

Kwaliteitsplan Eilandzorg

2021

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Eilandzorg	4
2.1 Onze locaties, cliënten, medewerkers en diensten	4
2.2 Onze samenwerkingspartners	5
3. Thema's Kwaliteitskader: Kwaliteit en veiligheid / Randvoorwaarden Ondergebracht in onze kernwaarden:	6 t/m 15

Wederzijds
respect

"De Bedoeling" / Geestelijke ondersteuning / Wet Zorg en Dwang
Leefcirkels / Levensboek

pag. 6
pag. 7

Vertrouwen

Leiderschap , Governance / Communicatie / Medicijndispensers / Wij(k)hulp
Clientbespreking

pag. 8
pag. 9

Persoonlijke
aandacht

HR-proces / Activiteitenbegeleiding / CRDL / Aromatherapie
Gastvrijheid / Zorgassistenten / gastvrouwen / Smartglasses
Kleine teams...dichtbij de client

pag.10
pag.11
pag.12

Deskundig-
heid

Verpleegkundige route / Leren en verbeteren / Medicatieveiligheid / Digitaal aftekenen
Rapporteren / Hulpmiddelen / Palliatieve zorg

pag.13
pag.14

Mantel-
zorg
participatie

Participatie / Inhuizing / Caren / "Samen"

pag.15

4. Verbeterparagraaf	16 t/m 19
----------------------	-----------

Leeswijzer:

Hoofdstuk 2: Kort overzicht van de locaties, cliënten, diensten, medewerkers en samenwerkingspartners.

Hoofdstuk 3: Uitwerking van de thema's van het Kwaliteitskader, gerelateerd aan de kernwaarden.

Hoofdstuk 4: Verbeterparagraaf, vertaling van het kwaliteitskader en de te bereiken concrete doelen.

1. Inleiding

*“In het hart van Zierikzee bevindt zich Eilandzorg Schouwen-Duiveland.
Binnen de zorgorganisatie staat kwaliteit van leven voorop.
Bij Eilandzorg behoudt de client regie over het eigen leven, zorg is aanvullend.
De client bepaalt bij Eilandzorg zelf hoe de zorgverlening in zijn/ haar leven georganiseerd wordt”.*

In 2019 heeft Waardigheid & Trots een kwaliteitsscan uitgevoerd, dit om Eilandzorg inzicht te geven in de kwaliteit van zorg en in hoeverre Eilandzorg voldoet aan het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Hieruit zijn verbeterpunten gekomen, waarmee we eind 2019, middels het kwaliteitstraject Waardigheid & Trots op Locatie (WOL) aan de slag zijn gegaan.

Na afronding van de verbouwing en vanaf de start van de nieuwe bestuurder in januari 2020, heeft de projectgroep het WOL-traject verder ingezet, in februari was de Kick-off bijeenkomst voor alle medewerkers. Voor de teams lag de planning klaar om concreet en praktisch aan de slag te gaan met het traject, helaas heeft door Corona het verloop van het traject een andere invulling gekregen.

De projectgroep heeft gedurende de Coronaperiode niet stil gezeten. In andere vormen, soms op de achtergrond, is er uitvoer gegeven aan de voorgenomen activiteiten. Het projectteam heeft o.a. een uitgangspunten document opgesteld waarin de kernwaarden en de visie op zelforganisatie uitgewerkt staat. Dit dient als toetssteen voor de te ondernemen activiteiten. Ook op HRM gebied is al voorbereidend werk verricht, er ligt o.a. een visiedocument HR-beleid.

Door de Coronaperiode heeft vooral de implementatie van de thema's en de bijbehorende processen binnen de zorgteams vertraging opgelopen, daarom is besloten dat het kwaliteitstraject tot juli 2021 loopt i.p.v. december 2020. De coaches van Waardigheid & Trots instrueren de Teamondersteuners hoe zij aan de slag kunnen gaan met de teams, zodat er aandacht is voor de borging na afloop van het traject.

Met het kwaliteitstraject van Waardigheid & Trots op Locatie doorloopt Eilandzorg alle Thema's van het Kwaliteitskader en daarom is dit traject in 2021 leidend voor de invulling van het kwaliteitsplan 2021. Daarnaast heeft in september de “Blik...Vooruit dag” plaatsgevonden. Tijdens deze dag is gesproken met een groep van circa 30 collega's uit alle geledingen van de organisatie over de koers van Eilandzorg. Een vijftal thema's zijn besproken, nl: Innovatie, Familieparticipatie, Wet Zorg en Dwang, Client in Regie en Binden & Boeien, waarmee Eilandzorg in 2021 een kwaliteitsslag wil maken. Deze thema's zijn verwerkt in dit kwaliteitsplan. Verder zijn ook de bevindingen vanuit externen belangrijk om mee te nemen, dit betreft verbeterpunten uit het rapport van de externe Audit, die heeft plaatsgevonden in juli 2020. En de aandachtspunten uit het Inspectiebezoek van augustus 2020. Dit bezoek was een aangekondigd vervolfbezoek, op het eerdere bezoek in februari 2019. Aanleiding was de afronding van de renovatie eind 2019, de start van de nieuwe bestuurder in januari 2020 en de ingezette verbetermaatregelen uit het resultaatverslag van 11 november 2019.

Met behulp van de kwaliteitsgelden 2021 (laatste jaar) wil Eilandzorg de koers die in 2020 is ingezet voortzetten. Dit willen we inzetten op het gebied van innovatie, zorgmedewerkers ontlasten, extra persoonlijke aandacht voor de cliënten, risicobeperking fysieke belasting van de zorgmedewerkers en op welzijn. In 2022 maakt de inzet van kwaliteitsgelden onderdeel uit van de reguliere bedrijfsvoering. In het kwaliteitsplan staan de thema's en plannen verder omschreven. Daarnaast is de verbeterparagraaf toegevoegd om inzichtelijk te maken welke doelen en resultaten, met behulp van de kwaliteitsgelden, Eilandzorg wil behalen in 2021.

De onderstaande documenten maken onderdeel uit van het kwaliteitsplan 2021:

- Kwaliteitstraject Waardigheid & Trots op Locatie (WOL)
- IGJ Rapport augustus 2020
- Rapport Externe audit juli 2020
- Bevindingen “Blik...Vooruit dag”



2. Eilandzorg

2.1 Onze Locaties, cliënten, medewerkers en diensten

Eilandzorg is een relatief kleine, maar brede, zorgorganisatie op het mooie Schouwen-Duiveland. In dit kwaliteitsplan worden alle locaties en diensten belicht. Op locaties De Wieken en Mitt Hem wonen cliënten met WLZ zorg van ZZP 4 en hoger en wordt extramurale zorg geleverd op basis van Modulair Pakket Thuis (MPT). *(cijfers stand van zaken eind 2020)*



Locatie De Wieken






Verpleeg- en verzorgingshuis
Kleinschalig wonen
Palliatieve zorg
Huren met Zorg




	Somatiek / PG
Zorgmedewerkers	23 / 29
Zorgassistenten	8 / 5
BBL leerlingen niv.3	1 / 1
Stagiaires	10
Gastvrouwen	7
Huishouding	6
Overhead	19




	Somatiek / PG
Cliënten	26 / 26




Locatie Mitt Hem






Wijkverpleging / WMO
Huren met Zorg
Palliatieve zorg



Zorgmedewerkers	16
Persoonlijk begeleiders	2



Cliënten	30
----------	----



Locatie 't Nieuwe Vrije





Wijkverpleging/WMO
Zorg / hulp thuis
Huren met Zorg
Wondzorg
Palliatieve zorg
Hulp bij dementie
Begeleiding thuis
Vakantie zorg



	Wijk / WMO
Medewerkers	36 / 38
BBL leerlingen niv.3	2 / 0



	Wijk / WMO
Cliënten	90 / 182



WELZIJN
Locatie De Wieken
en Mitt Hem





Bewegen en muziek
Fitness, Zwementie, wandelen
Individuele activiteiten
Restaurant



Activiteitenbegeleiders:
De Wieken 4
Mitthem 1

Vrijwilligers
Voor de gehele organisatie: 100



Voor de cliënten van:
De Wieken, Huren met Zorg, Mitt Hem
Als ook voor omwonenden

*Eilandzorg
Leveren van diensten, zorg, wonen
en welzijn, in overeenstemming met
de wens van de client*

2.2 Onze samenwerkingspartners

Eilandzorg heeft een samenwerkingsverband met drie kleine Zeeuwse organisaties (Stichting Ouderenzorg Noord-Beveland, Stichting Ouderenzorg Kapelle en Iriz thuiszorg) die op verschillende gebieden met elkaar samenwerken. Zoals kwaliteit en scholing.



In de uitvoering van de zorg wordt nauw samengewerkt met collega organisatie Allévo.

De behandelaren: Specialist Ouderengeneeskunde (SO), logopedist, fysiotherapeut, ergotherapeut en psycholoog zijn allen in dienst van Allévo.

Daarnaast levert ook Emergis, GGZ, een belangrijke bijdrage met een gedragsdeskundige.



Eilandzorg neemt ook deel aan de diverse projectgroepen van Viazorg.



Viazorg is een samenwerkingsverband van Zeeuwse zorg- en welzijnsorganisaties.

Qualiview



Voor onze cliëntonderzoeken hebben we al enige jaren een goede samenwerking met Bureau de Bok uit Franeker. Per 1-1-2021 wordt dit bureau ondergebracht bij Qualiview, onderdeel van Qualizorg.

De cliënten kunnen hun ervaringen met Eilandzorg ook delen op Zorgkaart Nederland.



Sinds 2008 is Eilandzorg gecertificeerd door Certificatie in de Zorg. Dit keurmerk controleert ieder jaar, door middel van een externe audit, of de organisatie voldoet aan de NEN-en-ISO9001 kwaliteitseisen die gesteld worden.

Waardigheid & Trots op Locatie heeft eind 2019 samen met Eilandzorg een kwaliteitstraject ingezet.

Tot juli 2021 wordt er intensief samengewerkt op het gebied van kwaliteitseisen die gesteld worden in het

Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg.



Eilandzorg heeft daarnaast nog meer samenwerkingspartners, op het gebied van huisvesting, specialistische zorg, informatieverstrekking, enz...



3. Kwaliteit & Veiligheid en Randvoorwaarden

In dit hoofdstuk worden de doelen voor 2021 aangaande de 8 thema's van het kwaliteitskader benoemd. (thema's: Persoonsgerichte zorg en ondersteuning, Wonen en Welzijn, Veiligheid, Leren en verbeteren van kwaliteit, Leiderschap, governance en management, Personeelssamenstelling, Gebruik van hulpbronnen, Gebruik van informatie)



Wederzijds
respect

*Elkaar in de waarde laten zonder te (ver)oordelen. Iemand is zoals die is.
Iedereen heeft zijn eigen normen en waarden en kiest zijn eigen levensvulling en overtuiging.*

“De Bedoeling”

Eilandzorg vindt het belangrijk dat de medewerkers binnen de organisatie “De Bedoeling” kunnen vertalen naar de praktijk. Hiervoor stonden in 2020 de teamsessies van Waardigheid & Trots gepland, waarin aan de slag gegaan zou worden met de kernwaarden : vertrouwen, wederzijds respect, deskundigheid en persoonlijke aandacht. Hoe gebruiken we dit in de zorg en op welke wijze kan dit als vast bespreekpunt tijdens clientbesprekingen terugkomen? Door de Coronaperiode heeft het kwaliteitstraject (WOL) voor de teams vertraging opgelopen. In het kader van Leren en Verbeteren zijn de teamondersteuners, zoals gepland, wel met een aantal medewerkers aan de slag gegaan met de clientbesprekingen en hebben gekeken hoe de kernwaarden geïntegreerd kunnen worden in deze gesprekken. Vanuit het kwaliteitstraject is de Clientbespreking Nieuwe Stijl ontwikkeld. Het doel hiervan is, afstemming over de zorg voor en rond de client, door middel van dialoog in het team. Dit proces is in het 3^{de} kwartaal 2020 ingezet en wordt voortgezet in 2021.

Geestelijke ondersteuning

Eilandzorg heeft voor cliënten die kerkgezind zijn een pastoraal medewerker in huis, voor geestelijke ondersteuning. Wij hebben gemerkt dat in de Coronaperiode veel cliënten met levensvragen kwamen, niet altijd met een kerkelijke inslag. Eilandzorg vindt het belangrijk om in die behoefte te voorzien, hier aandacht aan te geven. Om de mogelijkheid te bieden om te praten over levensvragen/zingeving wil Eilandzorg in 2021 geestelijk verzorgers die verbonden zijn aan het Huis voor Levensvragen inzetten. Dit is een onderdeel van een landelijk initiatief, waarvoor subsidie is vrijgemaakt en wat in Zeeland is opgepakt door Zeeuwse Zorgschakels. Onze cliënten uit Mitt Hem , Huren met Zorg en de Wijk kunnen hier gebruik van maken. Eilandzorg wil dit voor de cliënten Intramuraal ook aanbieden. Deze doelgroep valt niet onder de subsidiegelden, hiervoor zijn afspraken gemaakt met het Huis voor Levensvragen. Om cliënten goed te informeren over de verschillende mogelijkheden, wordt er een folder ontwikkeld en wordt info verstrekt via de website.

De Wet Zorg en Dwang

De Wet Zorg en Dwang is per 1 januari 2020 van kracht. Het uitgangspunt bij deze wet is dat er in principe geen dwang- en drangmiddelen gebruikt worden, tenzij.... Eilandzorg heeft in 2020 tijdens de Beleidsdag aandacht gegeven aan de Wet Zorg en Dwang. Tijdens deze dag kwam naar voren hoe belangrijk het is het met elkaar te hebben over wat deze wet inhoudt en wat het betekent voor onze cliënten. Eilandzorg vindt het belangrijk dat alle medewerkers kennis nemen van de Wet Zorg en Dwang. In 2021 wordt er een Commissie gevormd, waarin SO-arts, Manager Zorg, Medewerker Kwaliteit en 2 aandachtsvelders uit de zorg zitting nemen. Tijdens de MDO's wordt de WZD besproken met client, contactverzorgende en SO-arts. Op de afdelingen komen 2 aandachtsvelders, die kennis hebben van de WZD, zodat zij als vraagbaak kunnen fungeren voor hun collega's.

Het toepassen van het beleid moet in de praktijk vorm gaan krijgen. daarom worden er klinische lessen aangeboden in 2021 en is er in oktober de week van Wet Zorg en Dwang. Inmiddels is de Client Vertrouwenspersoon (CVP) geïntroduceerd bij de cliëntenraad van Eilandzorg. De CVP zal minimaal 4x per jaar de organisatie bezoeken, gesprekken voeren met medewerkers, het MT, de SO-arts en uiteraard met onze cliënten. Middels de klinische lessen, team overleggen, de benodigde documentatie, evaluaties, worden de medewerkers wegwijs gemaakt in de werkwijze van de nieuwe Wet en de vertaling van het beleid naar de dagelijkse praktijk.

Leefcirkels

Binnen Eilandzorg de Wieken wonen, op dit moment 14 bewoners, die vallen onder de Wet Zorg en Dwang, op een gesloten afdeling. Binnen de visie van Eilandzorg (De bedoeling) is de cliënt in regie. We gaan uit van de eigen verantwoordelijkheid, wensen en mogelijkheden van de cliënt. Dit is de reden waarom Eilandzorg in 2020 (na de renovatie) de leefcirkels in zou zetten. Het uitgangspunt is, in navolging van de nieuwe wet (Wet Zorg en Dwang): Deuren open, mits.... Hierdoor krijgt de huidige groep PG-cliënten meer bewegingsvrijheid. Gezien de Covid-periode hebben wij in 2020 een andere keuze moeten maken.

Het bleek al snel dat het beleid “Alle deuren open”, teveel risico’s op besmetting met Covid-19 met zich meebracht. Daarom is besloten de inzet van leefcirkels voor alle cliënten uit te stellen. Wat wel is gebeurd, is dat we “geoefend” hebben met leefcirkels op de PG afdeling, tijdens de corona-uitbraak op afdeling Somatiek, dit omdat cliënten PG daar voor hun eigen veiligheid niet mochten komen. Dit is goed verlopen. Zodra de maatregelen rondom Covid het toelaten wordt er een plan van aanpak gemaakt; hierin worden de momenten van monitoren, evalueren en het geven van klinische lessen vastgelegd.

In de Wieken gaat gewerkt worden met loopverlichting, bewegingsmelders, camera’s. Al deze middelen zijn per cliënt instelbaar en worden alleen ingezet indien nodig en met toestemming. Hiermee bieden we de cliënt persoonlijke veiligheid en een stuk zelfstandigheid. Er zal voorafgaand aan de inzet van leefcirkels, informatie, instructie en een werkwijze worden verstrekt aan de medewerkers. De medewerkers gaan eerst zelf testen en kijken waar ze tegenaanlopen. De familie en mantelzorgers worden geïnformeerd.

In 2021 kunnen de leefcirkels ingezet worden, mits de veiligheid van onze cliënten is gegarandeerd.

(zie ook [Verbeterparagraaf ten behoeve van inzet kwaliteitsgelden 2021](#))

Levensboek

In 2020 is door activiteitenbegeleidster gestart om binnen PG voor iedere cliënt een levensboek te maken. Door terug te kijken, samen met cliënt en familie, wordt de mogelijkheid gecreëerd om belangrijke momenten uit het leven te herbeleven. Het levensboek zal ook als uitgangspunt dienen voor individuele welzijnsdoelen / activiteiten en wordt opgenomen in het zorgleefplan. Hoe dit vorm gaat krijgen, wordt in overleg gedaan met de Teamondersteuner van Somatiek. Ook moet het mogelijk gaan zijn dat familie via Caren inzage heeft. Op deze wijze kunnen medewerkers makkelijker in gesprek gaan en kunnen zij activiteiten aanbieden die passen bij de cliënt. In 2021 wordt nagedacht hoe deze levensboeken ingezet kunnen worden bij de zorg voor de cliënten; het kennen van de geschiedenis van een cliënt, maakt immers mogelijk dat je aanvullende info hebt om het gesprek aan te gaan, het gedrag te begrijpen etc.

Tevens heeft de cliëntenraad ook geopperd om mantelzorgers te betrekken bij het opstellen van het levensboek/de tijdslijn. Dit omdat zij over veel informatie over de cliënten beschikken en op deze manier de zorgmedewerkers kunnen ondersteunen.

Daarnaast willen we in 2021 een werkgroep opstarten, waarmee we een traject uit gaan zetten, om verbeteringen aan te brengen rondom afspraken en beleid betreffende Intake/Inhuizing. Het vormen van het levensboek, op welke wijze, is hierbij een belangrijk onderdeel. In deze werkgroep willen we naast zorgmedewerkers ook cliënten en/of clientvertegenwoordigers meenemen.

(zie ook [Verbeterparagraaf ten behoeve van inzet kwaliteitsgelden 2021](#))



*Beste intenties. Eerlijk zijn. Open en Oprecht. Verantwoordelijk.
Handel waarmee de ander niet wordt benadeeld.*

Leiderschap, Governance

Door duidelijkheid te creëren over de betekenis van missie, visie en ambitie van Eilandzorg en door duidelijke afspraken te maken over de daarbij behorende verantwoordelijkheden, teamtaken en kaders wordt de zelforganisatie van teams versterkt.

In 2020 heeft het projectteam een uitgangspunten document opgesteld waarin de kernwaarden en de visie op zelforganisatie uitgewerkt staat. Dit dient als toetssteen voor de te ondernemen activiteiten. Zoals de uitwerking van de cliëntroute, de vormgeving van de cliëntbespreking en de HR strategie en van daaruit ontwikkelde bouwstenen. In 2021 wordt dit verder uitgerold binnen de organisatie.

Communicatie

In het kwaliteitstraject stond gepland dat er in 2020 met de teams gewerkt zou gaan worden aan het verbeteren van de communicatie, het doorlopen van de PDCA-cyclus en het bespreekbaar maken bij medewerkers van consequenties / gedrag / impact met daarbij continue aandacht voor kwaliteit. Dit is in 2020 (onverwacht) zeer intensief aan bod gekomen, doordat we geconfronteerd werden met het Coronavirus. Het (transparant) communiceren was/is ontzettend belangrijk in deze. Kwaliteit staat daarbij ook hoog op de prioriteitenlijst. Tijdens de Coronaperiode is er o.a. structureel overleg geweest in (crisis)teams, is er een communicatieplan opgesteld en is er veel correspondentie onder alle betrokkenen van Eilandzorg geweest. Telkens bij een nieuwe situatie weer terugkijken naar wat ging goed, wat kan beter (evalueren) en dit weer communiceren naar buiten.

Het transparant zijn, goede communicatie en voorbeeld gedrag van medewerkers is de cliënttevredenheid ten goede gekomen. In 2021 blijft het thema communicatie terugkeren in de teamsessie van het kwaliteitstraject (WOL).

Medicijndispensers

Onze medewerkers in de Wijk bezoeken onze cliënten vaak meerdere keren per dag om medicatie aan te reiken. Om de cliënt minder afhankelijk van de thuiszorg te maken, meer regie over hun eigen leven te hebben en de medewerkers efficiënter te laten werken, is er in 2020 een onderzoek gedaan door de Wijkverpleegkundigen en de Manager Zorg naar de inzet van medicijndispensers.

Uit het onderzoek kwam een positief advies, nl dat de zelfstandigheid van de cliënt vergroot wordt (regie), en dat de werkdruk van de medewerkers verlaagd wordt, waardoor zij efficiënter kunnen werken.

Daarnaast zorgt de medicijndispenser voor minder medicatiefouten. Eind januari 2021 wordt er in de Wijk een start gemaakt met de medicijndispensers. Na evaluatie en ervaringen in de wijk zal gekeken worden of medicijndispenser ook intramuraal een toegevoegde waarde kan hebben.

[\(zie ook Verbeterparagraaf ten behoeve van Subsidie Set Covid -19\)](#)

Wij(k) hulp

In samenwerking met SMWO (Samenwerkingsverband Welzijnzorg Oosterschelderegio) en thuiszorgorganisaties Curadomi en Irizzorg, is Eilandzorg een pilotproject van 1 jaar gestart voor de inzet van twee wijkhulpen in de wijk Poortambacht. In de wijk zijn er situaties waarbij bewoners met inzet van eenvoudige hulp, zelfstandig kunnen wonen en leven. Deze hulp ligt in veel gevallen op huishoudelijk en praktisch gebied en is niet structureel. Het is hulp die, als het snel kan worden ingezet ook snel weer afgeschaald kan worden. De verwachting is dat door korte praktische hulp en eventueel doorverwijzen naar andere organisatie (bijvoorbeeld maatschappelijk werk, vrijwilligers, kerkgroepen, voorliggende voorzieningen enz..) de zelfredzaamheid gestimuleerd wordt. Samenwerken is nodig om oplossingen te zoeken/bieden in de toenemende vergrijzing, de krapte op de arbeidsmarkt en het beheersbaar houden van de zorgkosten.

Clientbespreking

Begin juni 2020 is met kleine zorgteams, ondersteund door de Teamondersteuners van betreffende afdeling en de coach van WOL een start gemaakt met de clientbespreking Nieuwe Stijl. Het doel is afstemming over de zorg door het voeren van de dialoog met verschillende zorgprofessionals die betrokken zijn bij de client. De zorg- en begeleidingsbehoeften van de client vormen het uitgangspunt. Tevens komt in deze gesprekken de risicosignalering m.b.t. Medicatieveiligheid en valpreventie ook aan bod. Door structureel overleg en evaluatiemomenten kunnen afspraken gerapporteerd worden in het zorgleefplan. Hierdoor krijgt het clientdossier meer inhoud en is er zicht op wensen van en de nodige zorg voor de client. In 2021 wordt deze nieuwe aanpak voortgezet, zodat eind 2021 de clientbesprekingen Nieuw Stijl een integraal onderdeel zijn van de cyclus.

HR Proces

In december 2019 is gestart (vanuit W&T) met de verbetering van het HR proces (werving & selectie, binden & boeien, persoonlijke ontwikkeling en ziekteverzuim) waardoor duurzaam personeelsbeleid ontstaat ten behoeve van vitale organisatie. Doel is betere ondersteuning en versteviging van de zelfstandige teams, waardoor deze minder belast worden en er meer ruimte ontstaat voor aandacht voor de client. In 2020 is een concept Strategisch HRM plan geschreven, dit zal in 2021 verder ontwikkeld worden. Het strategisch beleidsplan zal eind januari 2021 gereed zijn en is de onderlegger voor de diverse bouwstenen. Denk hierbij aan werving & selectie, introductie, vitaliteit, loopbaanbeleid en uitstroom. In deze bouwstenen speelt de teamontwikkeling een belangrijke rol. Hiervoor zijn de teamfases beschreven gelinkt aan deze bouwstenen. Zo is voor teams duidelijk waar ze staan en waar ze in kunnen groeien. Dit is gekoppeld aan de teambarometer, die speciaal voor de teams is ontwikkeld. De bouwstenen introductie, voortgangsgesprekken en werving & selectie zijn inmiddels beschreven. De andere bouwstenen, beschreven in het strategisch beleid zullen medio 2021 gereed liggen, zodat dit in 2021 in de teams geïmplementeerd kan worden.

Activiteitenbegeleiding

Eilandzorg heeft vele activiteiten, die bijdragen aan het welzijn van onze cliënten. Deze worden in 2021 doorgezet. Tijdens de koffietafel-gesprekken worden activiteiten besproken en is er ruimte om nieuwe ideeën aan te dragen.

Eind 2020 is de vrijwilligerscoördinatie bij de activiteitenbegeleiding ondergebracht. Hierdoor zijn er korte lijnen ontstaan en kunnen vrijwilligers snel benaderd en gekoppeld worden, voor het organiseren of het ondersteunen bij diverse activiteiten. Vrijwilligers zien en spreken onze cliënten en weten welke wensen er zijn voor activiteiten, zowel bij de individuele client als in groepsverband. De vrijwilligers, de activiteitenbegeleiding en de zorg meer op elkaar te laten aansluiten, vanuit de wens/vraag van de client, wordt verder uitgebouwd in 2021. (Zie ook Levensboek en clientbespreking)

(zie ook [Verbeterparagraaf ten behoeve van inzet kwaliteitsgelden 2021](#))

CRDL (Cradle, interactief zorginstrument)

Binnen PG blijft het voor medewerkers een uitdaging om echt contact te leggen met de cliënten op de afdeling, om persoonlijke aandacht te kunnen blijven geven die aansluit bij de client. Vooral daar waar cliënten moeite hebben met communicatie en sociale interactie. In 2021 wil Eilandzorg de CRDL in gaan zetten. Een interactief zorginstrument dat aanraking tussen mensen vertaalt in geluid. Dit maakt nieuw contact mogelijk en kan isolement van cliënten doorbreken, daar waar een gesprek niet meer goed mogelijk is. Op een gelijkwaardige wijze kan er deelgenomen worden ongeacht de cognitieve vermogens van de deelnemers. Eilandzorg wil dit aanschaffen van de kwaliteitsgelden (investering van €4.800,-).

(zie ook [Verbeterparagraaf ten behoeve van inzet kwaliteitsgelden 2021](#))

Aromatherapie

Medewerkers zien op PG, maar ook op Somatiek cliënten die gespannen zijn, zich angstig of onrustig voelen. Geur kan bijdragen aan verminderen van spanningen, het wegnemen van angst en onrust, het verzachten van pijn en het verbeteren van de stemming. Eilandzorg gaat in het tweede kwartaal 2021 starten met een pilot om aromatherapie aan te bieden aan cliënten. Hiervoor zal een plan van aanpak gemaakt worden, hierin wordt omschreven op welke wijze dit wordt aangeboden en welke middelen daar (nog) eventueel voor nodig zijn, te denken valt aan ruimte, materialen, scholing. Diverse zorgmedewerkers hebben inmiddels al vaardigheden in huis om aromatherapie aan te kunnen bieden. .

Gastvrijheid

De front-office/receptie is onderdeel van ons gastvrijheidsconcept. Zij ontvangen de gasten, vangen bewoners op, zijn een vraagbaak voor bewoners, familie en zorgmedewerkers. In 2020 is de aanwezigheid van de FO uitgebreid in de middaguren (van 12.00-17.00). In de Coronaperiode is er extra ingezet op aanwezigheid van de FO in de avonden en weekenden. Het is gebleken dat deze bezetting de zorg dermate ontzorgt, dat de zorgmedewerkers ongestoord de nodige aandacht konden geven aan de cliënten. Daarom willen we in 2021 de Frontoffice in de weekenden in gaan zetten, vanuit de kwaliteitsgelden.

(zie ook [Verbeterparagraaf ten behoeve van inzet kwaliteitsgelden 2021](#))

Zorgassistenten

De inzet van zorgassistenten op de PG afdeling heeft opgeleverd dat cliënten meer mee doen met dagelijkse bezigheden, er meer activiteiten mogelijk zijn en er ook meer rust gecreëerd is, voor zowel cliënt als zorgmedewerkers. De inzet van zorgassistenten willen we verder uitbreiden. Op dit moment zijn er al 3 Zorgassistent diensten, dit willen we uitbreiden naar 4 diensten. Dit om ondersteuning te gaan bieden met lichte ADL werkzaamheden. Hiervoor zal voor de assistenten de nodige trainingen aangeboden worden. Dit is meegenomen in het scholingsplan.

(zie ook [Verbeterparagraaf ten behoeve van inzet kwaliteitsgelden 2021](#))

Smartglasses

In het derde kwartaal 2020 is Eilandzorg een pilot gestart in samenwerking met Viazorg, betreffende de inzet van de Smartglass. Eilandzorg heeft deze pilot ingezet op Ergotherapie, Wondzorg en Praktijkbegeleiding. De smartglass wordt gebruikt door de ergotherapeut, zij kan op afstand meekijken naar een transfer bij een cliënt. Via de smartglass kan de ergotherapeut op haar app meekijken en zowel mondeling als schriftelijk advies geven. Ditzelfde geldt voor de wondverpleegkundige, die op afstand meekijkt om de wond te beoordelen en advies over de verzorging te geven. Tevens wordt het toegepast door de praktijkbegeleider, die kan op afstand meekijken en de leerling beoordelen.

De ergotherapeut en de wondverpleegkundige kunnen op deze manier zeer efficiënt werken, omdat reistijd vervalt. En de leerling voelt zich mogelijk wat vrijer tijdens het verlenen van de zorg, omdat de praktijkbegeleider niet naast hem of haar staat.

Tevens zijn onze cliënten beter geholpen, doordat ze minder losse afspraken hebben bij deskundigen (de zorg is meer gecombineerd), waardoor zij minder verschillende personen rond het bed zien, wat minder onrust geeft tijdens de zorg. Hierdoor geven we gehoor aan de vraag vanuit de cliënt, die graag meer vaste gezichten ziet tijdens een zorgmoment. (uitkomst clientonderzoeken 2019/2020)

Aan de hand van de uitkomsten van de evaluatie van het pilotproject wordt de inzet van de Smartglass in 2021 voortgezet

Gastvrouwen

De rol van gastvrouwen binnen de organisatie is de afgelopen jaren sterk veranderd, zowel in takenpakket als verantwoordelijkheid, door bijvoorbeeld het werken in een zelfstandig/zelforganiserend team en de toename van zorgzwaarte.

Tijdens de Corona periode is nog maar eens gebleken dat de gastvrouwen een waardevolle bijdrage leveren aan het welzijn van onze cliënten. Gezamenlijk met andere bewoners (coronaproef) een ontbijt of diner nuttigen in het restaurant, een praatje maken, de extra aandacht, zeker in de tijd dat er geen bezoek mocht komen, is erg gewaardeerd door onze cliënten.

De kennis en contacten die de gastvrouwen met onze cliënten hebben willen we ten volle benutten.

Daarom willen we de diensten van de gastvrouwen verdubbelen op bepaalde momenten. Zij ervaren hoge werkdruk, waardoor we juist op deze piek momenten extra kunnen inzetten. Hierbij kunnen ze tevens die extra aandacht geven aan de cliënt en de sfeer in het restaurant optimaliseren.

Daarnaast krijgen alle gastvrouwen scholing aangeboden die hen handvaten geeft om te leren omgaan met onbegrepen gedrag en op het gebied van signalering. De scholing richt zich specifiek op het werken in de praktijk en sluit aan op het niveau. Dit is meegenomen in het scholingsplan.

(zie ook [Verbeterparagraaf ten behoeve van inzet kwaliteitsgelden 2021](#))

Kleinere teams...dichterbij de client

De Wijk:

Om de cliënten meer persoonlijke aandacht te geven, meer kennis te genereren rondom de persoonlijke situatie van de cliënten en de cliënten vaker een vast gezicht te geven tijdens de zorg / hulp momenten, is in december 2019 een werkgroep (wijkverpleegkundige, teamleden wijk en HRM) gestart om het team wijkverpleging in drie teams te splitsen.

Ook vanuit de clienttevredenheidsonderzoeken kwam naar voren dat cliënten behoefte hebben aan een “vast” gezicht en meer persoonlijke aandacht. In 2020 is het plan verder uitgewerkt en medio januari 2021 zal de splitsing een feit zijn.

De Wieken (SOM/PG):

De afdeling PG, bestaande uit 4 gangen, waarvan twee open en twee gesloten, werkt al langere tijd gesplitst in 4 teams. Voor afdeling Somatiek, ook bestaande uit vier gangen, zal de verdeling 2 teams per twee gangen worden.

De Coronaperiode heeft dit proces versneld, tijdens deze periode is gebleken dat het werken in kleinere zorgteams, het zorgen voor een kleinere groep cliënten, resulteert in efficiënter werken, korte lijnen, meer aandacht voor de client, kortom meer kwaliteit op de werkvloer.

Cliënten zien vaker een vast gezicht (eigen contactverzorgende), de medewerker leert de client echt kennen waardoor zij beter kan inspelen op wens/vraag van de client en medewerkers hebben meer ruimte om hun deskundigheid goed in te kunnen zetten. In 2021 zal de opsplitsing een feit zijn.

Verpleegkundige route

In het kader van binden en boeien hebben medio 2019 verpleegkundige in de Wieken aangegeven dat ze vanuit hun expertise meer kunnen betekenen in de kwaliteit van zorg. In 2020 heeft de projectgroep een voorstel gedaan, dit heeft geresulteerd in het feit dat in januari 2021 gestart gaat worden binnen de Wieken met een verpleegkundige route. *(Zolang Covid-19 een dreiging is zal de route aangepast plaatsvinden om risico op besmetting door gehele huis te beperken.)*

Doel is het beter borgen van kwaliteit van zorg door structurele aanwezigheid (7-23 uur) van verpleegkundige op de werkvloer, die zowel de cliënten van afdeling PG als van Somatiek kent. Hierdoor komt Specialisatie van verpleegkundige ten goede aan alle cliënten van de Wieken. Er is meer uitdaging voor verpleegkundige om naast clientzorg bezig te zijn met het beroep (binden en boeien) en er ontstaat de mogelijkheid om een andere deskundigheidmix in te zetten onder verantwoordelijkheid van de verpleegkundige, die kan bijdrage aan personeelsproblematiek. Start van de verpleegkundige route is Januari 2021 en wordt in de loop van het jaar verder vormgegeven door de verpleegkundigen.

(zie ook [Verbeterparagraaf ten behoeve van inzet kwaliteitsgelden 2021](#))

Leren en verbeteren

Vanuit het kwaliteitstraject van Waardigheid & Trots blijven de volgende thema's staan voor 2021:

-Het thema kwaliteit op de werkvloer krijgt meer aandacht o.a. door casuïstiekbespreking en intervisie te intensiveren met behulp van de teamondersteuners. Contactverzorgenden hierin vaardig laten worden in een "train de trainer" concept.

-Het ontwikkelen van een organisatie breed monitorinstrument conform Kwaliteitskader. Introduceren van technieken om leren en verbeteren te integreren in de dagelijkse werkzaamheden. De introductie van verbeterborden en scrumtechniek worden hiertoe verkend.

-In het scholingsplan worden ook de klinische lessen meegenomen, waarin een aantal onderwerpen (half) jaarlijks vast rouleren en andere vrij in te delen zijn op basis van cliëntgerichte onderwerpen per team. (Als voorbeeld, Medicatieveiligheid, Wet Zorg en Dwang,).

Medicatieveiligheid

In 2020 heeft de IGJ een vervolfbezoek gebracht, n.a.v. bezoek in februari 2019. Hierin was het Thema Medicatieveiligheid een verbeterpunt. Dit is in 2020 opgepakt door diverse acties uit te zetten, het rapport van augustus 2020 wijst uit dat Medicatieveiligheid meer onder de aandacht is bij de medewerkers, dat er goede afspraken zijn met de apotheek en dat toedienlijsten beter gehanteerd worden. Tocht blijft Medicatieveiligheid een aandachtspunt. Het is een breed onderwerp, waarbij op diverse vlakken toch fouten gemaakt worden en waarbij kwaliteitsverbetering te behalen valt (zie Digitaal aftekenen). Om die reden is dit thema geïntegreerd in het scholingsplan. Medewerkers krijgen in 2021 E-learning en klinische lessen aangeboden. Tevens zal dit thema tijdens de interne audits getoetst worden, volgens de Veilige Principes.

Digitaal aftekenen

Binnen Eilandzorg komen er nog te vaak fouten (analyse MIC-meldingen en rapportage IGJ) voor rondom aftekenen van medicatie. Om Medicatieveiligheid te optimaliseren en te borgen is er in 2020 onderzoek gedaan naar een systeem om medicatie digitaal af te tekenen en te bestellen.

Vanaf eind januari 2021 zal er een samenwerking gestart worden met NCare. NCare is een systeem dat vast legt wie, wanneer, welke medicatie aan welke patiënt toedient en maakt het werk van de zorgverleners eenvoudiger en controleerbaar. Het bewaakt ook vergeten toedieningen.

Er is altijd een actueel medicatie overzicht, je hebt geen losse papieren meer nodig en opmerkingen blijven bewaard in het systeem. De app verhoogt daarmee de kwaliteit van de zorg.

Het digitale toediening -en aftekensysteem is:

-werkdruk verlagend en biedt een efficiënte mogelijkheid van dubbele controles op afstand (je hoeft dan niet een collega op te zoeken).

-Er zijn koppelmogelijkheden in ONS (bijv. rapportage)

-Bestellen van medicatie vindt plaats direct vanuit het systeem, waardoor foutgevoeligheid verminderd.

Het digitaal afteken wordt zowel extramuraal als intramuraal ingezet. Extramuraal wordt gesubsidieerd vanuit de Subsidie Set Covid. Intramuraal is meegenomen in de begroting voor 2021.

(zie ook Verbeterparagraaf ten behoeve van inzet Subsidie Set Covid-19)

Rapporteren

Voor een efficiëntere manier van werken, snellere informatieverwerking en inhoudelijk goede rapportages, willen we inzetten op digitalisering op de werkvloer. Dit houdt in dat er voor de zorgmedewerkers intramuraal tablets ter beschikking komen, zodat zij op de kamer van de client direct de mogelijkheid hebben te rapporteren, medicatie digitaal af te tekenen, belangrijke informatie te verwerken, enz.. Dit hoeft dan niet meer te gebeuren na de zorgroondes, of tussen de bedrijven door. Hierdoor komt er aan het eind van een werkdag/dienst, ruimte vrij voor overdracht aan de collega die de dienst overneemt.

Hulpmiddelen

In 2020 is er een onderzoek binnen het verpleeghuis de Wieken gedaan naar de aanwezigheid van hulpmiddelen. Dit als antwoord op de vraag: Hoe kunnen we het beheer en de inzet van de hulpmiddelen optimaliseren met als uitgangspunt de kwaliteit van leven voor de cliënten en een gezonde, efficiënte en veilige werkomgeving voor de zorgverleners.

In Q1 van 2021 gaat Eilandzorg samen met Arjo een traject in waarin er steeds voor elke client de juiste (transfer) hulpmiddelen beschikbaar worden gesteld i.c.m. advies, ondersteuning in trainingen en structurele inzet van deskundige.

Palliatieve Zorg

In september 2020 is één verpleegkundige gestart met de opleiding palliatief verpleegkundige, via het lerend netwerk Zeeuwse Zorgschakels. Door de coronaperiode heeft de medewerker dit in de praktijk niet kunnen afronden. In september 2021 start zij opnieuw met de opleiding. Tevens is ook de training palliatieve zorg die gepland stond voor de IG'ers niet doorgegaan.

De verwachting is dat dit in 2021 dit ook weer opgepakt kan worden en dat zij als aandachtsvelders het thema palliatieve zorg, verder kunnen uitzetten binnen de teams.



*Het betrekken van het sociale netwerk van de client
(biiv. familie, vrienden, clubs, kerk)*

Betrokkenheid vergroten door:

Inhuizing

Een goede start van de zorg voor onze clienten begint bij een helder en duidelijk intakegesprek met client en zijn familie. Dit gesprek maakt onderdeel uit van het inhuizingsproces en worden wensen, behoeftes, mogelijkheden en verwachtingen met elkaar besproken. Eilandzorg biedt de client veel mogelijkheden op het gebied van zorg, welzijn en wonen. Om dit goed in te richten voor de client, is het belangrijk dat het inhuizingsproces goed verloopt. Hierbij is ook samenwerking en goede taakverdeling tussen contactverzorgenden, Facilitaire Dienst, Technische Dienst en bedrijfsbureau belangrijk.

Het inhuizingsproces is de afgelopen twee jaar door diverse omstandigheden, zoals renovatie, geen Facilitair manager, personeelwisselingen, onduidelijkheid rondom rollen/taken en verantwoordelijkheden onvoldoende ontwikkeld. Dit proces is daarom opgepakt in het kwaliteitstraject Samen...Vooruit en is onderdeel van de clientroute. Medio 2020 is er door de teamondersteuners, de kwaliteitsmedewerker, medewerker startpunt en de coach van WOL gewerkt aan de procesvorming, o.a. door inzichtelijk te maken wat er nodig is om een client in te huizen en wie daarin allemaal een rol hebben te vervullen. Dit wordt voortgezet in 2021. Naast het inhuizingsproces zal ook de nodige documentatie ontwikkeld worden. Verwacht wordt dat medio 2021 het proces geïmplementeerd is in de organisatie. Evaluatie vindt plaats middels de eindscan (april 2021) van Waardigheid & Trots en het jaarlijkse clienttevredenheids-onderzoek (1^{ste} kwartaal 2021). Inhuizing is sinds dit jaar een onderdeel van de uitvraag in het clienttevredenheidsonderzoek, op aanvraag van de Clientenraad.

Caren

Deze digitale dossieromgeving biedt mantelzorgers/familieleden de mogelijkheid om mee te kijken in het zorgleefplan, zonder de regie van de cliënt over te nemen. De client bepaalt wie er allemaal mee kunnen kijken in het dossier.

Tijdens de Corona-uitbraak is gebleken dat (snel) informatie uitwisselen ontzettend belangrijk is. Mantelzorgers /familie werden op de hoogte gehouden over de maatregelen die genomen waren, bijv. de bezoeksregeling, of over de voortgang van activiteiten. Daarnaast zijn de brieven over de situatie in De Wieken, ook in het clientdossier gezet, zodat deze informatie direct onder meer mensen verspreid kon worden, dan alleen de gerichte brief aan de eerste contactpersoon.




Deze manier van communiceren is door de mantelzorgers /familie goed ontvangen. Ook voor de medewerkers biedt Caren de mogelijkheid, om makkelijk en snel met mantelzorgers /familie informatie uit te wisselen. Daarom willen we in 2021 Caren onder de aandacht blijven houden voor zowel de client, als de mantelzorgers/ familie en de medewerkers.

“Samen”




De maandelijkse maaltijd voor in- en omwonenden, familie en mantelzorgers is een mooi en succesvol voorbeeld van “samen” activiteiten ondernemen. In 2020 is dit helaas i.v.m. Corona niet door kunnen gaan. In deze periode hebben we gemerkt hoe waardevol, bijvoorbeeld deze momenten zijn voor allen die hieraan deelnemen. We hebben daarom op andere creatieve manieren het “samen” zijn invulling moeten geven. Dat hebben we gedaan door o.a. een babbelbox te plaatsen, ten tijde van de lockdown. Hier is dankbaar gebruik van gemaakt t door clienten en hun familie. Ook het beeldbellen was voor sommige clienten een uitkomst om met hun dierbaren te communiceren.


Voor de clienten hebben activiteiten m.b.t. bewegen en muziek Coronaproof plaatsgevonden met behulp van enkele vrijwilligers en de beweegcoach. Samen dingen doen, ondernemen, een praatje maken is ontzettend belangrijk voor het welzijn van onze clienten, maar ook voor mantelzorgers/ familie. In 2021 willen we daarom bestaande en nieuwe activiteiten waarin “samen” centraal staat voortzetten en uitbreiden.

VERBETERPARAGRAAF

Kernwaarde	Doel	Verbeterpunt / Actie	Testresultaat	Evaluatie	Wie
 <p>Wederzijds respect</p>	Meer bewegingsvrijheid en zelfstandigheid voor PG-cliënten.	<p>Inzet leefcirkels, start in april 2021. Uitgangspunt is, in navolging van de nieuwe wet Zorg en Dwang, het principe: Deuren open, mits....</p> <p>In Q1 2021 komt plan van aanpak over hoe medewerkers geïnformeerd worden, welke instructies er komen en hoe familie en mantelzorgers geïnformeerd worden. De medewerkers gaan eerst zelf testen en kijken waar nog verbeterpunten zijn.</p>	<p>De huidige groep PG-cliënten krijgt meer bewegingsvrijheid. We bieden de cliënt persoonlijke veiligheid en een stuk zelfstandigheid.</p> <p>Medewerkers weten op de juiste manier leefcirkels toe te passen, zodat dit past bij de wensen, mogelijkheden en regie van elke client.</p>	<p>Evaluatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - In plan van aanpak worden momenten van monitoren, evalueren en het geven van klinische lessen vastgelegd 	PG
 <p>Wederzijds respect</p>	Iedere client beschikt over een levensboek, zodat zorg en welzijn afgestemd wordt op de wens van de client.	<p>Door een levensboek te maken met elke client, samen met familie, wordt de mogelijkheid gecreëerd om belangrijke momenten uit het leven te herbeleven.</p> <p>Hierdoor leer je de client beter kennen, kun je makkelijker het gesprek aangaan, en leer je het gedrag te begrijpen van de client.</p> <p>In 2021 wordt gekeken hoe het levensboek ingezet kan worden bij de zorg voor de cliënten.</p> <p>Om verbetering aan te brengen rondom afspraken en beleid betreffende Intake/Inhuizing, wordt er een werkgroep opgestart.</p>	<p>Het levensboek zal als uitgangspunt dienen voor individuele welzijnsdoelen / activiteiten en wordt opgenomen in het zorgleefplan.</p> <p>Familie/mantelzorgers hebben via Caren inzage in clientdossier. Caren wordt meer ingezet.</p> <p>Medewerkers kunnen makkelijker in gesprek gaan met client en mantelzorger/familie en kunnen activiteiten aanbieden die passen bij de cliënt.</p> <p>Inhuizingproces is geoptimaliseerd.</p>	<p>Evaluatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2x per jaar Zorgleefplanbespreking - CTO - Clientbesprekingen - Werkgroep-overleg 	<p>AB</p> <p>TO</p> <p>Werkgroep</p>
 <p>Vertrouwen</p>	Zelfstandigheid van de cliënt in de Wijk wordt vergroot rondom medicatie	Om de client minder afhankelijk van de thuiszorg te maken, meer regie over hun eigen leven te hebben en de medewerkers efficiënter te laten werken, start vanaf januari het traject om medicijndispensers in te zetten. De doorlooptijd van de implementatie hiervan is 9 maanden.	<p>Medicijndispensers zijn een toegevoegde waarde voor onze cliënten.</p> <p>Werkdruk van de medewerkers wordt verlaagd, hierdoor kunnen zij efficiënter werken.</p> <p>Minder medicatiefouten door inzet medicijndispencer.</p>	<p>1^{ste} kwartaal start implementatie, traject van 9 maanden.</p> <p>Evaluatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eindevaluatie september 2021 - Kwartaalanalyses MIC-meldingen - Interne audits <p>Traject loopt volgens de subsidie SET-Covid.</p>	<p>Wvpk manager,</p> <p>Medw KW</p>

	<p>Aanbieden van activiteiten die bijdragen aan welzijn van cliënten en aansluiten bij interesse en beleefwereld.</p>	<p>Extra inzet van 1,3fte t.o.v. 2018 tbv:</p> <p>Maandelijks koffietafel-gesprekken waarin activiteiten worden besproken en er ruimte is om nieuwe ideeën aan te dragen.</p> <p>Inzet vrijwilligers om activiteiten te organiseren en te ondersteunen Inzet bij individuele activiteiten en in groepsverband.</p>	<p>.</p> <p>Medewerkers gaan makkelijker in gesprek en kunnen activiteiten aanbieden die passen bij de cliënt.</p> <p>Activiteiten begeleiding, vrijwilligers en Zorgmedewerkers sluiten beter op elkaar aan, waarbij de wens/vraag van client centraal staat.</p>	<p>Evaluatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 x per jaar evaluatie zorgleefplan - CTO - Maandelijkse welzijnsoverleg 	<p>AB</p>
	<p>Nieuw contact maken waar dit mogelijk is en het isolement van cliënten doorbreken.</p>	<p>CRDL (Cradle, interactief zorginstrument)</p> <p>Om persoonlijke aandacht te kunnen blijven geven die aansluit bij de client, vooral daar waar cliënten moeite hebben met communicatie en sociale interactie, wordt in 2021 de CRDL ingezet.</p> <p>Eilandzorg wil dit aanschaffen van de kwaliteitsgelden (investering van €4.800,-).</p>	<p>Cliënten kunnen op een gelijkwaardige wijze deelnemen, ongeacht de cognitieve vermogens van de deelnemers.</p> <p>Medewerkers kunnen contact maken met cliënten die moeite hebben met communicatie, sociale interactie en in een isolement zitten.</p>	<p>Evaluatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teamoverleg PG - Clientbesprekingen - zorgleefplan 	<p>PG</p>
	<p>Zorgmedewerkers zijn ontzorgt en kunnen ongestoord aandacht bieden aan de cliënt.</p>	<p>In 2020 is de Front-office/receptie uitgebreid naar de middaguren. Om de zorg ook te ontlasten in de avonden en weekenden wordt de front-Office/receptie ingezet op 7 dagen in de week.</p> <p>Formatie-uitbreiding in weekenden is 1,3 Fte</p>	<p>De zorg is ontlast door 7 daagse bezetting van front-office/receptie.</p> <p>7 dagen in de week een servicepunt voor alle gasten, bewoners, familie, vrijwilligers en zorgmedewerkers.</p>	<p>Evaluatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - MTO - CTO - FO-overleg 	<p>Manager</p>
	<p>Optimaliseren van toezicht, extra aandacht en lichte ADL ondersteuning binnen de PG afdelingen</p>	<p>Zorgassistenten worden ingezet om de Zorgmedewerkers optimaal te ondersteunen d.m.v. toezicht te houden in de huiskamers, extra aandacht te geven aan de cliënten. Met daarnaast als aanvulling in 2021 lichte ondersteuning bieden bij ADL werkzaamheden</p> <p>Formatie-uitbreiding van 2 Fte extra aan zorgassistenten PG t.o.v. 2018 (idem kwaliteitsplan 2020)</p>	<p>Meer toezicht en sfeer op de huiskamers PG.</p> <p>Cliënten doen meer mee met dagelijkse bezigheden, er zijn meer activiteiten mogelijk.</p> <p>Er is meer rust en regelmaat gecreëerd, voor zowel cliënt als zorgmedewerkers.</p> <p>Zorgmedewerkers worden ondersteund bij lichte ADL werkzaamheden.</p>	<p>Evaluatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - MTO - CTO - Werkoverleg PG - Cliëntbesprekingen 	<p>PG</p>

	<p>Het welzijn van de cliënten optimaliseren</p>	<p>De gastvrouwen leveren een waardevolle bijdrage aan het welzijn van onze cliënten. Extra aandacht, een praatje, sfeer brengen aan de dag, wordt gewaardeerd door onze cliënten.</p> <p>Om dit nog meer aan te kunnen bieden en de kennis en contacten die de gastvrouwen met onze cliënten hebben ten volle te benutten, wordt in 2021 op bepaalde (piek)momenten de diensten van de gastvrouwen verdubbeld</p> <p>Formatie-uitbreiding van 0,7 Fte</p>	<p>Werkdruk is verlaagd door extra inzet van uren op de piekmomenten.</p> <p>Cliënten ervaren de extra aandacht die gegeven kan worden.</p> <p>De sfeer in het restaurant is geoptimaliseerd.</p> <p>Gastvrouwen zijn geschoold in omgaan met onbegrepen gedrag en signalering.</p>	<p>Evaluatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - MTO - CTO - Team – overleg - Evaluatie scholing medewerkers 	<p>Gastvrouwen</p>
	<p>Doel is het beter borgen van kwaliteit van zorg door structurele aanwezigheid van verpleegkundige op de werkvloer.</p>	<p>Specialisatie van verpleegkundige komt ten goede aan alle cliënten van de Wieken, wanneer zij structureel aanwezig is op de werkvloer, en zowel de cliënten PG als Somatiek kent.</p> <p>Start van de verpleegkundige route is Januari 2021 en wordt in de loop van het jaar verder vormgegeven door de verpleegkundigen.</p> <p>Formatie-uitbreiding van 1 Fte</p>	<p>Er is meer uitdaging voor verpleegkundige om naast clientzorg bezig te zijn met het beroep (binden en boeien).</p> <p>En er ontstaat de mogelijkheid om een andere deskundigheidmix in te zetten onder verantwoordelijkheid van de verpleegkundige, die kan bijdrage aan personeelsproblematiek.</p>	<p>Evaluatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verpleegkundig overleg - MTO - CTO 	<p>Vpk</p>
	<p>Medicatieveiligheid optimaliseren en borgen, volgens de norm van IGJ.</p>	<p>Vanaf eind januari 2021 zal er een samenwerking gestart worden met NCare.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het NCare-systeem legt vast wie, wanneer, welke medicatie aan welke patiënt toedient. - Het werk van de zorgverleners wordt hierdoor eenvoudiger en controleerbaar. - Het bewaakt ook vergeten toedieningen. - Er is altijd een actueel medicatie overzicht - opmerkingen blijven bewaard in het systeem. De app verhoogt daarmee de kwaliteit van de zorg. 	<p>Er wordt gewerkt volgens de norm van de IGJ.</p> <p>Digitaal aftekenen is onderdeel van het medicatieproces</p> <p>Het systeem is werkdruk verlagend en biedt een efficiënte mogelijkheid van dubbele controles op afstand.</p> <p>Rapportage's in ONS zijn up to date.</p> <p>Er is een vermindering aan fouten bij bestellingen van medicatie .</p>	<p>1^{ste} kwartaal start implementatie, traject van 9 maanden. Eindevaluatie september 2021</p> <p>Evaluatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kwartaalanalyses MIC-meldingen - Interne audits <p>Traject loopt volgens de subsidie SET-Covid.</p>	<p>Zorgteams Medw KW</p>

Visie	Doel	Verbeterpunt/actie	Resultaat	Evaluatie	Wie
	Verbetering van kwaliteit van zorg op de thema's van kwaliteitskader Verpleeghuiszorg	<p>Verhogen van de kwaliteit van zorg (methodisch werken, leren van elkaar, kwaliteit op de werkvloer etc.)</p> <p>Werken vanuit de Bedoeling</p> <p>Vergroten van eigenaarschap en werkplezier bij de medewerkers</p> <p>Verbeteren van het functioneren van de teams en optimaliseren van de samenwerking tussen de verschillende teams</p> <p>HRM proces en instrumentarium te optimaliseren en implementeren</p>	Via traject Waardigheid en Trots op Locatie ligt er een plan van aanpak met beschrijving van de resultaten op de 8 thema's van kwaliteitskader.	<p>Structureel overleg Projectteam in periode januari-juni 2021</p> <p>Januari 2021 evaluatie transmanager</p> <p>Januari/februari 2021 : CTO</p> <p>April 2021: Eindscan</p> <p>Eind juni 2021: Afsluiting project</p> <p>Juli 2021: Externe Audit</p>	Project team

In 2021 wordt de verbeterparagraaf toegevoegd aan de agenda van het MT. Dit overleg vindt 1x per 3 weken plaats. In het MT-overleg wordt de voortgang van de doelen besproken.