



Vugterstede

Hart voor goede zorg

Een terugblik.





Inleiding

Een jaar is afgesloten... en dus blikken we traditioneel terug. We stappen hierbij af van een statisch jaarverslag, gebonden aan een kalenderjaar. Dat vinden we niet langer passen in de dynamiek waarin we ons bevinden, biedt het niet de flexibiliteit die we nodig hebben om onszelf klaar te maken voor de toekomst. Want de afgelopen jaren zagen we de uitdagingen voor de toekomst in volle vaart op ons af komen, terwijl corona de nodige hindernissen opwierp. Uiteraard blijven onze ambities voor de toekomst staan. Deze blijven onze stip op de horizon. De weg er naartoe wordt anders.

Het gebrek aan passende woningen, de toenemende complexiteit van zorg, de wachtlijsten, de schotten, de verminderde beschikbaarheid van mantelzorgers en de krapte in het financiële kader. Hoe houden we de zorg betaalbaar? En wie gaat deze zorg leveren? De toenemende krapte op de arbeidsmarkt blijft immers ook merkbaar en voelbaar. Het lijkt onmogelijk: meer zorg leveren, met minder budget en minder mensen. Een complexe uitdaging die ons dwingt flexibel te zijn, samen te werken en om anders te werken. Van zorgen voor naar zorgen dat...

Corona heeft ons geremd in onze ontwikkeling, maar bekrachtigde ook precies het proces wat we hadden ingezet. Flexibel zijn, niet te zeer vasthouden aan kaders, de weg naar eigen regie voor cliënten en hun naasten, met Vughterstede als samenwerkingspartner, in plaats van traditionele aanbieder. Haast was geboden, de vergrijzing zet in enorm tempo door, zowel binnen onze populatie als onze medewerkers. De financiële situatie stond onder druk door de scherpste van de tarieven, de arbeidsmarkt volledig op slot. We moeten anders gaan werken, meer gaan doen met minder.

Na de twee coronajaren gebruikten we het jaarplan 2022 als basis om de draad weer op te pakken, elkaar weer te vinden, iedereen weer aan te haken. Om echt te werken aan een bestendige toekomst. "Samen" was daarin het sleutelwoord. Samen met de cliënt, samen met de teams, samen met de regio.

In het jaarplan voor 2022 werd gesproken over acties die al vanaf dat moment (najaar 2021) zouden worden opgepakt. Die acties hebben vervolgens weer uitgemondd in de beweging '*Samen vooruit*', waar voortdurend acties aan worden toegevoegd. Met die reden kijken we nu niet terug naar het kalenderjaar 2021, maar tot het moment van schrijven. En daaraan koppelen we meteen onze nieuwe uitdagingen. Een nieuw plan zal daarom niet ingaan op 1 januari 2023, maar is een continu proces. Zo komen we pas echt *samen vooruit*!



Voorwoord

Dit document geeft een terugblik over pakweg de afgelopen anderhalf jaar. Deze terugblik is tot stand gekomen door in breed verband terug te kijken op de afgelopen periode. Medewerkers met een leidinggevende functie werden gevraagd om aan elkaar te presenteren wat zij de afgelopen periode gedaan hebben, hoe zij daar op terug keken én om aan te geven wat volgens hen de uitdagingen zijn voor de komende tijd. Hierop is een hele tijd doorgepraat door de aanwezigen, zijn vragen gesteld en ideeën gedeeld.

Daarna is alle input verzameld in dit document. We kijken terug, maar benoemen dus ook de uitdagingen die we zien. Daarmee is dit onconventioneel 'jaarverslag' ook meteen een 'kaderbrief nieuwe stijl' geworden. Uiteraard zullen de financiële kaders op gebruikelijke wijze worden opgesteld: via de begrotingsbrief.

Eind juni vindt wederom een beleidsochtend plaats. Hier zullen dezelfde collega's gezamenlijk bespreken wat hun concrete plannen zijn. Hier worden samenwerkingen gevormd en afspraken gemaakt. Deze afspraken vinden hun weg in 'Samen vooruit II'. Een werkwijze die ons traditionele jaarplan vervangt.



Inhoud

Inleiding	2
Voorwoord	3
De doelstellingen uit 2021 en 2022: stand van zaken.....	5
Van 'Passende zorg' naar 'Samen vooruit'	5
Eigenaarschap van medewerkers kreeg een boost met <i>Samen vooruit</i>	7
Eigenaarschap van naasten binnen <i>Samen vooruit</i>	8
'Realiseren nieuwbouw' werd 'strategisch vastgoedplan'	10
Sluitend aanbod in de wijk: één aanspreekpunt voor cliënten.....	11
Gastvrijheid is de norm	12
De locaties	14
Samenwerken met externen in 2021	15
Boeien, binden en ontwikkelen.....	16
Up to date ICT landschap	17
2. Een terugblik op leren en verbeteren	19



De doelstellingen uit 2021 en 2022: stand van zaken

Van 'Passende zorg' naar 'Samen vooruit'...

We schreven in ons jaarplan van 2021 dat de druk in de hele keten hoger werd. We spraken daarom af dat al het aanbod moest worden meegenomen bij de totstandkoming van een passende keten. Zo ontstond het plan "Passende zorg". Dit plan zou uitgerold worden in 2021. Door de coronapieken bleven ontwikkelingen achter en moesten we in het derde kwartaal flink versnellen. Er kwam een versnellingsplan waarin de focus werd gelegd op:

- Passende omgeving (extra huiskamers, verbouwing, dementievriendelijk wonen)
- Passende kennis en vaardigheden (gericht op signaalgedrag)
- Passend werken op de afdelingen (slimme dagstructuur, passende teamsamenstelling)

Waar we het afgelopen jaar trots op waren

Alle bovenstaande onderdelen werden in 2021 voorbereid, opgestart of zelfs al gerealiseerd. Aan het einde van 2021 werd het 'waarom' achter passende zorg opgetekend en werd de verbinding gezocht met twee andere doelstellingen uit het jaarplan 2021. Namelijk eigenaarschap van medewerkers en naasten. Het project werd een beweging.... en kreeg het een nieuwe naam: *Samen vooruit...*



Samen vooruit: het verhaal

Ons zorgstelsel kraakt in zijn voegen. We leven steeds langer en krijgen met zwaardere zorg te maken. Maar we moeten het met minder zorgmedewerkers doen. De veelgehoorde kreet 'er moet meer geld naar de zorg' is niet de oplossing als er gewoonweg te weinig zorgmedewerkers zijn. We kunnen niet blijven doen wat we altijd deden. Het is nu hoog tijd om samen een beweging te maken, zodat onze ouderenzorg beschikbaar én betaalbaar blijft voor iedereen. Nu en in de toekomst. Samen vooruit...

Hoe gaan we dat samen aanpakken?

We gaan dus anders werken. Samen met de cliënten gaan we nog meer kijken naar wat ze zelf nog kunnen doen, zoveel mogelijk zoals thuis. Daar wordt een mens gelukkig van! Samen onderzoeken we welke hulpmiddelen daarbij kunnen ondersteunen. Ook naasten en mensen uit het sociale netwerk kunnen vast een handje helpen. En bovendien staan de medewerkers en vrijwilligers van Vugherstede klaar met hun hart voor goede zorg.

Waar gaan we samen naar toe?

We gunnen onze cliënten een fijne oude dag. We werken daarom samen, zodat het vol te houden is voor iedereen. Uiteraard is iedereen gebaat bij vitale medewerkers. Daarnaast benutten we ook de talenten van naasten en vrijwilligers. We voorzien in allerlei faciliteiten om het wonen nog fijner en het werk voor iedereen gemakkelijker te maken. Door de taken te verdelen, doen we het echt samen: de cliënt, de naasten en de zorgmedewerkers. Zo heeft ieder een eigen rol, met de cliënt aan het roer. Met als bestemming: een heel fijn leven in een veilige omgeving!

Binnen 'Samen vooruit' staat de implementatie van de zelfredzaamheidsladder centraal. De zelfredzaamheidsladder is een hulpmiddel dat beschrijft welke stappen je eerst zou moeten overwegen voordat professionele zorg wordt ingezet. Op die manier zetten we de cliënt en zijn naasten in zijn kracht en doen we alleen wat écht nodig is.





Uitdagingen voor 2022 en verder

We werken stap voor stap aan het perfectioneren van de zelfredzaamheidsladder. Zo gaan we ons hulpmiddelenbeleid evalueren en aanpassen aan de behoefte van de cliënt. Maar we gaan ook de samenwerking tussen afdelingen steeds meer vorm en inhoud geven. Mantelzorgondersteuning, particulier zorg en onze partners in Vught; zij leveren allemaal een belangrijke bijdrage aan de zorg. Hoe krijgen we al die handen ineen? Het begint met het verhaal te vertellen, het waarom. Het is een belangrijke denkwijziging in het zorglandschap. We gaan niet zorgen voor, maar zorgen dat. Dat betekent wezenlijk anders denken, zowel voor onze medewerkers als voor onze bewoners, cliënten en naasten. Het is voor ons dus een belangrijke taak om het verhaal te blijven vertellen, intern en extern. En om hier tijd voor te nemen. Dit is niet 'even geregeld'.

Eigenaarschap van medewerkers kreeg een boost met *Samen vooruit*...

Eigenaarschap was een groot doel in 2021. Eigenaarschap gaat immers over trots zijn op wat je doet, overgave, verantwoordelijkheid en zelfreflectie. Overnemen van taken, nadenken voor een ander en hapklare brokken doen afbreuk aan eigenaarschap en daarmee doen we onze verbeterkracht tekort. Met '*samen vooruit*' wilden we eigenaarschap extra kracht bijzetten. Teams mogen (moeten!) gaan aangeven hoe zij kunnen leren of verbeteren, zij dragen zelf oplossingen aan. De organisatie om de teams heen faciliteert dit proces. Medewerkers worden ook expliciet gevraagd mee te denken en om hun mening te geven. Kwaliteits- en wijkverpleegkundigen zijn hier de spinnen in het web; zij coachen de teams bij het "zelf doen". Beslissingen worden gezamenlijk genomen. Het management is om die reden transparant en legt de kaders (en kaarten) op tafel.

Samen vooruit: het verhaal voor medewerkers

Dat zeggen we en dat laten we zien. Hart voor goede zorg betekent niet zoveel mogelijk van de cliënt overnemen. Wat kan en wil de cliënt nog zelf? Natuurlijk geven we de naasten de ruimte om hieraan actief deel te blijven nemen. En daar maken we afspraken over. De zorgtaken kunnen wij dan zo efficiënt mogelijk uitvoeren. Dit helpt ons om de zorg nog meer op maat te maken. En zelf fit en gezond te blijven. Het zal ons uitdagen om nog beter na te denken over wat we doen, waarom en voor wie. Dat zou kunnen betekenen dat de dagstructuur enigszins anders wordt. We gaan elkaar helpen om onze draai hierin te vinden en eraan te wennen. Daar wordt ons mooie werk alleen maar leuker van!

Waar we het afgelopen jaar trots op waren

In 2021 is gestart met het optekenen van de dagstructuur op de afdeling. Een werkgroep heeft gekeken naar 'laaghangend fruit'. Wat zien medewerkers als storend, te traditioneel, onvoldoende gefaciliteerd



of tijdrovend? Alle risico's zijn als uitdagingen op kaarten gezet en begin 2022 in een 'kaartenbak' gezet, waarna de teams zijn uitgenodigd een kaart te pakken en de actie uit te werken. Alles wordt gecoördineerd en gefaciliteerd door de kwaliteitsverpleegkundigen. Daar waar nodig, worden verbindingen gemaakt met of ondersteuning gezocht bij andere afdelingen. Goede voorbeelden worden in beeld gebracht, bijvoorbeeld op de digiborden en in het personeelsblad.



Uitdagingen voor 2022 en verder

De komende tijd gaan we nog wel even door met de kaartenbak. We volgen de teams en faciliteren ze waar mogelijk. Belangrijker nog: we willen dat iedereen leert van elkaar.

Eigenaarschap van naasten binnen *Samen vooruit...*

We wilden in 2021 ook de betrokkenheid van naasten en bewoners/cliënten vergroten. Passende zorg is niet mogelijk als de naasten van de cliënt niet betrokken zijn. Onze zorg en dienstverlening kan en mag geen eenrichtingsverkeer zijn. Persoonsgerichte zorg is zorg die is afgestemd op de cliënt, die rekening houdt met alle belangrijke facetten uit zijn of haar leven. De naaste van een cliënt is dus onze samenwerkingspartner. Dat spreken we uit bij de eerste kennismaking en



voeren we door als we afspraken maken. We zijn transparant in wat we kunnen en vragen naar de bijdrage van naaste(n).

Samen vooruit: het verhaal voor naasten

Net als u, gunnen wij uw naaste de beste zorg, de juiste plek en de fijnste dagbesteding. De realiteit is dat we elkaar daar steeds meer bij nodig hebben. Wat deed u voorheen graag samen? Een wandeling naar de markt, de afwas of een spelletje met meerdere bewoners onder het genot van een lekker hapje en drankje, meedoen aan leuke activiteiten? Dat kan allemaal nog steeds. Zeker nu er extra ontmoetingsruimtes zijn gecreëerd. Wanneer uw naaste op de juiste plek woont, is er rust en ruimte voor ontmoeting en gezelligheid. En wat u liever overlaat aan de zorgmedewerkers van Vugherstede, spreken we samen af. Zo gaan we meer samenwerken om zo goed mogelijk voor uw naaste te zorgen.

Waar we het afgelopen jaar trots op waren

De acties die al in 2021 werden afgerond was een goed aanspreekpunt te organiseren binnen Vugherstede. De afdeling zorg en woonbemiddeling onderging een flinke opfrisser. Nieuwe werkafspraken, een goede bereikbaarheid en een heldere taakverdeling.

Acties die in de eerste helft van 2022 hebben plaatsgevonden in het kader van eigenaarschap van naasten is het optekenen van het proces 'informatievoorziening'. Hierin is kritisch gekeken naar de informatie die wordt gedeeld met cliënten en hun naasten vanaf het moment dat zij kennis maken met Vugherstede. Met het doel de informatiebehoefte en verwachtingen te toetsen.

Daarnaast zijn binnen de thuiszorg de eerste stappen gezet richting het 'samenzorggesprek'. Er is een zorgafdeling uitgenodigd om pilot te zijn binnen de langdurige zorg.

De uitdagingen voor 2022 en verder

De bevindingen van de eerste pilots voor de samen zorggesprekken worden meegenomen in de doorontwikkeling van onze intakevragenlijst 'ken je cliënt'.

Daarnaast worden later dit jaar de middelen ontwikkeld die nodig zijn om naasten goed te informeren en verwachtingen goed af te stemmen (folders, website, etc.).

Als laatste zetten we flink in op samenwerking 'aan de voorkant'. Waar een cliënt zich vanuit de wijk aanmeldt voor intramurale zorg is het nodig dat de juiste indicatie er ligt en er gebruik wordt gemaakt van de afspraken en ondersteuning die er al is. Waarom zou een bewezen hulpmiddel bijvoorbeeld niet meeverhuizen?



‘Realiseren nieuwbouw’ werd ‘strategisch vastgoedplan’

Een andere doelstelling die zijn oorsprong vindt in 2021 was dat Vugherstede op zoek zou gaan naar geschikte locatie(s) voor wonen (met zorg) in de wijk, passend bij de uitgangspunten preventieve zorg, ontmoetingspunten en kleinschalige woonvormen voor mensen in de wijk. Er werd een potentiële locatie gevonden: het herontwikkelingsplan op loopafstand van Theresia, nabij het Moleneindplein. Uitgangspunt was het realiseren van zo zelfstandig mogelijke woningen met zorg en welzijn. Het principe van passende zorg zou ook hier worden gevolgd, met als extra toevoeging de doelstelling ‘participatie van ouderen in de maatschappij’.

Waar we het afgelopen jaar trots op waren

Het plan De Wieken is gestart en we hebben met vele gesprekken gevoerd met de gemeente. Er zijn contacten gelegd met de stakeholders, zoals buurtbewoners en de huisartsenpraktijk die ook de intentie heeft om een nieuwe locatie te bouwen op De Wieken. Samen met de architect zijn er al mooie schetsen gemaakt voor zo’n 50 appartementen voor ouderen.

Vugherstede richtte in de tussentijd zijn pijlen op plannen voor extra huiskamers op Theresia en een verbouwing van de afdeling verzorging op Elisabeth. Extra huiskamers zouden de afdelingen gaan helpen met het bedienen van een zwaardere populatie. Een populatie die door regieverlies meer toezicht en structuur nodig heeft. De planvorming voor de nieuwe huiskamers op Theresia (aanbouw) ging van start einde 2021, onder de paraplu van de versnelling passende zorg. In de tussentijd werden op deze locatie twee tijdelijke huiskamers gerealiseerd in een leegstaand appartement. Hiervan maakten direct cliënten gebruik met een ZZP6, de mensen die vanwege hun lichamelijke beperkingen veel alleen op hun appartement verblijven.

Gelijktijdig werd een verbouwing op Elisabeth gepland. Op de afdeling verzorging worden een aantal appartementen geschikt gemaakt voor mensen met dementie én worden drie huiskamers gerealiseerd. De start van de verbouwing is juni 2022.

Als laatste werd in 2022 ook het plan voor de verbouwing van het restaurant (en entree) van Elisabeth opgesteld. Hiervoor is zeer nauw samengewerkt met bewoners en cliëntenraad. De verbouwing start in september 2022.

Uitdaging 2022 en verder

In de tweede helft van 2022 zal het strategisch vastgoedplan gereed zijn. De verdere planvorming De Wieken maakt daar onderdeel van uit.



Sluitend aanbod in de wijk: één aanspreekpunt voor cliënten

Het project 'klaar voor de Toekomst', wat in 2019/ 2020 onder leiding van een extern bureau is afgerond, moest in 2021 een vervolg krijgen. In 2021 restte nog het integraal maken van de totale dienstverlening extramuraal: particuliere hulp, individuele begeleiding, dagbesteding, huishoudelijke hulp en wijkverpleging moeten in de keten samenwerken. De wijkverpleegkundige heeft daarbij een centrale rol.

Waar we het afgelopen jaar trots op waren

Verstevigen fundament VPT

We hebben in 2021 gewerkt aan kaders om VPT in de wijk te kunnen aanbieden. Vughterstede doet dit ietwat geclusterd in de seniorenwoningen.

Implementeren zelfredzaamheidsladder

Aan het einde van 2021, begin 2022 werd gestart met samenzorggesprekken in de wijk. Deze gesprekken worden gevoerd in het licht van de zelfredzaamheidsladder. Doel van deze gesprekken is daarom om met de cliënt gericht te kijken naar waar professionele ondersteuning nodig is en waarvoor hulpmiddelen en/of netwerk ingezet kunnen worden. De bevindingen van de medewerkers in de wijk worden later in 2022 gedeeld met de intramurale afdelingen. Ook daar wordt stap voor stap gewerkt aan de implementatie van de zelfredzaamheidsladder.

Mantelzorgondersteuning

Mantelzorgondersteuning richt zich op een duurzame gemeentelijke samenwerking. Het samenwerkingsverband 'samen sterk in de wijk' is een platform waar alle zorg- en welzijnsorganisaties zijn aangesloten. Zij hebben een actieve rol in de herontwikkeling van sociaal beleid van de gemeente. Vughterstede is zeer actief betrokken binnen 'samen sterk in de wijk'.

Samen Thuis

De particuliere dienstverlening van Vughterstede die einde 2020 werd opgericht, kreeg een coördinator. Zij ging voortvarend aan de slag met het werven van medewerkers en klanten. Het klantenbestand groeide, evenals het aantal medewerkers. De combinatie is gemaakt met de medewerkers van de individuele begeleiding; er is sprake van een kruisbestuiving als het gaat om de dienstverlening en de wijze waarop gewerkt wordt.

Huishoudelijke thuiszorg

De huishoudelijke thuiszorg kreeg een manager om het bedrijfsonderdeel verder te professionaliseren.



Uitdaging 2022 en verder

Aanbod extramurale zorg meer integraal maken. De verschillende onderdelen van extramurale zorg kunnen beter en meer met elkaar samenwerken. Door beter samen te werken, is er meer duidelijkheid omtrent wie wat doet (aanbod), kan geleerd en gedeeld worden (denk aan het stimuleren van zelfredzaamheid) en kan aan medewerkers meer perspectief worden geboden op het gebied van doorontwikkeling. Tevens kunnen medewerkers op meerdere vlakken in gezet worden. Voor individuele begeleiding streven we naar een concreter aanbod omtrent het stimuleren van zelfredzaamheid: dit moet centraal staan.

Onze particuliere dienstverlening Samen Thuis heeft zich als doel gesteld intensiever samen te werken met de wijk, zodat zelfredzaamheid wordt gestimuleerd doordat een hulpvraag door beide partijen sneller wordt onderkend.

Voor de huishoudelijke thuiszorg staan vooral ambities op de rol die te maken hebben met het verder professionaliseren van dit bedrijfsonderdeel. Streven is elkaar vaker te treffen in een werkoverleg. Daarnaast is de wens om gezamenlijk kengetallen te ontwikkelen om beter te kunnen sturen. Prioriteit is echter de werving van nieuw personeel. Streven is daarnaast om huishoudelijke thuishulpen te behouden door hen perspectief te bieden op mogelijkheden om in hun ontwikkeling te groeien. Bijv. In samenwerking met Samen Thuis of zorg, maar ook door hen interne deskundigheid aan te bieden.

Gastvrijheid is de norm

Het klinkt zo vanzelfsprekend. Om als zorgaanbieder gastvrij te zijn. Dat is iets wat we natuurlijk graag willen zijn. Want een gastvrije organisatie voegt waarde toe aan het dagelijks leven en welzijn van onze bewoners, maar ook aan elkaar als collega's. Maar wat is dat nu precies, gastvrijheid? En kunnen we wel altijd gastvrij zijn? De antwoorden op deze vragen wilden we in 2021 graag geven.

Daarnaast wilden we aandacht schenken aan activiteiten. Zo wilden we weten of de activiteiten van Vugherstede nog passend waren, maar hadden we ook de ambitie om bewegingsgerichte zorg weer een boost te geven.

Waar we het afgelopen jaar trots op waren

Onderzoek gastvrijheid

We hebben in brede vertegenwoordiging onze "klantreis" omschreven en geanalyseerd. Een klantreis maakt inzichtelijk wat (potentiële) klanten zien, horen, denken, doen en voelen in de verschillende fases waarin zij in contact met ons treden. Zien wij de cliënt, horen wij wat de cliënt zegt en wenst, geven wij het juiste antwoord en bovenal... voelt de cliënt zich welkom? In 2022 zijn



we direct aan de slag gegaan met het 'laaghangend fruit'. Er wordt een verbeterplan geschreven ten aanzien van de wat meer omvangrijke acties.

Evaluatie activiteiten

De welzijnsmakelaars hebben het aanbod geëvalueerd met de deelnemers van activiteiten. Hieruit zijn verschillende nieuwe activiteiten (en themaweken) ontplooid.

Bewegingsgerichte zorg

Bewegen binnen geclusterde woonvormen is een aandachtsgebied. Zowel in het aanbod van beweegactiviteiten als in het gedachtengoed. In 2021 is een uitbreiding gekomen van een bewegingsagoog en zijn er extra stagiaires aangetrokken. Om deze uitbreiding te realiseren is Vughterstede een samenwerking aangegaan met MOVE Vught. Zorgafdelingen worden geïnstrueerd door de bewegingsagoog over het belang van bewegen en het benutten van mogelijkheden om beweging bij ouderen te stimuleren

Persoonsgerichte zorg

Medewerkers restaurant en receptie hebben begin 2021 een scholing dementie gevolgd. Hierbij hebben ze naast theoretische kennis ook een simulatietraining gehad.

Onderzoek maaltijdbeleving

In de eerste maanden van 2022 is onderzoek gedaan naar de maaltijdbeleving. Als het gaat om de maaltijdtevredenheid wordt er gemiddeld een 8,2 gegeven.

Vrijwilligers

Vrijwilligers hebben een prominente rol in de zelfredzaamheidsladder en zijn van onschatbare waarde voor onze bewoners. We starten in de tweede helft van 2022 met een vrijwilligers tevredenheidsonderzoek, om van daaruit te starten met de vernieuwing van ons vrijwilligersbeleid. In april 2022 is de eerste vrijwilligersbijeenkomst sinds corona weer opgepakt, met als thema 'Het belang van bewegen'.

Uitdaging 2022 en verder

Welzijn/ activiteiten

Er moet nog een brug worden geslagen tussen de welzijnsmakelaars (centrale activiteiten) en de zorgafdelingen. Welzijn centraal heeft de expertise om zowel inhoudelijk als in houding te coachen. Welke activiteiten zijn passend, hoe kunnen ze laagdrempelig georganiseerd worden en hoe zetten we de beweging van 'zorg naar welzijn' in gang?

Maaltijden



Enige aandachtspunt uit het maaltijdonderzoek was dat de warme maaltijd op intramurale afdelingen te dicht op het ontbijt volgt. In het kader van 'samen vooruit' zal in de tweede helft van 2022 met de afdelingen worden onderzocht welke wensen en mogelijkheden er hieromtrent zijn.

Vrijwilligers

Vrijwilligers hebben een belangrijke plaats in de zelfredzaamheidsladder. Vughterstede heeft een grote groep zeer betrokken en tevreden vrijwilligers, zoals bleek uit een eerder tevredenheidsonderzoek. Maar onze vrijwilligers zijn gemiddeld wat ouder. En deze trend stopt niet. Ook merken we op dat de werkzaamheden van de vrijwilligers niet integraal onderdeel uitmaken van de teams. We gaan na op welke manier we ze meer onderdeel kunnen uitmaken van 'Samen vooruit'. Dit alles zal leiden tot een herijking van ons vrijwilligersbeleid. We gaan onze ontwikkelpunten optekenen.

De locaties

Eigenaarschap hoort ook op locatie gevoeld te worden. Sinds begin 2020 hebben wij locatiemanagers en kwaliteitsverpleegkundigen. Samen met de teams werken zij aan verbetering. Dat doen zij gedurende het jaar natuurlijk doorlopend, bijvoorbeeld op basis van informatie uit de kwaliteitsrapportages. Met 'Samen vooruit' hebben zij de nodige handvatten gekregen om te gaan versnellen op de afdelingen. Door bijvoorbeeld met de teams kritisch te kijken naar de dagstructuur.

Waar we het afgelopen jaar trots op waren binnen Theresia

Elke afdeling heeft een teamplan waar punten in staan waaraan gewerkt gaat worden. Medewerkers kunnen daarvoor zelf onderwerpen aandragen, bijvoorbeeld in teamoverleggen. Onderwerpen die gedurende afgelopen tijd aan de orde zijn gekomen, zijn:

- Nieuwe huiskamers
- Medicatieveiligheid is een speerpunt geworden, diverse acties zijn ingezet. Zo is de Medido ingezet op afdeling verzorging.
- Dagstructuur is geëvalueerd en er zijn voorstellen gedaan ten gunste van slimmer werken.
- Op de verpleegafdeling wordt veel aandacht besteed aan het terugkrijgen van de rust.
- Helpenden plus leren insuline spuiten met kant en klare pen.

Uitdaging 2022 en verder

Op Theresia wordt een uitdaging gezien in het betrekken van naasten. Dit is een ontwikkelpunt wat prominent onderdeel uitmaakt van 'Samen vooruit'.



Daarnaast hebben medewerkers het afgelopen jaar veel vertrouwen gekregen. Zij hebben het gevoel dat we nu ook echt gaan doen. Dit willen we vasthouden.

Waar we het afgelopen jaar trots op waren op huize Elisabeth

Binnen huize Elisabeth zijn de teams verpleging gesplitst naar kleinere teams, ten gunste van kleinschaligheid, minder gezichten en meer verantwoordelijkheidsgevoel bij medewerkers. Dit heeft goed uitgepakt, medewerkers hebben meer het gevoel gekregen 'het samen te doen'. Deze ontwikkeling is daarom doorgezet naar team verzorging. Hiervoor zijn inmiddels de voorbereidingen getroffen.

In zijn algemeenheid is ook op Elisabeth het vertrouwen gegroeid dat de teams het zelf mogen gaan doen, in plaats van dat er voor hen bepaald wordt. Er zijn negen medewerkers op de afdeling geschoold als 'contactpersoon' voor de afdeling, een soort cultuurdragers.

Het team huiskamer is gestart met zelfroosteren.

Uitdaging 2022 en verder

Vasthouden van de groei van teams. Daarnaast willen we ons professioneel flink gaan door ontwikkelen onder de vlag van '*Samen vooruit*'.

Samenwerken met externen in 2021

In 2021 is er hard gewerkt aan een meer en betere regionale afstemming door het opstellen van een regiovisie ten aanzien van de ouderenzorg met als titel 'Samen zorgen is minder zorgen'. Belangrijkste doel is om gezamenlijk de ouderenzorg toegankelijk en betaalbaar te houden. De onderwerpen van de regiovisie zijn: vitale burgers & cliënten, aantrekkelijk werken, innovatie & onderzoek, regionaal aanbod, duurzaamheid en digitalisering & data.

Lokaal is Vugterstede actief betrokken bij Samen Sterk in de Wijk. Vugterstede heeft het tijdelijk voorzitterschap van dit platform, bestaande uit alle zorg- en welzijnsorganisaties, vrijwilligersorganisaties en de gemeente Vught.

Uitdaging 2022 en verder

De regiovisie moet leiden tot een concreet uitvoeringsplan. Dit plan moet van toegevoegde waarde zijn voor iedere betrokken VVT organisatie.



Boeien, binden en ontwikkelen

Ten aanzien van werving en selectie, boeien en binden en ontwikkeling liggen er vanzelfsprekend grote aandachtspunten. Want de markt is krap en zal de komende jaren alleen maar krappere worden. Het is dus zaak zo veel mogelijk potentiële medewerkers aan te spreken en goede medewerkers te behouden. Vugherstede heeft er baat bij in te zetten op recruitment: tot op heden een onderbelicht onderwerp. Maar ook het behoud van relatief nieuwe medewerkers is cruciaal. Onboarding én behoud van vast personeel stond hoog op de prioriteitenlijst van 2021.

Daarnaast was er een groot streven naar vitale werknemers. Door ze te informeren en te voorzien van tools om dit te bewerkstelligen.

Waar we het afgelopen jaar trots op waren

In 2021 bleek het gezien de hectiek lastig om de voorgenomen ontwikkelingen ten aanzien van coachend leiderschap vorm en inhoud te geven. Uiteindelijk werd dit onderwerp begin 2022 afgetrapt met een bijeenkomst voor het gehele management. Recruitment heeft meer aandacht gekregen en ook is er gewerkt aan handige tools voor leidinggevers op het gebied van onboarding.

De nieuwe visie op leren en ontwikkelen werd in 2021 geïmplementeerd. De werkbegeleiding werd in een nieuw jasje gegoten, conform de visie op leren en ontwikkelen.

In 2022 werd gestart met een evaluatie van de systematiek ten aanzien van jaargesprekken. Deze is voor leidinggevers met een grote span of control moeilijk uit te voeren. En voor veel medewerkers is een jaargesprek niet nodig. Hoe vinden we hierin een balans die voor iedereen prettig is?

Ten slotte werd de afgelopen periode gewerkt aan het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers. Wanneer sprake is van een beperking binnen de bestaande werkzaamheden, wordt buiten de kaders van het functiegebouw gedacht; wordt aanspraak gemaakt op de competenties die wel inzetbaar zijn.

Uitdaging 2022 en verder

Vanzelfsprekend wordt verder gewerkt aan de thema's van voorgaande jaren. De komende tijd is er extra aandacht voor onderstaande thema's.

Onboarding

Het instrument voor onboarding kan worden uitgebreid. Gedacht wordt aan een buddy-systeem voor nieuwe medewerkers. Daarnaast kunnen onboarding-instrumenten worden ondergebracht in AFAS.

Ontzorgen afdelingen



De afdeling wil veel meer werken naar kaders, regelruimte in plaats van regels. De afdeling wil de teams ontzorgen. Bijvoorbeeld door het proces indiensttreding te optimaliseren. Hierbij kan gedacht worden aan een snelle indiensttreding, zodat een nieuwe medewerker in de roosters kan worden meegenomen. Maar hier kan ook worden gedacht aan het proces omtrent leren en verbeteren, bij veranderprocessen op afdelingen. Hier kan de afdeling HR ook een actieve rol in spelen.

Combinatie banen en het duurzaam inzetten van medewerkers

Vanuit HR wordt actief gestuurd op de mogelijkheid om combinatie banen te ontwikkelen binnen de organisatie. Ook gaan we na welke mogelijkheden er nog zijn voor medewerkers die niet meer inzetbaar zijn in hun eigen functie; wat kunnen ze nog wel? Op welke manier kunnen ze nog van toegevoegde waarde zijn voor de organisatie? We hebben veel collega's die 60+ zijn; we gaan deze medewerkers actief benaderen en creëren samen een bewustzijn over hoe we deze medewerkers vitaal en fit voor de job kunnen houden dan wel na gaan wat de mogelijkheden zijn.

Passende teamsamenstelling/duurzaam personeelsbeleid

Uit de inventarisatie van de dagstructuur kwamen een aantal aandachtspunten voor de inzet van de verschillende functies op een zorgafdeling. Dat geeft inzicht en creëert ruimte om anders te kijken naar de inzet van medewerkers. We denken nog te weinig in mogelijkheden, maar 'star' in functies. Door het benoemen van de taken die moeten worden uitgevoerd, kritisch de vraag te stellen waarom deze taken moeten (en op welk tijdstip en door wie), creëren we de ruimte om meer te denken in mogelijkheden. Soms is niet duidelijk wat een bepaalde functionaris hoort te doen, soms worden taken uitgevoerd door een te hoog gekwalificeerd medewerker en als laatste kan er worden nagedacht over de planning van taken.

[Up to date ICT landschap](#)

In 2020 werd de nieuwe ICT omgeving van Vughterstede geïmplementeerd. In 2021 wilden we een verbeterslag maken ten aanzien van optimalisatie van de software. Er was sprake van een wildgroei van applicaties, was er sprake van eilandjes en werden nog vele handelingen handmatig uitgevoerd. Dit gaf risico op fouten en gingen vele handelingen ten koste van de doelmatigheid.

Waar we het afgelopen jaar trots op waren

De optimalisatie fase 1 is gereed. We zijn gestart met het MALS project: Maak Administratieve Lasten Simpel. Op basis van dit project hebben we gekozen voor AFAS als totaaloplossing. Salarissen, personeelsadministratie en roosters zijn allemaal gekoppeld. Het is een eerste stap in de vereenvoudiging van het applicatielandschap.



Het roosterpakket is geïmplementeerd, de handleiding en protocol volgen nog. Daarnaast is er gewerkt aan het digivaardig maken van onze medewerkers en hebben we een scan gemaakt op het gebied van AVG/informatiebeveiliging.

Uitdaging 2022 en verder

We gaan meer en meer na welke handelingen we kunnen digitaliseren. Met als grote doel het ontzorgen van de teams en medewerkers ten aanzien van administratieve lasten. Dit krijgt vorm in fase 2 van het project MALS. Ook zullen we ons verder richten op het verder optimaliseren van de processen op het gebied van de financiële administratie. Zelfroosteren past binnen het idee van zoveel mogelijk regie en zeggenschap bij de teams en medewerkers. Om die reden starten we met het zelfroosteren bij een aantal teams. Tegelijkertijd worden kaders om zelf te roosteren ontwikkeld door een werkgroep.



2. Een terugblik op leren en verbeteren

In dit hoofdstuk beschrijven we een aantal indicatoren voor kwaliteit en veiligheid en de manier waarop deze voor ons een aanknopingspunt zijn voor verbetering.

Vugterstede maakt jaarlijks drie grote kwaliteitsrapportages waarin een groot aantal indicatoren terugkomen. Deze vormen belangrijke input voor leren en verbeteren met de teams. De kwaliteitsrapportages worden besproken in diverse gremia. Dit zijn de cliëntenraad, raad van toezicht, locatiemanagers, gespecialiseerd verpleegkundigen, specialisten ouderen geneeskunde. Op basis van de diverse output worden verbeteracties geformuleerd en opgenomen in een verbeterlogboek. De opgenomen acties worden in de opvolgende rapportages geëvalueerd.

Waar we het afgelopen jaar trost op waren

Trots zijn we op onze leer- en verbetercyclus waarin de kwaliteitsverpleegkundige met haar teams centraal staat. Zij werken op locatie structureel aan kwaliteitsverbetering, hierbij ondersteund door een beleidsafdeling en opleiden. Zij voorzien de teams van kwaliteitsinformatie en ondersteunen de verbeteragenda. We mogen hier onze gespecialiseerd verpleegkundigen niet vergeten als belangrijke pijlers: de verpleegkundige wond-incontinentie en stomazorg (WIS), de verpleegkundige palliatief terminale zorg (PTZ), de verpleegkundige hygiëne en infectiepreventie (HIP) en de (tijdelijke-) aanvulling van een verpleegkundige GGZ, die de teams voorziet in expertise ten aanzien van signaalgedrag. Zij leveren specialistische zorg, bewaken kwaliteit en veiligheid op de afdelingen en voeden de teams met hun kennis en expertise.

Trots zijn we ook op de intake- en evaluatievragenlijst die we in 2022 in zijn geheel geïmplementeerd hebben. Een vragenlijst die ondersteunend is aan de thema's uit het kwaliteitskader en werkt van een beschrijving van de huidige situatie naar een wenselijke situatie. De afspraken die daarvoor gemaakt worden, vormen het zorgplan. De vragenlijst bevraagt alle indicatoren op cliëntvraag, zoals 'wat zijn uw gewoontes ten aanzien van eten en drinken', naar 'wat is voor u de wenselijke situatie ten aanzien van eten en drinken'. Maar daarnaast komt samenzorg en tevredenheid aan bod.

Uitdaging 2022 en verder

Het vasthouden en verder uitbouwen van de verbeterstructuur die we kennen binnen Vugterstede is een belangrijk doel. Steeds bouwen we verder aan het faciliteren van de verbetercyclus. Onder andere door:

- het meldformulier (MIC) te vereenvoudigen,
- de teams eigenaarschap te geven bij hun ontwikkeling door hen te prikkelen en te faciliteren,



- meer kwaliteitsinformatie te genereren uit de 'ken je cliënt' vragenlijst¹ en op te nemen in de kwaliteitsrapportages,
- de verbetercyclus in de thuiszorg te faciliteren met beleidsondersteuning,
- een onafhankelijke externe audit uit te laten voeren op de leer- en verbetercyclus.

Tevredenheid cliënten en bewoners

In september zijn zowel de PREM² voor de wijkverpleging als een eenmalige meting met de zes deelvragen van Zorgkaart Nederland voor de contactpersonen intramuraal uitgezet. De resultaten waren als volgt.

PREM

Uit de cliëntenpopulatie werden 168 cliënten geselecteerd voor de PREM Wijkverpleging. Deze zijn uitgenodigd via Caren of per brief om de vragenlijst (digitaal) in te vullen. 36 Cliënten (21%) hebben hier gehoor aan gegeven. Dat is een minimale respons. De meetperiode liep vanaf 11 november 2021 tot en met 23 december 2021. De totaalscore voor Vughterstede over de PREM Wijkverpleging 2021 is een 8,7. Vorig jaar was dat een 8,1 met 71 respondenten. De resultaten zijn met de wijkteams gedeeld.

Deelvragen Zorgkaart Nederland

Vanaf dit verslagjaar (2021) zijn organisaties verplicht de zes deelvragen van Zorgkaart Nederland uit te vragen bij hun populatie en deze aan te leveren bij het Zorginstituut, als onderdeel van de jaarlijkse uitvraag indicatoren verpleeghuiszorg. Vughterstede heeft dat eenmalig gedaan. Vanaf verslagjaar 2022 meten we immers continu omdat de deelvragen onderdeel worden van de 'ken je cliënt' vragenlijst (intake- en evaluatievragenlijst). De score over de zes vragen was gemiddeld 7,7 voor Vughterstede. Deze score wordt aangeleverd aan Inspectie.

Uitdaging 2022 en verder

Vanaf de tweede helft van 2022 gaan wij op basis van onze eigen metingen uit de 'ken je cliënt' vragenlijst (op basis van het gesprek met de cliënt en naasten) continu verbeteren.

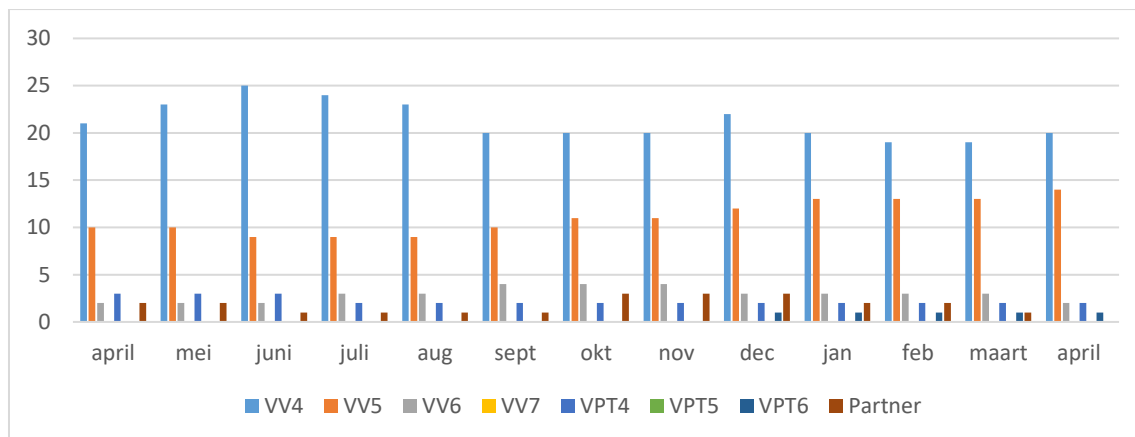
Samenstelling populatie en wachtlijsten

De populatiegegevens laten zien dat de populatie redelijk stabiel is gebleven in het afgelopen jaar. In figuur 1 t/m 4 is de verdeling per afdeling te zien.

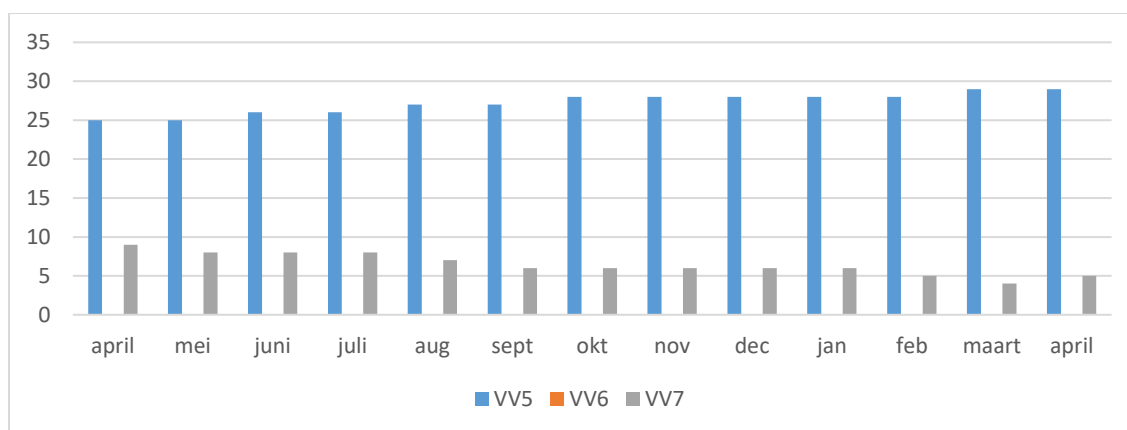
² Patient Reported Experience Measure: vastgestelde wijze van tevredenheidsmeting. Wordt o.a. jaarlijks aangeleverd bij verzekeraars.



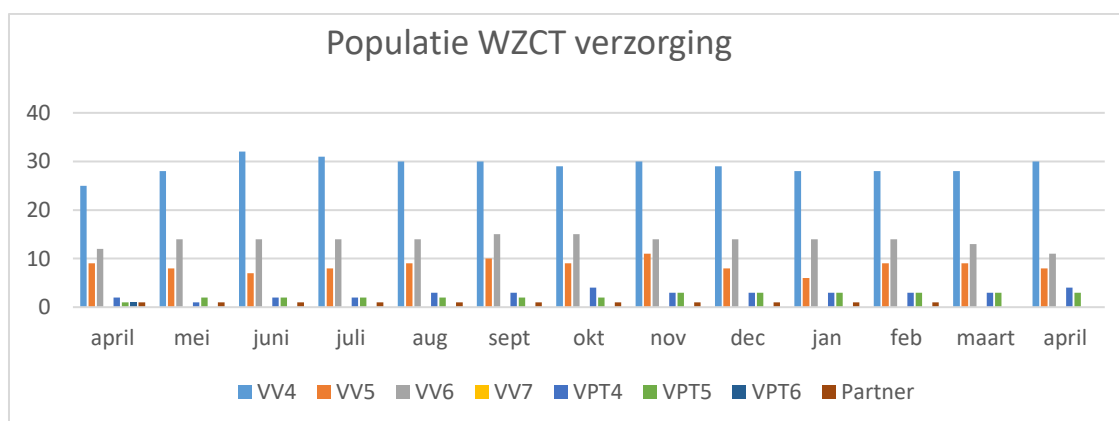
Figuur 1: populatie Elisabeth verzorging



Figuur 2: populatie Elisabeth verpleging

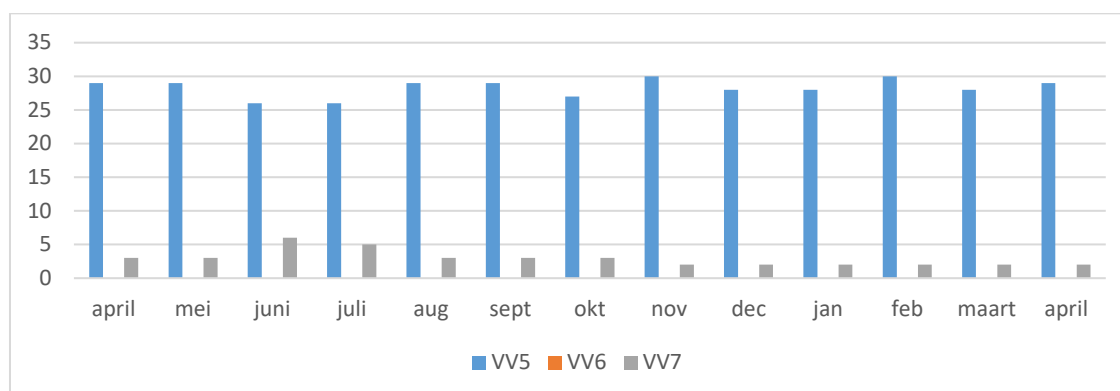


Figuur 3: populatie Theresia verzorging



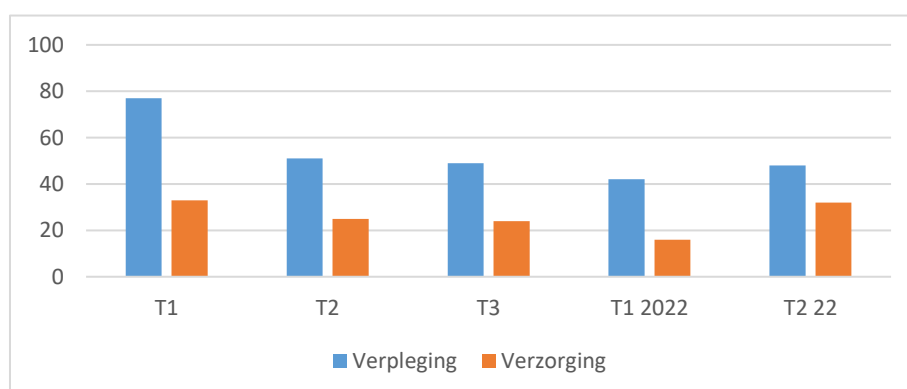


Figuur 4: populatie Theresia verpleging



Uit bovenstaande is op te maken dat het aandeel ZZP4 op de verzorging onverminderd hoog is. Dit werd zorgelijk gevonden, zeker gezien de afname van de wachtlijsten voor ZZP5 die we geheel 2021 hebben gezien. In eerste instantie leek deze afname te wijten aan de pandemie. Ook na de pandemie zette de afname echter door, zoals te zien is in figuur 5. Dit signaal werd bij alle aanbieders in de regio herkend. Binnen Vugsterstede worden bij leegstand daarom nog steeds cliënten met ZZP4 opgenomen. Veel van deze cliënten, zo'n 60%, krijgt vrij snel na opname een herindicatie voor ZZP5. Hierop werd afgesproken dat in de thuissituatie tijdiger geanticipeerd wordt op een passende indicatie bij opname. Dat betekent bijvoorbeeld dat wanneer opname in zicht komt, overleg plaatsvindt tussen wijkverpleegkundige/casemanager dementie en de bemiddelaar. Of er een huisbezoek wordt gepland. Ondertussen worden de zorgafdelingen in de beweging 'Samen vooruit' in snel tempo gereed gemaakt voor een zwaardere doelgroep.

Figuur 5. Aantal cliënten op de wachtlijst bij de start van het tertiair





Complimenten en tips

Sinds de tweede helft van 2021 worden complimenten en tips in het verbeterlogboek geregistreerd. De kwaliteitsverpleegkundigen registreerden daar in de eerste periode vooral in. De tweede periode van 2021 werd dit aangevuld met de nieuwe verpleegkundige palliatief terminale zorg (PTZ). Zij registreert bevindingen uit nazorggesprekken ook in het verbeterlogboek.

Uitdaging 2022 en verder

Onze uitdaging is het blijven registreren van complimenten en tips, maar vooral het gesprek aan te gaan. Hiervoor benutten we al diverse gremia en hulpmiddelen, zoals de periodieke familieavonden op de afdelingen.

Klachten en complimenten

Sinds halverwege het tweede tertiair heeft Vugherstede een nieuwe klachtenfunctionaris. Zij levert voor elke rapportage een overzicht aan van ingediende klachten. Dat zijn er gemiddeld om de maand 1 á 2. Daarnaast bespreekt zij periodiek haar bevindingen met zowel de cliëntenraad als de bestuurder. Een verbeterafpraak die op basis daarvan gemaakt is, is dat de klachtenfunctionaris haar zichtbaarheid gaat vergroten in de komende periode.

De klachtenfunctionaris geeft aan dat haar ervaringen met de medewerkers van Vugherstede positief zijn: “Ze zijn hulpvaardig, zoeken mee naar de juiste oplossing en durven hand in eigen boezem te steken”.

Incidentmeldingen (Melding incident cliënt (MIC))

In deze paragraaf volgt een samenvatting van de globale trends uit MIC-meldingen.

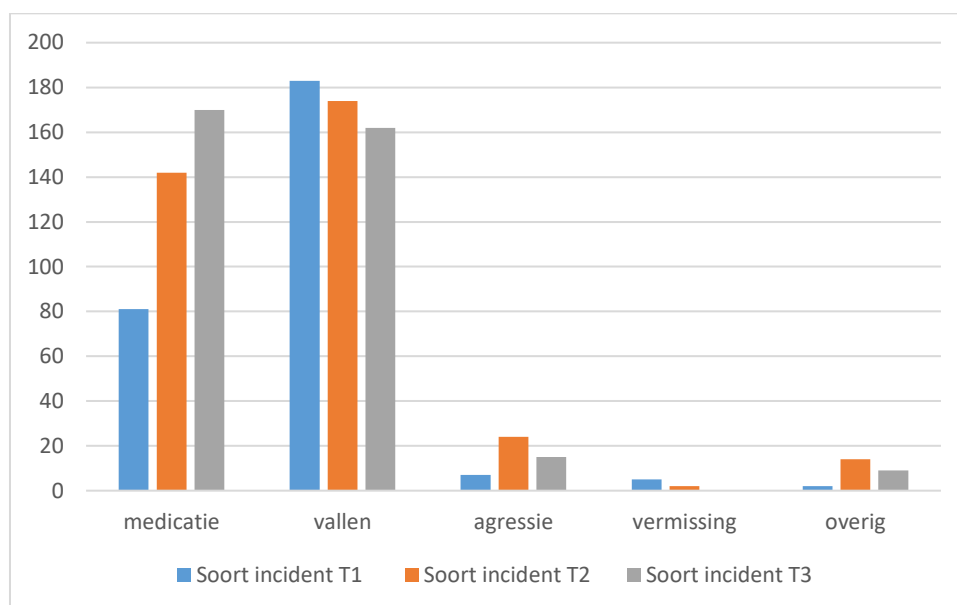
Figuur 6 geeft de trend van incidenten naar soort weer. Hieruit blijkt dat het aantal medicijnincidenten gedurende 2021 is toegenomen. Verklaring voor de toename is dat het afgelopen jaar veel aandacht is gegaan naar medicatieveiligheid. Dit wordt herkend door de locatiemanagers en kwaliteitsverpleegkundigen.

Uitdaging 2022 en verder

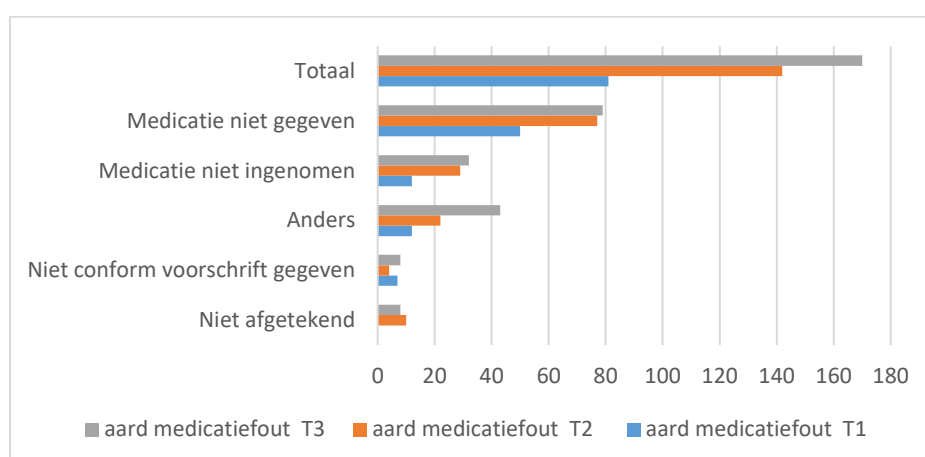
Om een integraal verbetertraject te kunnen starten ten aanzien van medicatieveiligheid is in het eerste kwartaal van 2022 een onderzoek gestart. Gelijktijdig wordt een implementatie van digitaal aftekenen en voorraadbeheer voorbereid. Laatstgenoemde is ingezet vanwege het relatief groot aandeel van de oorzaak- categorie ‘medicatie niet gegeven’ (Zie figuur 7).



Figuur 6: Aantallen per categorie



Figuur 7. Gerapporteerde oorzaak medicijnincidenten



Valincidenten

Gedurende 2021 viel op dat de oorzaak van een valincident over het algemeen werd aangemerkt als 'onbekend'. De cliënt wordt op de grond aangetroffen, betreft in deze gevallen de toelichting. In de doorontwikkeling van het meldformulier is hier rekening mee gehouden. Hierin is geen categorie 'onbekend' meer meegenomen. Het nieuwe meldformulier is geïmplementeerd in juni 2022. Wij volgen de ontwikkelingen door middel van onze kwaliteitsrapportages.

Personele kengetallen

Onderstaande tabel bevat gegevens over personeel wat direct betrokken is bij de zorg voor



cliënten vanaf ZZP4, op intramurale afdelingen³.

	2018	2019	2020	2021
Vrijwilligers	315	312	308	314
Aantal zorgpersoneel	190	200.5	207.5	225
Aantal ingezette fte	109.35	119.34	127,20	122.57
Percentage zorgpersoneel met contract bepaalde tijd	41%	30%	27.6%	24.4%
Gemiddelde contractomvang	-	18.59	19.82	22.1
Percentage PNIL	5.2%	9.17%	7.9%	13.6%
Percentage kosten PNIL	12.97%	19%	8,74%	13.1%
Gemiddeld aantal stagiairs	79	35	40	45
Instroom personeel	0.052	0.25	17%	35%
Uitstroom personeel	-0.05	0.16	29%	22%
Doorstroom (naar ander niveau)	0.17	0.12	12%	8%

Personele bezetting per niveau

Functie	Fte in 2019	Fte in 2020	Fte 2021
Niveau 1 zorg en welzijn	18.8	21.6	22.06
Niveau 2 zorg en welzijn	13.6	15.3	17.1
Niveau 3 zorg en welzijn	44.9	59.8	53.93
Niveau 4 zorg en welzijn	10.5	8.9	9.8
Niveau 5 zorg en welzijn	5.2	8.9	8.58
Niveau 6 zorg en welzijn	-	-	1.3
Behandelaren	-	-	-
Overig zorgpersoneel	-	-	-
Leerlingen	11.5	12.7	9.8
Totaal in fte	104.53	127.2	122.7

Het aantal fte zorgpersoneel groeit jaarlijks. Contracten voor bepaalde tijd nemen af en de gemiddelde contractomvang stijgt. Het aantal ingezette PNIL was het afgelopen jaar fors hoger. Dit is direct te herleiden naar de coronacrisis.

Verzuim totaal

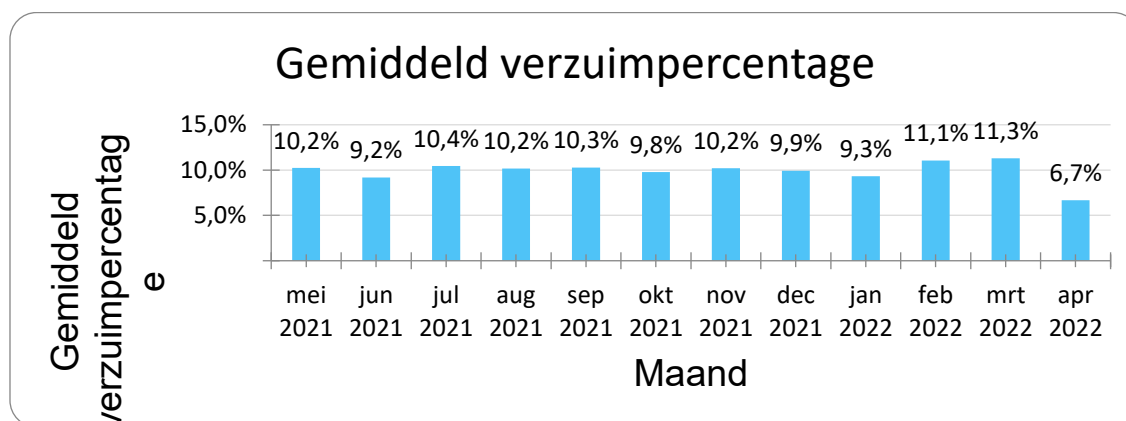
Verzuim was vooral in december 2020 erg hoog. December was de maand na de corona-uitbraak binnen de locaties. Dit heeft met name de medewerkers die al gebukt gingen onder psychische en fysieke klachten doen uitvallen. Daarbij waren er een aantal zieken door (wederom) uitgestelde operaties. Sinds december heeft in eerste instantie een daling ingezet. Deze is blijven hangen rond de 10%. Dit percentage zal door de uitbraak van de Omikron-variant naar alle verwachting weer gaan

³ Niveau 1 t/m 6 zorg en welzijn



stijgen. De reden van de stijging van het verzuim sinds januari 2022 heeft voornamelijk te maken met corona ná carnaval en veel medewerkers met griep. Inmiddels heeft een forse daling ingezet.

Figuur 8. Verzuim



Output commissies

De commissie hygiëne en infectiepreventie

Bovengenoemde commissie heeft het afgelopen jaar de verbetering op basis van twee GGD- audits gecoördineerd. Dat betrof een audit van de keukens en een zorgaudit op beide locaties. Belangrijke schakel is daarbij de aandachtsvelder HIP die voor iedere locatie zijn geschoold. Deze worden bij de uitvoering van hun taken door de verpleegkundige HIP begeleid.

Commissie zorg en dwang

De commissie komt drie maal per jaar bij elkaar. De commissie adviseert de raad van bestuur gevraagd en ongevraagd over de wet zorg en dwang (WZD). Daarnaast bepreken zij de overzichten zorg en dwang die uit het elektronisch cliëntendossier worden gegenereerd (ONS van Nedap). Het overzicht en de adviezen van de commissie worden opgenomen in de kwaliteitsrapportages. De implementatie van de wet kende een mooie leercurve. De wet was theoretisch goed voorbereid voordat medewerkers de gevolgen zouden gaan zien. Medewerkers werden goed geschoold voordat zij met de wet te maken zouden krijgen.

Direct na de 'livegang' zijn EVV'ers kritisch aan de slag gegaan met de nieuwe definitie en werkwijze omtrent onvrijwillige zorg. In de eerste periode was er wat sprake van onderrapportage omdat bij medewerkers de scherpheid nog wel eens ontbrak die nodig was om te beoordelen of een maatregel onvrijwillig is. Dit corrigeerde zich gaandeweg door een kritische blik op de overzichten; de kwaliteitsverpleegkundige controleerde met twee gespecialiseerd verzorgenden psychogeriatricie het



overzicht uit ONS met het team. Gaandeweg werd de definitie van onvrijwillige zorg steeds beter toegepast. Het aantal ingezette maatregelen steeg daardoor ieder kwartaal licht. Maar tegelijkertijd verschenen er steeds meer alternatieven voor onvrijwillige zorg. Zoals halve bedhekken of de interventie dat in de kledingkast van de cliënt slechts een paar kledingstukken worden neergelegd (en de rest van de kleding op een plek buiten het zicht). Gaandeweg het jaar werd de specialist ouderengeneeskunde steeds intensiever betrokken bij de evaluatie van de op de afdeling toegepaste onvrijwillige zorg, ook weer met als doel de medewerkers te coachen.

Belangrijkste ontwikkeling ten opzichte van de BOPZ-maatregelen van 2020 was een afname van de inzet van het aantal bedhekken. Dit kan worden verklaard door de inzet van een alternatief: de zogeheten 'halve' bedhekken, waardoor een client meer bewegingsvrijheid heeft en tegelijkertijd de benodigde veiligheid ervaart. Op één afdeling was ook een afname van de posey-bedden te zien

Uitdaging 2022 en verder

Wij streven ernaar om de positieve ontwikkeling ten aanzien van onvrijwillige zorg voort te zetten. Inmiddels is de samenwerking gezocht van de huisartsen om ook op de afdeling verzorging conform stappenplan te kunnen gaan werken.

Integraal verpleegkundig overleg (IVO)

Na de laatste coronacrisis is IVO twee maal samengekomen. De eerste bijeenkomst was een herstart. In de tweede bijeenkomst is het jaarplan voor 2022 besproken en heeft het IVO hier advies over gegeven, welke is overgenomen in het jaarplan.

Uitdaging 2022 en verder

Centraal agendapunt voor 2022 is de profilering van de verpleegkundige rol binnen Vugherstede.

Arbo

Ook de arbocommissie heeft een herstart gehad in 2021. Op de agenda van de tweede vergadering stonden een aantal vaste punten, zoals de binnengekomen MIM- meldingen. Hierop werd advies gegeven aan de raad van bestuur. Andere punt van aandacht wat werd besproken was klimaatbeheersing. Hier is door de manager vastgoed en beheer actie op uitgezet, welke wordt gevolgd door de commissie. De commissie heeft uitgesproken voor 2022 de aandacht te leggen bij de inventarisatie van de kwetsbaarheden van Vugherstede, onder andere door

- MTO: de input wordt door de manager PO&O verwerkt tot een advies en aan de commissie voorgelegd.



- Preventiemedewerker: wordt voor de komende vergadering uitgenodigd ter bespreking van haar rol ten aanzien van de commissie.
- Nieuw rookbeleid: implementatie wordt gevolgd door de commissie
- RIE: in planning. Uitkomsten worden voorgelegd aan de commissie.

De gemeenschappelijke cliëntenraad (GCR)

De GCR heeft vanwege het coronajaar wat minder overleggen gehad dan regulier. In de overleggen die zijn gevoerd is gesproken over het rookbeleid, beleid ouderenmishandeling, gewijzigd beleid personenalarmering, de cliëntenraadpleging, de wet zorg en dwang, het kwaliteitsverslag, begroting en de jaarrekening. Ook de versnelling passende zorg (later de beweging 'Samen vooruit') was onderdeel van de agenda van de raad.

Ieder tertiair werden de kwaliteitsrapportages besproken door de kwaliteitscommissie van de raad. Tijdens een bijeenkomst met de raad van bestuur, raad van toezicht, het management en de ondernemingsraad is de kaderbrief 2022 besproken.

De locatieraden waren aanwezig op de informatieavonden voor de huurders bij Huize Elisabeth en Woonzorgcentrum Theresia. De nieuwe klachtenfunctionaris van Vugherstede heeft zich voorgesteld in de vergadering van de beide locatieraden.

In het jaarlijks overleg met de raad van toezicht is gesproken over de samenwerking en onderwerpen voor overleg van de cliëntenraad met de raad van toezicht, het jaarplan en de algemene gang van zaken.