de benodigde personele inzet t.a.v. dit locatieplan zijn terug te vinden in de bijlagen.

ZGR in SCHUILENBURG

Een korte introductie

ZZP-verdeling



Schuilenburg is een locatie waarbinnen ZGR nauw samenwerkt met de Parabool en de stichting Wooninitiatief Raalte (WiRa). Als het gaat om het kwaliteitsplan is dit een integraal plan en dus van toepassing op de gehele locatie. De kwaliteitsgelden zijn echter vooral bedoeld voor onze verpleeghuisbewoners. In 2021 hebben we daar opnieuw dankbaar gebruik van gemaakt.

In deze sheet zijn op basis van het jaarplan 2022 de ambities voor het komende jaar weergegeven. Ongerealiseerde punten uit het Kwaliteitsplan 2021 worden waar mogelijk in de komende maanden gerealiseerd en waar nodig meegenomen in het Kwaliteitsplan van 2022.

Onze ambities in 2022

- Van elke bewoner is in beeld wat zijn/haar interesses zijn en wordt op maat invulling gegeven aan de dag.
- In kaart brengen van de behoeften en wensen van bewoners rondom het thema zingeving.
- Bewoners met dementie ontvangen optimale zorg en ondersteuning in een veilige vertrouwde omgeving.
- De relatie met familieleden verder versterken en zo de familieparticipatie vergroten.
- De digitale vaardigheden van alle medewerkers zijn op het juiste niveau passend bij hun functie.
- Medewerkers weten de aanwezige zorgtechnologie op de juiste manier toe te passen.

Hoe we dit realiseren

In kaart brengen individuele wensen

Van alle bewoners de individuele wensen in kaart brengen.

Organiseren familiebijeenkomst

Ontmoeting voor familieleden organiseren waar o.a. ervaringen en wensen kunnen worden opgehaald.

Digitaal bord

Aanschaf digitaal zin in mijn dag bord, waar activiteiten op zijn weergegeven.

Project Zin in mijn dag

Continuering van het project 'Zin in mijn Dag' en bewoners zo begeleiden op basis van hun individuele wensen.

Scholingen

Organiseren scholing zorgtechnologie en individuele scholing op het gebied van digitale vaardigheden.

In gesprek over zingeving

Aandachtsvelder en geestelijk verzorger gaan in gesprek met bewoners over zingeving om wensen in kaart te brengen en stellen op basis van de input een implementatieplan op.

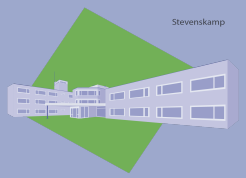
Inzet familie in kaart brengen

Aandacht bij o.a. inhuizing wat de familie voor de bewoner kan en wil betekenen.

Inzet BOM

Door o.a. het organiseren van een BOM-training voor nieuwe medewerkers en de wekelijkse inzet van de BOM-coach op de locatie.

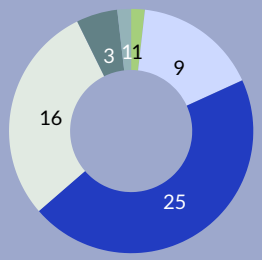
* De financiële uiteenzetting en de benodigde personele inzet t.a.v. dit locatieplan zijn terug te vinden in de bijlagen.



ZGR STEVENSKAMP EN STEVENSERF

Een korte introductie

ZZP-verdeling



- zzp-2 (1.82%)
- zzp-4 (16.36%)
- zzp-5 (45.45%)
- zzp-6 (29.09%)
- zzp-7 (5.45%)
- zzp-8 (1.82%)

ZGR Stevenskamp is al sinds eind jaren 60 een geliefde plek in de regio waar verschillende vormen van verpleeghuiszorg worden geboden. In de 28 appartementen biedt de woonzorglocatie een warm thuis aan senioren met voornamelijk een somatische zorgvraag. De locatie beschikt daarnaast over 11 ELV-appartementen waar cliënten tijdelijk kunnen verblijven en biedt dagbesteding basis en Ontmoeten in eigen dorp aan senioren uit de omgeving.

ZGR Stevenserf is de ideale plek voor de Sallandse senior die houdt van het landelijke leven en behoefte heeft aan veel bewegingsruimte.
De kleinschalige en landelijk gelegen woonvorm biedt onderdak aan mensen met geheugenproblemen die 24 uur per dag zorg of begeleiding nodig hebben.

In deze sheet zijn op basis van het jaarplan 2022 de ambities voor het komende jaar weergegeven. Ongerealiseerde punten uit het Kwaliteitsplan 2021 worden waar mogelijk in de komende maanden gerealiseerd en waar nodig meegenomen in het Kwaliteitsplan van 2022.

Onze ambities in 2022

- Bewoners leiden een leven waarin welbevinden en leefplezier voorop staat.
- Meer aandacht voor preventie, zodat bewoners/familie een veilige woonomgeving zowel op medisch gebied als geestelijk welzijn ervaren.
- Mantelzorgers zijn nauw betrokken bij de zorg en welzijn van bewoners.
- Medewerkers voelen ruimte, denken in oplossingen en tonen eigenaarschap.
- Structurele aandacht voor kwaliteit in de breedste zin van het woord o.a. d.m.v. (para)medische ondersteuning, deskundigheidsbevordering en inzet aandachtsvelders, zodat er fijn gewerkt en gewoond kan worden op beide locaties.
- Implementatie transmuraal werken.
- Realisatie Nieuw Stevenskamp en hier een fijne nieuwe woon- en werkomgeving creëren.

Hoe we dit realiseren

Individuele aandacht

Naast groepsactiviteiten meer ruimte voor individuele aandacht.

Coaching

Coaching on the job van hbo verpleegkundige.

Inzet SO / psycholoog

Meer inzet van SO en gezondheidspsycholoog bij bewoners PG.

MIM/MIC

Blijvend aandacht in teamoverleg voor MIC/MIM meldingen.

Mantelzorgers actief betrekken

Aandacht bij o.a. inhuizing wat de familie voor de bewoner kan en wil betekenen en dit vastleggen in het dossier.

Deskundigheidsbevordering

O.a. op het gebied van digitale vaardigheden en gespreksvaardigheden. Daarnaast willen we behandeldisciplines en kennis BOM-opgeleiden inzetten bij het trainen van medewerkers.

Moreel beraad

Moreel beraad of intervisie organiseren om zo een gezamenlijk beeld te krijgen van de vertaling van de visie naar concrete acties en gedrag.

Begeleidingsplannen

Inzetten op begeleidingsplannen om ongewenst gedrag te voorkomen.

Inzet MMZ opgeleiden

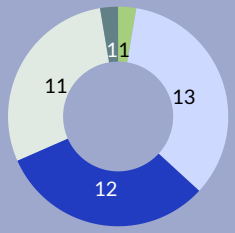
Inzet MMZ opgeleiden meer op het snijvlak van zorg en welzijn.

* De financiële uiteenzetting en de benodigde personele inzet t.a.v. dit locatieplan zijn terug te vinden in de bijlagen.

ZGR SWAENEWOERD

Een korte introductie

ZZP-verdeling



zzp-3 (2.63%)
zzp-4 (34.21%)
zzp-5 (31.58%)
zzp-6 (28.95%)
zzp-8 (2.63%)

Woonzorglocatie ZGR Swaenewoerd biedt een warm thuis aan 25 cliënten met veelal een somatische zorgvraag. Daarnaast zijn er een aantal cliënten met dementie en zijn er ook psychosociale zorgvragen. Iedere cliënt heeft zijn/haar eigen appartement.

Naast ZGR Swaenewoerd ligt Buurtcentrum DeBuut. Hier kunnen bewoners, buurtgenoten en cliënten in de wijk terecht voor een lekker kopje koffie of een warme maaltijd. Daarnaast worden hier dagelijks allerlei activiteiten georganiseerd.

In deze sheet zijn op basis van het jaarplan 2022 de ambities voor het komende jaar weergegeven. In onze plannen staan het welzijn en welbevinden van onze bewoners centraal.

Onze ambities in 2022

- Het vergroten van de expertise van medewerkers t.a.v. de toenemende zorgzwaarte en complexiteit van de cliënten.
- Samenwerking tussen de medewerkers en aanspreekcultuur optimaliseren, zodat cliënten het gevoel hebben dat zij gehoord worden en medewerkers hun werk met plezier uitvoeren.
- Meer aandacht voor en kennis en kunde op het gebied van palliatieve zorg.
- Ruimte voor welzijn, individuele aandacht en een zinvolle dag.
- Aandacht voor familieparticipatie en mantelzorg, zodat mantelzorgers evenwicht ervaren tussen draaglast/kracht en ook na de inhuizing betrokken blijven bij de cliënt.
- Aandacht voor zingeving en het individuele verhaal van de cliënt, zodat cliënten ervaren dat zij gehoord worden.
- Aantal valincidenten t.o.v. vorig jaar verminderen.

Hoe we dit realiseren

Klinische les

Maandelijkse klinische les organiseren over actuele zorgvraag.

Samenwerken

Meer samenwerking met huisartsen, collega's van MIEN en mantelzorgers om zo de kwaliteit van zorg verder te optimaliseren.

Valpreventie beleid

Valpreventiebeleid op de locatie implementeren.

Gespreksgroep

Geestelijk verzorger begeleidt een gespreksgroep over zingeving.

Welzijn in beeld

Is opgenomen in het dossier van iedere bewoner, waardoor levensloop van iedere bewoner duidelijk is.

Hartewensen

Van bewoners in kaart brengen en in vervulling laten gaan.

Scholing

Organiseren van een scholing gesprekstechnieken en een scholing palliatieve zorg.

Positioneren aandachtsvelder

Beter positioneren van aandachtsvelder palliatieve zorg.

Geestelijk verzorger

Wordt meer vanuit preventief oogpunt ingezet.

Flexibel activiteitenprogramma

Flexibel activiteitenprogramma toegespitst op de individuele cliënt.

* De financiële uiteenzetting en de benodigde personele inzet t.a.v. dit locatieplan zijn terug te vinden in de bijlagen.

IN DE WIJK - ZGR MIEN

Een korte introductie

ZGR MIEN heeft in 2014 zijn intrede gedaan als extramurale tak binnen ZGR, sindsdien zijn we uitgegroeid tot een organisatieonderdeel waarbij we ruim 200 cliënten tot dienst zijn in het 'hart van Salland'. ZGR MIEN levert zorg aan cliënten met een Zvw, Wlz, Vpt, Mpt en Wmo indicatie.

Er ligt een grote opgave voor de wijkverpleging. De vergrijzing, de toenemende zorgvraag, de kortere ligduur in het ziekenhuis en de tendens om mensen zo lang mogelijk thuis te verzorgen, doen een groot beroep op de wijkverpleging. De wijkverpleging die niet alleen individuele zorg verleent, maar die ook aandacht heeft voor de leef- en woonsituatie. Die samenwerkt om maatschappelijke gezondheidsproblemen gericht aan te pakken. Wijkverpleging, die door zorg en preventie te combineren multidisciplinair aan een doelmatige aanpak werkt voor het behoud en de versterking van de gezondheid, zelfregie en zelfredzaamheid van de doelgroep.

Onderstaande uitwerking heeft zowel betrekking op het kwaliteitskader wijkverpleging als het addendum langdurige zorg thuis met Wlz-indicatie.

Onze ambities in 2022

- Zelfregie van de cliënten optimaliseren door het gezamenlijk opstellen en vastleggen van doelen in het zorgplan.
- Structurele aandacht voor ons dementiespecialisme zodat cliënten met dementie de beste zorg ontvangen.
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek analyseren en verbeterpunten implementeren.
- Deskundigheidsbevordering die kennis en kunde onder medewerkers vergroot, hen meer inzicht geeft in hun eigen rol en die bijdraagt aan een zinvolle daginvulling voor cliënten.
- Afronding implementatie Medimo.
- Continueren met VPT in de wijk en steviger neerzetten van MPT en overbruggingszorg.
- Starten met transmuraal werken op Stevenskamp. Onderzoeken mogelijkheden voor transmuraal werken op SB.

Hoe we dit realiseren

Implementatie Medimo

Verder afronden en ervoor zorgen dat deze binnen MIEN goed wordt toegepast.

Actieplan

Actieplan n.a.v. uitkomsten medewerkerstevreden-heidsonderzoek opstellen en uitvoeren.

Stimuleren VPT

Het stimuleren van VPT rondom de locaties en MPT als product meer inzetten.

Inzet BOM

BOM-training geven aan alle zorgmedewerkers en onderzoeken hoe huishoudelijk medewerkers hierin kunnen worden geschoold.

Diverse scholingen

Organiseren verschillende scholingen, op het gebied van onbegrepen gedrag, digitale vaardigheden, gesprekswijzer/leefkracht en de COUP-training samenredzaamheid.

Transmurale routes

Aparte transmurale routes maken en roosters en planning hierop aanpassen. Tevens verdere afstemming in de teams over transmuraal werken.

Casemanagers dementie

Deelname casemanagers dementie aan werkgroepen in de regio.

* De financiële uiteenzetting van deze plannen zijn terug te vinden in de bijlagen.

KWALITEITSPLAN 2022 ZGR

Samen leren, ervaren en verbeteren

Afkortingenlijst

AC:	Angeli Custodes
ACL:	Advance Care Planning
ADL:	Algemene dagelijkse levensverrichtingen
AVG:	Algemene verordening gegevensbescherming
BOM:	Brein Omgevings Methodiek
CIP:	Commissie infectie preventie
CRT:	Centraal Roosterteam
EBS:	Energie Beheer Systeem
ECD:	Elektronisch cliënten dossier
ELV:	Eerstelijnsverblijf
EVV:	Eerst verantwoordelijke verzorgende
Fte:	Fulltime-Equivalent
GDC:	Geneesmiddelen distributie commissie
GDP:	Geneesmiddelen distributie protocol
GVP:	Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatrie
GVS:	Gespecialiseerd Verzorgende Somatiek
HCDO:	Huisartsen Coöperatie Deventer en Omstreken
KIK-V:	Keten informatie verpleeghuiszorg
MDO:	Multidisciplinair overleg
MIC:	Meldingen Incidenten Cliënten
MIM:	Meldingen incidenten medewerkers
MKO:	Middenkader overleg
MPT:	Modulair pakket thuis
NPS-score:	Net Promoter Score
OED:	Ontmoeten in eigen dorp
PaTz:	Palliatieve Thuiszorg
PBM:	Persoonlijke beschermingsmiddelen
PG:	Psychogeriatrie
Prem:	Patient Reported Experience Measure
Prezo:	Prestatie indicatoren zorg
RI&E:	Risico inventarisatie en evaluatie
SB:	Schuilenburg
SLA:	Service Level Agreement
SO:	Specialist Ouderengeneeskunde
SW:	Swaenewoerd
VAR:	Verpleegkundige Adviesraad
VPT:	Volledig pakket thuis
VS:	Verpleegkundig Specialist
WBTR:	Wet bestuur en toezicht rechtspersonen
Wlz:	Wet langdurige zorg
Wzd:	Wet zorg en dwang
Wmo:	Wet Maatschappelijke ondersteuning
Zvw:	Zorgverzekeringswet