



Kwaliteitsjaarplan

2022

1. Inleiding:

1.1 Oud & Nieuw

Woonzorg Sanniek is per 1 juli 2021 opgericht en dus een nieuwe instelling. Maar tegelijkertijd is Woonzorg Sanniek een voortzetting van (een deel van) Woonzorg de Berkenhof. Bewoners en medewerkers hebben er in hun dagelijks leven en werk niet veel van gemerkt dat de instelling nieuw is. Werkwijzen en procedures die goed bevallen worden gewoon voortgezet.

1.2 Jaarplan

Eén van de goede gewoontes is het maken van een jaarplan waarin beschreven wordt aan welke onderwerpen het komende jaar extra aandacht zal worden besteed en/of wat we willen bereiken. Dit jaarplan is beknopt en vooral gericht op intern gebruik. Wel is de indeling uit het format voor kwaliteitsjaarplannen min of meer gehandhaafd: bij punt 2 staan de plannen die direct met de activiteiten voor-, zorg voor- of veiligheid van de bewoners te maken hebben. Bij punt 3 staan de 'randvoorwaardelijke' plannen, plannen die dus met medewerkers en de organisatie te maken hebben.

2. kwaliteit van zorg en veiligheid

2.1 deskundigheid

Bewoners van Woonzorg Sanniek hebben in toenemende mate beperkingen. Het is daarom belangrijk dat medewerkers hun deskundigheid steeds verder ontwikkelen. En dat gebeurt. Maar ook voor (mede)bewoners en vrijwilligers is het goed meer te weten over de gevolgen van beperkingen. Zij kunnen deze dan beter begrijpen en daarmee omgaan. Een praktische cursus over dementie stond voor 2020 gepland maar kon toen als gevolg van corona niet doorgaan. Deze zal eind 2021 starten en begin 2022 afgerond worden.

2.2 meerdaagse vakantie

In 2021 vond een meerdaagse vakantie plaats van bewoners die dat leuk vonden. Mede omdat ook bewoners thuis wilden blijven vereiste dit uiteraard een extra inzet van medewerkers. Door alle betrokkenen is deze vakantie als heel positief ervaren. Voor 2022 zal daarom opnieuw een meerdaagse vakantie georganiseerd (en begroot) worden.

2.3 tevredenheid

Ieder jaar wordt de tevredenheid van bewoners onderzocht. In 2022 zal dat opnieuw het geval zijn. Over de aandachtspunten zal met de cliëntenraad overlegd worden.

2.4 Veiligheid

Veiligheid is een blijvend aandachtspunt. Het beleid op dit gebied is goed op orde en zal voortgezet worden. Als gevolg van Corona zijn de BHV oefeningen in 2021 beperkt gebleven. Dit zal in 2022 weer worden opgepakt. De periodieke inventarisatie van risico's (RI&E) die door een extern bureau verricht wordt, vonden in 2021 plaats. In 2022 is dit daarom niet nodig.

Ten aanzien van de incident meldingen (mic's) zal de methodiek van de beoordeling bijgesteld worden.

N Care is een systeem waarmee in samenwerking met de apotheek het medicatiegebruik

digitaal bewaakt wordt. Verwacht wordt dat dit systeem begin 2022 in beide locaties geïmplementeerd zal zijn. Dit zal de medicatieveiligheid ten goede komen.

3. Randvoorwaardelijk

3.1 medewerkers

3.1.0 personeelsbeleid

Het personeelsverloop en het verzuim zijn relatief laag en de medewerkerstevredenheid is bij Woonzorg Sanniek hoog. Dat willen we in 2022 heel graag zo houden. Vacatures kunnen over het algemeen snel worden ingevuld. Dat is belangrijk omdat door het langdurig 'open staan' van vacatures andere medewerkers extra belast worden. Daarnaast is er een kleine invalpoule van medewerkers die tijdelijk kunnen invallen als dat nodig is. Besloten is een aantal uren beschikbaar te stellen zodat aan enkele invallers een aantal basiswerkuren gegarandeerd kan worden. Ook wordt gekeken naar een oplossing voor medewerkers waarvoor het uitvoeren van zorgtaken fysiek te zwaar dreigt te worden. Binnen een kleine instelling zijn de mogelijkheden beperkt maar tot nu toe lukt dit desondanks vaak goed. Bij Woonzorg Sanniek wordt relatief een groot deel van het budget besteed aan salaris van medewerkers die in de directe zorg werkzaam zijn. Wanneer de werkdruk toch als hoog ervaren wordt biedt het samen zoeken naar een iets andere werkwijze vaak een oplossing. In 2022 zal een nieuwe ondernemingsraad van start gaan. Verwacht wordt dat personeelsbeleid daar zeker een gespreksonderwerp zal zijn.

3.1.1 scholing

Woonzorg Sanniek stelt stageplaatsen beschikbaar en biedt medewerkers zoveel mogelijk de gelegenheid beroepsgerichte opleidingen te volgen. Maar ook medewerkers die een beroepsgerichte opleiding hebben afgerond moeten hun deskundigheden kunnen blijven ontwikkelen. De bereidheid daartoe is ook duidelijk aanwezig. Binnen de teams worden afspraken gemaakt over het volgen van digitale scholingen (e-learnings). Daarnaast kunnen medewerkers extern thematische opleidingen volgen. In 2022 zal vanuit beide locaties een medewerker een opleiding op het gebied van psychogeriatricie gaan volgen, een medewerker zal een vervolgopleiding somatiek gaan volgen, een medewerker zal een scholing volgen die specifiek op wondzorg gericht is en vanuit beide locaties kan een medewerker de opleiding ergocoach gaan volgen. Doel is dat deze kennis door alle medewerkers benut kan worden.

3.1.2 eigen verantwoordelijkheid

Lid zijn van een team bij Woonzorg Sanniek betekent dat je verder kijkt dan je eigen directe taak. Teamleden zijn samen verantwoordelijk voor de zorg, maar ook voor facilitaire zaken, voldoende afwisselende activiteiten, het signaleren van eventuele materiële tekorten en (dus) voor een goede sfeer. Dat is een brede verantwoordelijkheid. Daar staat een grotere eigen 'regelruimte' tegenover dan bij veel andere instellingen gebruikelijk is. Deze zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid is zowel voor de individuele medewerker als voor de organisatie waardevol. Woonzorg Sanniek wil medewerkers stimuleren en faciliteren verantwoordelijkheid te nemen. Begrippen als 'feed back geven', deskundigheidsbevordering, hulp vragen (en krijgen) en meedenken horen daarbij. Dat draagt bij aan een prettige woon- en werkomgeving die Woonzorg Sanniek bewoners en medewerkers wil bieden.

3.1.3 tevredenheidmeting

In het najaar van 2021 is een inventariserend onderzoekje gedaan naar de wensen, behoeftes en tevredenheid van de medewerkers. Iedere twee jaar wordt een iets uitgebreider extern begeleid onderzoek gedaan. Dit zal in 2022 opnieuw plaatsvinden. Bij het vaststellen van de vraagstelling zal de ondernemingsraad betrokken worden.

3.2 interne organisatie

3.2.1 Woonzorg Sanniek is een kleinschalige- en overzichtelijke organisatie. De interne communicatie verloopt goed. De lijnen zijn kort, er is een managementteam, de zorgteams overleggen regelmatig, er is een digitaal medewerkers bulletin en een twee maandelijks Krantje voor bewoners en contactpersonen. Op dit gebied zijn daarom geen echte veranderingen gepland.

3.2.2 Omdat Woonzorg Sanniek juridisch een nieuwe organisatie is moesten raden met een wettelijke status opnieuw ingesteld worden.

Een Raad van Commissarissen is vanaf de oprichting medio 2021 ingesteld.

De procedure om een nieuwe cliëntenraad in te stellen kon in 2021 afgerond worden waarna de cliëntenraad geïnstalleerd is.

Het instellen van een ondernemingsraad heeft met iets langere wettelijke termijnen te maken. Verwacht wordt dat de nieuwe ondernemingsraad in januari 2022 geïnstalleerd kan worden.

- 3.2.3 administratie

De administratie wordt deels opnieuw ingericht. Doel is dat snel een accuraat overzicht van de situatie op het gebied van personeel, bewoners en/of financiën beschikbaar kan zijn. De afhankelijkheid van externe ondersteuning willen we daarbij graag zoveel mogelijk beperken. Iedere zorginstelling is verplicht periodiek gegevens te leveren aan verschillende landelijke databases. Het gaat daarbij om geanonimiseerde cliëntgegevens, personeelsgegevens en "productie". Vaak zijn dat min of meer dezelfde gegevens maar in een verschillend format. Er is nu een landelijk programma ("KIK V beheersbaar" -Keteninformatie Kwaliteit Verpleeghuiszorg) met als doel het stroomlijnen van de uitwisseling van kwaliteitsinformatie over de verpleeghuiszorg. De partijen willen de informatie-uitwisseling efficiënter en effectiever inrichten. Woonzorg Sanniek juicht dit initiatief zeer toe en werkt hier waar mogelijk actief aan mee.

3.3 groei

Eén van de redenen om Woonzorg de Berkenhof te splitsen was om te kunnen groeien/ontwikkelen en toch kleinschalig en overzichtelijk te blijven.

In De Krim wordt al enige tijd gewerkt aan het realiseren van een zorglocatie in het dorp. Woonzorg Sanniek is gevraagd hierin mee te denken. Dit sluit goed aan bij de werkwijze van Sanniek; ook bij de andere locaties was draagvlak in het dorp een factor om een nieuwe locatie te gaan ontwikkelen. Ook in de regiovisie Drenthe voor ouderenzorginstellingen en Zorgkantoor wordt deze aanpak bepleit.

Verwacht wordt dat dit initiatief in de loop van 2022 concreet zal worden.

4. financiën

In de afgelopen jaren was landelijk een extra budget beschikbaar om vernieuwing en verbetering in de ouderenzorg te bereiken. Punten uit het jaarplan moesten worden begroot en konden dan voor extra financiering in aanmerking komen. Met ingang van 2022 is dit veranderd. De extra 'kwaliteitsgelden' zijn nu in het reguliere budget opgenomen. Er hoeft dus geen aanvraag meer voor ingediend te worden en een gespecificeerde begroting voor de verschillende onderdelen in dit jaarplan is dus ook niet noodzakelijk.

Woonzorg Sanniek besteedde fors meer geld aan deze vernieuwingen dan vanuit het voormalige extra kwaliteitsbudget vergoed werd. Op dit moment is niet duidelijk hoe deze financieringsystematiek voor Woonzorg Sanniek zal uitpakken; zal dit een positief- of negatief effect op de inkomsten hebben, of zal er effectief financieel weinig door veranderen? Een heel groot verschil wordt niet verwacht. Woonzorg Sanniek heeft lage overheadkosten en kent een relatief laag ziekteverzuim. Daardoor zullen de extra uitgaven die de kwaliteit bevorderen toch te financieren zijn.