



Kwaliteitsjaarplan

2023

1. Inleiding:

1.1 Jaarplan

Het is nuttig regelmatig naar de huidige situatie te kijken en te bedenken wat we nog denken te kunnen verbeteren. Als organisatie moeten we ons en onze werkwijzen aanpassen aan veranderende omstandigheden.

In een jaarplan wordt beschreven 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 geprobeerd de onderwerpen zodanig te beschrijven dat de inhoud ook enigszins begrijpelijk is voor geïnteresseerden die niet direct verantwoordelijk zijn voor de vormgeving van het zorgproces.

Voor wat betreft de indeling is aangesloten bij het format voor kwaliteitsjaarplannen; 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 advance care planning

Met advance care planning (ACP) wordt het proces bedoeld waarbij iemand met zijn of haar zorgverlener zijn wensen, doelen en voorkeuren voor zorg rond het levenseinde bespreekt en eventueel vastlegt, vooruitlopend op het moment dat hij of zij zelf niet meer in staat is om beslissingen te nemen. Dit is natuurlijk van belang bij patiënten met een terminale ziekte maar zeker ook bij ouderen waarbij de geheugenfunctie soms vermindert. Het bespreken van dit onderwerp kan rust geven maar is vaak niet eenvoudig voor zowel de bewoner/patiënt als voor de hulpverlener. Binnen Woonzorg Sanniek worden wensen ten aanzien van bijvoorbeeld reanimatie of het levenseinde nu wel besproken en vastgelegd. Maar verwacht wordt dat zowel bewoners als medewerkers beter ondersteund kunnen worden. Aan de hand van een vast format zal in de eerste vijf maanden van 2023 met alle bewoners en/of hun vertegenwoordigers een gesprek over hun wensen op dit gebied worden gevoerd. Ook binnen het provinciaal netwerk dementie is dit een gespreksthema. In het komende jaar zal hierover actief mee- en nagedacht worden. Doel is te komen tot praktische hulpmiddelen om het gesprek over dit onderwerp zodanig te kunnen voeren dat dit voor betrokkenen als helpend of prettig ervaren wordt.

2.2 verpleegkundige handelingen

Om een verpleegkundige handeling uit te mogen voeren moet een medewerker zowel bevoegd als bekwaam zijn. Een diploma geeft aan waar een medewerker toe bevoegd is. Maar als een bepaalde handeling meer dan een jaar niet uitgevoerd is mag aan de bekwaamheid getwijfeld worden. Daarom vinden regelmatig scholingen en praktijktoetsingen plaats. Uit efficiëntieoverwegingen wordt bij handelingen die heel weinig voorkomen een gespecialiseerde verpleegkundige ingeschakeld die bij een andere organisatie werkt. Hierover zijn afspraken gemaakt maar het komt voor dat de andere organisatie als gevolg van ziekte en/of personeelstekort geen gespecialiseerde verpleegkundige beschikbaar heeft.

In 2023 zullen de verpleegkundigen van Sanniek tenminste twee maal bij elkaar komen. Samen zullen ze bekijken voor welke handelingen het toch verstandig is zelf als organisatie bekwaam te worden. Voor deze handelingen zal dan de nodige scholing georganiseerd worden.

2.3 zorgtechnologie

Het gebruikmaken van technologie om de zorg beter, effectiever of efficiënter te maken wordt zorgtechnologie genoemd. Woonzorg Sanniek heeft zeker niet de ambitie menselijk contact te vervangen door techniek. Maar waar technologie de zorg voor bewoners en/of medewerkers verbeteren is dat prima. Samen met andere kleine zorgaanbieders in de provincie Drenthe zal naar de mogelijkheden op dit gebied gekeken worden. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het gebruik van een heupairbag voor bewoners met een hoog valrisico of VR (virtual reality) brillen die bewoners mogelijk leuke nieuwe ontspanningsmogelijkheden kunnen bieden. In de locatie Ansen is het Philips Hue verlichtingssysteem geïnstalleerd. Dit systeem maakt het mogelijk de verlichting af te stemmen op de sfeer die je wilt bereiken. Bij een sjoelcompetitie wil je misschien een andere lichtkleur of intensiteit dan vlak voor het slapen gaan. In de locatie Ansen zal geprobeerd worden hiermee gericht om te gaan. In januari zullen met/door het team afspraken gemaakt worden over de manier waarop het licht op welk tijdstip zal worden ingesteld. In februari zal gekeken worden welke merkbare effecten gezien zijn en welke conclusies hieraan verbonden kunnen worden. Wanneer de aandacht die nodig is om dit systeem optimaal te gebruiken opweegt tegen het effect zal dit systeem ook in Havelte geplaatst worden.

2.4 meerdaagse vakantie

In 2022 is voor de tweede maal een meerdaagse vakantie georganiseerd met- en voor bewoners die dat leuk vonden. Omdat dit door alle betrokkenen als heel positief is ervaren zal in 2023 weer een vakantie georganiseerd worden. Bewoners die meegaan betalen een eigen bijdrage maar ook de organisatie draagt bij in de kosten. Bewoners die niet mee kunnen of willen blijven thuis en moeten ook kunnen rekenen op goede zorg. Met de extra inzet van medewerkers die hiervoor nodig is zal in de begroting rekening gehouden worden.

2.5 tevredenheid

Ieder jaar wordt de tevredenheid van bewoners onderzocht. In 2023 zal dat opnieuw het geval zijn. Over de aandachtspunten zal met de cliëntenraad overlegd worden.

3. Randvoorwaardelijk

3.1 medewerkers

3.1.1. personeelsbeleid

Voldoende deskundig personeel is een voorwaarde om goede zorg te kunnen bieden. De arbeidsmarkt is krap en medewerkers kunnen in deze tijd gemakkelijk elders werk vinden. Mede daarom is het kunnen bieden van een aantrekkelijke werksituatie belangrijk. Het lukt Woonzorg Sanniek goed voldoende medewerkers te vinden en te behouden (of: aan zich te binden?). Woonzorg Sanniek gaat er van uit dat drie elementen de basis vormen van een aantrekkelijke werksituatie.

- **Financieel**
Uiteraard zijn het salaris en de financiële arbeidsvoorwaarden van belang. Het aanbod van Woonzorg Sanniek is relatief goed maar de verschillen tussen zorginstellingen zijn op dit gebied beperkt.
- **de inhoud van het werk**
Een team is samen verantwoordelijk voor een breed scala aan taken. Naast de primaire zorgtaken worden er ook allerlei activiteiten georganiseerd, wordt er gekookt en allerlei

regeltaken gedeeld. Dat biedt medewerkers mogelijkheden variatie in hun werk aan te brengen. Daarnaast is het van groot belang de acute werkdruk te beperken. Woonzorg Sanniek kiest ervoor relatief veel medewerkers 'op de werkvloer' beschikbaar te hebben. In onvoorziene situaties kunnen de primaire taken gewoon doorgang vinden. Dat geeft rust en voorkomt extra werkdruk.

- de werksfeer
Gestreefd wordt naar overzichtelijke teams die zoveel mogelijk zelfsturend zijn. Dat past bij kleinschaligheid en geeft medewerkers invloed op hun eigen werksituatie. Zelf – samen met collega's- taken kunnen verdelen, uitvoeren en eventuele problemen oplossen is een onderscheidend verschil met het werken op veel andere plaatsen.

Ook in 2023 zullen deze uitgangspunten leidend zijn in het personeelsbeleid van Woonzorg Sanniek. Verwacht wordt dat het daardoor ook in 2023 zal lukken eventuele vacatures snel in te vullen.

3.1.2. scholing

Het beleid ten aanzien van scholing zal in 2023 niet sterk veranderen. Woonzorg Sanniek blijft stageplaatsen beschikbaar stellen en biedt medewerkers zoveel mogelijk de gelegenheid beroepsgerichte opleidingen te volgen. 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 2023 zullen de teams zelf bepalen aan welke bijscholingen zij behoefte hebben en deze organiseren.

Het idee om zowel bewoners al vrijwilligers een soort scholing aan te bieden op het gebied van dementie is twee jaar als gevolg van Corona niet doorgegaan. De dementie-problematiek binnen de bewonersgroep blijft echter groeien. In het eerste kwartaal van 2023 zal opnieuw bekeken worden of de behoefte nog in dezelfde vorm bestaat en zal desgewenst een scholing georganiseerd worden.

3.1.3. tevredenheidmeting

Aan het einde van 2022 zijn de wensen, behoeftes en tevredenheid van de medewerkers onderzocht. Dit is digitaal gedaan en hierbij is gebruik gemaakt van een format van Actiz. Van een zorgorganisatie wordt verwacht dat iedere twee jaar onderzoek naar de tevredenheid van medewerkers wordt gedaan. Toch zal Sanniek aan het einde van 2023 de medewerkers opnieuw vragen naar hun wensen en tevredenheid. Bij het vaststellen van de vraagstelling zal uitgegaan worden van het resultaat van het onderzoek uit 2022 en met de OR zal besproken worden of het wenselijk is andere- of extra accenten aan te brengen.

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. organisatorische werkwijze

Als organisatie willen we graag systematisch werken en dat de besluitvorming en het beleid transparant en toetsbaar zijn. Om dat te bereiken wordt uitgegaan van de PDCA (Plan – Do-Check – Act) methode. Vaak wordt ervan uitgegaan dat daarvoor elke stap in een proces schriftelijk vastgelegd moet worden. Dat maakt een proces inderdaad transparant en achteraf toetsbaar. Tegelijkertijd is Sanniek geen administratiekantoor en willen we de administratieve werkdruk zo beperkt mogelijk houden. Bij elk ‘bedrijfsproces’ zal een systematische werkwijze gevolgd worden. Zeker waar dat een toegevoegde waarde heeft zullen besluiten en vorderingen ook schriftelijk vastgelegd worden. Sanniek is echter ook een overzichtelijke organisatie en het documenteren van alles wat intern gedaan wordt moet geen doel op zich worden.

De voortgang van de in dit jaarplan beschreven punten zal bijvoorbeeld in mei en in oktober geëvalueerd worden.

3.2.3. KIK-V

KIK-V is een landelijk project dat de administratieve druk voor zorgorganisaties wil verminderen. Allerlei instanties (zoals het Zorgkantoor, de NZa (Nederlandse Zorgautoriteit), het ministerie van VWS (Volksgezondheid, Welzijn en Sport), het CPB (Centraal Plan Bureau)) hebben gegevens nodig om landelijk beleid te kunnen bepalen. Als zorginstelling moeten periodiek gegevens aangeleverd worden over “productie” (bv hoeveel cliënten, welke indicaties) en over personeel (bv hoeveel medewerkers, hoeveel stagiaires, welk opleidingsniveau) en uiteraard financiële gegevens. Maar deze organisaties willen de gegevens graag nèt iets anders aangeleverd hebben. Of op een ander moment, waardoor de gegevens enigszins verschillen. Binnen het KIK-V project wordt nagedacht over een systeem waarin de nodige gegevens op één punt worden aangeleverd en waar de beleidsbepalers dan de gewenste gegevens op kunnen halen. Dat zou zorgorganisaties veel tijd en zinloos bestede energie schelen. Het KIK-V project kent drie niveaus waarop instellingen kunnen meedoen. Woonzorg Sanniek participeert hier actief in en kiest voor het derde=hoogste niveau.

3.2.4. Ondernemingsraad

In 2022 is een ondernemingsraad geïnstalleerd. Binnen Woonzorg Sanniek worden veel beleidsonderwerpen in de maandelijkse teamoverleggen besproken. Medewerkers zijn daardoor geïnformeerd over- en betrokken bij veel ontwikkelingen. De ondernemingsraad heeft geen behoefte dubbel werk te doen en heeft besloten zich te richten op haar wettelijke rol (met name op personeelsgebied) en de formele stukken waarin het beleid wordt vastgelegd zoals het jaarverslag met jaarrekening en het jaarplan.

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.

Vanuit Plaatselijk Belang 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. In 2022 is dit initiatief minder gevorderd dan verwacht werd. Het lijkt er op dat in 2023 de nodige grond van de gemeente aangekocht zal kunnen worden. De kans dat in het komende jaar ook daadwerkelijk met de bouw begonnen zal kunnen worden is echter niet groot.

4. financiën

Woonzorg Sanniek heeft als organisatie sinds de start in 2021 een aantal veranderingen in het beheer en de aansturing doorgevoerd. Ook het interne administratieve proces is aangepast en goed op orde. Verwacht wordt dat minder externe ondersteuning nodig zal zijn en dat de accountants controle ook minder arbeidsintensief zal kunnen zijn. Sanniek is een solide en financieel gezonde organisatie. Ondanks de snel stijgende kosten zal de ingezette koers in 2023 niet gewijzigd hoeven worden.