



Kwaliteitsjaarplan

2024

1. Inleiding:

1.1 Jaarplan

Ieder jaar wordt in een jaarplan beschreven wat we het komende jaar extra willen gaan doen, wat we willen verbeteren.

Het gaat goed met Sanniek: de zorgverlening is goed, de bewoners geven Sanniek een hoge beoordeling, medewerkers zijn gemotiveerd en tevreden en het gaat financieel goed. Dat willen we dus graag zo houden. Maar om goed te blijven is het verstandig ons te blijven ontwikkelen, ons tijdig aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen en steeds te kijken naar wat beter kan.

In dit jaarplan beschrijven we daarom de plannen voor 2024.

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. Het is goed als anderen weten wat je wensen zijn als je dat zelf niet meer kunt aangeven. Het bespreken van dit onderwerp kan rust geven maar is vaak niet eenvoudig voor zowel de bewoner/patiënt als voor de hulpverlener. In 2023 zijn we hier bewuster en systematischer mee begonnen. Medewerkers worden geschoold en bewoners wennen er aan. Bewoners die hierover absoluut niet willen nadenken houden uiteraard die ruimte. In 2024 zal deze aanpak verder worden ontwikkeld en de hierop gerichte scholing worden afgerond.

2.2 verpleegkundige handelingen

Ook het toetsen van de bekwaamheid van zorgmedewerkers en ervaringen toetsen
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 zullen ook in 2024 zullen de nodige bijscholingen en praktijktoetsingen plaats vinden.

In 2023 vond enkele malen een verpleegkundig overleg plaats. Daar werd onder andere besproken welke verpleegkundige handelingen we als organisatie zelf willen kunnen uitvoeren en wat daar voor nodig is. Dit verliep positief en zal dus in 2024 gecontinueerd 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 zorgaanbieders in de provincie Drenthe is naar de mogelijkheden op dit gebied gekeken. Verschillende instellingen zullen verschillende toepassingen gaan uitproberen en de resultaten zullen worden uitgewisseld. Hiervoor is per instelling een bedrag beschikbaar.

Binnen Woonzorg Sanniek zoekt een werkgroep uit waarmee Sanniek in 2024 ervaring wil gaan

opdoen. Bieden bijvoorbeeld VR (virtual reality) brillen mogelijkheden die het leven van bewoners of de kwaliteit van de zorg verbeteren? Of biedt het opdoen van ervaring met een heupairbag om schade bij een val te beperken meer mogelijkheden?

In de locatie Ansen is in 2023 ervaring opgedaan met het Philips Hue verlichtingssysteem. 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 zomer heeft dit nauwelijks effect; dan zijn de dagen lang en heeft kunstlicht minder invloed. In de donkere periode van het jaar heeft dit wel enig positief effect. Hiermee zal rekening gehouden worden bij de instelling van de verlichting.

2.4 meerdaagse vakantie

In 2023 is weer een meerdaagse vakantie georganiseerd met- en voor bewoners die dat leuk vonden. Bewoners die meegaan betalen een eigen bijdrage maar ook de organisatie draagt bij in de kosten. Omdat deze dagen door betrokkenen als heel positief zijn ervaren zal in 2024 weer een vakantie georganiseerd worden.

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, is in de begroting rekening gehouden.

2.5 tevredenheid

Ieder jaar wordt de tevredenheid van bewoners onderzocht. In 2024 zal dat dus opnieuw het geval zijn. Over de aandachtpunten 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.

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 2024 zullen deze uitgangspunten leidend zijn in het personeelsbeleid van Woonzorg Sanniek. Verwacht wordt dat het daardoor ook in 2024 zal lukken eventuele vacatures snel in te vullen.

3.1.2. scholing

Het beleid ten aanzien van scholing zal in 2024 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 2024 zullen de teams zelf bepalen aan welke bijscholingen zij behoefte hebben en deze organiseren.

Regelmatig vind er in beide teams een praktische scholingsbijeenkomst plaats over dementie en onbegrepen gedrag. Dit zal in 2024 doorgezet worden.

Ook met vrijwilligers vond een dergelijke scholing plaats. In 2024 zal voor deze groep opnieuw een cursus georganiseerd worden. Hieraan kunnen ook geïnteresseerde bewoners deelnemen. In ieder geval in Ansen en mogelijk ook in Havelte zullen bovendien omwonenden worden uitgenodigd mee te doen. Zij kunnen in hun directe omgeving geconfronteerd worden die letterlijk of figuurlijk even de weg kwijt zijn. Dat hoeven niet noodzakelijkerwijs bewoners van Sanniek zijn. Het betrekken van de omgeving past bij de visie van Sanniek.

In Havelte zal een team scholing/training met een externe begeleiding plaats vinden die gericht is op een optimale samenwerking als team. Daarbij kan gedacht worden aan onderwerpen als het nemen van (eigen) verantwoordelijkheid, bespreekbaar houden van dilemma's, balans tussen privé en werk, meer diepgang in- en rendement van het werk etc

3.1.3. tevredenheidmeting

In 2024 zal weer een extern onderzoek naar de tevredenheid van medewerkers worden gedaan. Dit zal digitaal gedaan en waarbij gebruik gemaakt wordt van een format van de brancheorganisatie Actiz.

3.1.4. omgeving

Woonzorg Sanniek wil een open en toegankelijke organisatie zijn; ook naar de omgeving van de locaties. In dat kader zullen voor de praktische cursus dementie in ieder geval in Ansen ook de omwonenden uitgenodigd worden deel te nemen.

In 2023 is in Ansen een netwerklunch georganiseerd voor zorgverleners uit de omgeving zoals thuiszorgorganisaties, GGz en dergelijke. Dat werd zeer positief ontvangen en maakt onderling contact eenvoudiger. In 2024 zal ook in Havelte een dergelijke netwerklunch worden georganiseerd.

Vanuit contact met de gemeengte Westerveld bleek dat er een wachtlijst voor huishoudelijke zorg aan thuiswonenden is omdat er onvoldoende medewerkers zijn. Gekeken zal worden of

Sanniek in staat is aan enkele zelfstandig wonenden huishoudelijke dienstverlening te bieden.

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.

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

3.2.3. nachtzorg

In beide locaties is 's nachts een zorgkundige op tenminste niveau 3 IG beschikbaar. In principe als slaapdienst. Maar indien nodig uiteraard actief. En desgewenst kan een externe hulp ingeschakeld worden. De kwaliteit van de zorgverlening is dus goed gewaarborgd. Maar medewerkers vinden het vaak prettig een slaapdienst te combineren met een avond of ochtend dienst. Wanneer er in de nacht echter veel gewerkt moet worden is dat een lange- en dus zware dienst. Onderzocht zal worden hoe dit zo goed mogelijk opgelost kan worden. Het instellen van een dubbele slaapdienst is daarbij ook een mogelijkheid.

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. Omdat kleinschaligheid en betrokkenheid van de omgeving hier goed bij aansluit is Woonzorg Sanniek gevraagd hierin mee te denken. Zo'n proces duurt lang maar verwacht wordt dat de bouw in 2024 zal starten. In 2024 zal besloten worden of Woonzorg Sanniek deze locatie ook daadwerkelijk zal gaan exploiteren. Wanneer dat het geval zal zijn zal dat voor de organisatie niet eerder dan in de tweede helft van 2025 merkbaar worden.

3.3.4. administratie en financiën

Woonzorg Sanniek heeft als organisatie sinds de start in 2021 een aantal veranderingen in het beheer en de aansturing doorgevoerd. Het interne administratieve proces is aangepast en goed op orde. Ook is in 2023 geparticipeerd in een landelijk project (KIK-V) dat erop

gericht is de administratieve druk voor zorginstellingen te verlichten.

Op de dagelijkse zorg heeft dit weinig effect maar verwacht wordt dat de administratieve druk in 2024 iets zal afnemen en er ook minder externe ondersteuning nodig zal zijn. Ook de accountants controle kan daardoor iets minder arbeidsintensief zijn.

Ondanks de snel stijgende kosten zal Sanniek een solide- en financieel gezonde organisatie blijven.

3.3.5. Afval scheiden

Het scheiden van afvalstromen is voor huishoudelijk afval al jaren gebruikelijk. Voor bedrijfsafval is dit echter niet het geval. In 2023 is een provinciaal project gestart waarbij bedrijven zich konden aanmelden om ook afval gescheiden te gaan aanleveren. Sanniek deed dit en in 2024 zal dit het afval van Sanniek ook gescheiden opgehaald worden.