

Kwaliteitsverslag 2021 KleinGeluk



zorg van grote waarde



Inleiding

2020 was door Corona en alle gevolgen voor cliënten en personeel een roerig jaar. We waren benieuwd wat 2021 voor ons in petto had. Terugkijkend blijkt dat, ondanks dat Corona weer regelmatig de kop op stak, we toch behoorlijk handen en voeten hebben kunnen geven aan ons kwaliteitsbeleid. Dat is te danken aan de inzet van alle medewerkers en vrijwilligers van KleinGeluk. Elke dag opnieuw proberen zij hun werk zo goed mogelijk te doen en daarmee elke dag de moeite waard te maken in de levens van onze cliënten.

In dit verslag leest u wat we in 2021 bereikt hebben. We hebben ervoor gekozen de indeling van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg aan te houden. Per thema beschrijven we de belangrijkste acties over 2021.



Profiel KleinGeluk

Missie

Wij richten ons op ouderenzorg in Apeldoorn en maken voor zowel cliënten als medewerkers vanuit aandacht, keuzevrijheid en persoonlijke geluksmomenten iedere dag de moeite waard.

Visie

Wij dragen als professionele en betrokken medewerkers zorg voor het persoonlijk welzijn van de cliënt, voegen kleur toe en bouwen samen vertrouwen op. We gaan individueel contact aan om persoonlijke geluksmomenten te creëren. Zo zetten we zowel de cliënt als onze medewerkers in eigen kracht.

Strategie

We stemmen samen wensen en behoeften af rond wonen, welzijn en zorg: met de cliënt/familie/netwerk en met collega's. Voorop staat dat de cliënt zich veilig, begrepen en gezien voelt en vrij om eigen keuzes te maken. We werken vraag gestuurd en persoonsgericht.



Locatie	Gem. aantal cliënten
Thuiszorg	740
De Groene Hoven	30
Avondzon	40
Matenhof	73
Sainte Marie	48
Veldhuis	83
Juliana	65
Dagbesteding	27
Totaal	1106

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Clienttevredenheid

Binnen KleinGeluk onderzoeken we de cliënttevredenheid regelmatig. Over 2021 hebben we binnen Intramuraal, Thuiszorg en de Dagbesteding de tevredenheid gemeten.

Intramuraal:

In 2021 hebben we niet, als voorgaande jaren, de CQ-index gedaan.

De ervaringen en meningen van cliënten en familie hebben we geïnventariseerd ten behoeve van het WOL traject (Waardigheid & Trots op Locatie). Met deze resultaten hebben we per locatie gerichte verbeterplannen opgesteld. Wel hebben we cliënten en families gevraagd om hun ervaringen te delen via Zorgkaart Nederland. We scoren daar gemiddeld een mooie 8,3.

Wijkverpleging (PREM):

Onze cliënten in de wijkverpleging gaven KleinGeluk gemiddeld een 8.7. De meeste onderwerpen uit het onderzoek worden heel goed (lees bovengemiddeld) beoordeeld. De cliënten vinden dat de medewerkers hen met aandacht behandelen en dat zij in de gaten houden hoe het met hun gezondheid gaat. Ook voelen zij zich uitermate op hun gemak bij de medewerkers. De cliënten hebben veel vertrouwen in de deskundigheid van de medewerkers en zijn van mening dat de zorgverleners hun wensen zeer goed meenemen bij het bepalen van de zorg. Het onderwerp 'afgesproken tijd' laat als enige een gemiddelde score zien. Er zijn nauwelijks aandachts- en verbeterpunten uit het onderzoek naar voren gekomen.

Dagbesteding:

De cliënten van de Dagbestedingslocaties (5 locaties) zijn tevreden over de vriendelijkheid van de begeleiders, hebben vertrouwen in hun deskundigheid, de locaties zijn over het algemeen goed bereikbaar, het vervoer is goed geregeld, de sfeer is goed, men is tevreden over het dagprogramma. Scores waar we blij van worden. De verbeterpunten hebben we meegenomen in een verbeterplan voor de dagbesteding. Totaal gemiddeld: 7,9



Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Werkafspraken en zorgmethodiek

De huidige inrichting van het ECD wordt door veel medewerkers als omslachtig en onduidelijk aangeduid. Om die reden is eind 2021 een werkgroep gestart om het ECD te bekijken en zo nodig opnieuw in te richten. Het doel is het systeem te vereenvoudigen en gebruiksvriendelijk te maken. Er wordt o.a. onderzoek gedaan naar de hoeveelheid formulieren, de keuze voor een classificatiesysteem (op dit moment OMAHA), en het meer persoonsgericht kunnen registreren.

Positionering van de verpleegkundigen

Op elke locatie werken nu regieverpleegkundigen. Deze functie vervangt de functie van coördinerend verpleegkundige. De functiebeschrijving is opnieuw geformuleerd, er zijn wat zaken rond rollen en verantwoordelijkheden gewijzigd. Deze nieuwe invulling van de functie past bij een andere stap die is genomen in 2021, het aannemen van locatiemanagers per locatie.

SOW subsidie

KleinGeluk heeft in 2021 de subsidie ondersteuning wijkverpleging (SOW) aangevraagd en toegewezen gekregen. De subsidie geeft mogelijkheden om de volgende projecten te financieren:

1. Het verbeteren van de deskundigheid van het team wijkverpleging.

Om structureel te werken aan deskundigheidsbevordering en verbetering van kwaliteit onder onze verpleegkundigen en verzorgenden willen we onze wijkverpleegkundigen de opleiding intercollegiale toetsing laten volgen. Daarnaast willen we structurele intervisie opstarten in onze zorgteams. Om dat op een goede manier te kunnen begeleiden, leiden we een aantal collega's op tot intervisiebegeleider.

2. Het terugdringen van administratieve lasten. We willen een aantal projecten oppakken: Zorgmethodiek en ECD, Paarse Krokodillen, Wondzorgmodule

3. Het verbeteren van de basisinfrastructuur met betrekking tot ICT: Een goed werkend en dekkend draadloos netwerk aanleggen.

Het elektronisch cliëntdossier is een hulpmiddel. Het moet voor zorgverleners van alle niveaus te begrijpen zijn en moet bijdragen aan het belangrijkste uitgangspunt: 'Ken je cliënt'.

Rob Hindriks, manager WWZ

In onze werkprocessen zitten een aantal zogenaamde Paarse Krokodillen. Zoals het structureel jaarlijks uitvragen van het ABC formulier met o.a. reanimatiewensen. Zowel cliënten als huisartsen zitten daar niet op te wachten en het geeft ons alleen maar extra werk. Dat moet simpeler!

Irma Mouw, wijkverpleegkundige



Wonen en Welzijn

Familieparticipatie

Familieleden en naasten spelen vaak een belangrijke rol in het leven van onze cliënten. Ook hebben ze vaak een rol in de zorg. Als iemand bij ons in zorg komt, mogen wij dat niet negeren en er van uit gaan dat wij alles overnemen. Wij redeneren juist andersom: Wij voegen in in het leven van onze cliënten en zijn naasten.

Dat vraagt contact, communicatie en afstemming en de mogelijkheid om maatwerk te bieden.

Onze uitgangspunten hebben we in vernieuwd beleid opgeschreven. In 2021 zijn we gestart met de implementatie daarvan. Dit loopt door in 2022. Ook hebben we onze bijdrage geleverd aan een regiobreed project over familieparticipatie.

Welzijn

De dagbesteding van KleinGeluk is een product dat van grote meerwaarde is voor inwoners van Apeldoorn. Tevens kan het gezien worden als een mooie manier om cliënten te introduceren bij onze intramurale zorg. Maar de dagbesteding staat zowel binnen KleinGeluk als daar buiten nog onvoldoende op de kaart. Om het meer bekendheid te geven en financieel gezonder te maken, moeten stappen genomen worden. Hiertoe is in 2021 gestart met het schrijven van een plan. Input is opgehaald tijdens brede tafel discussie gesprekken. In 2022 wordt uitvoering gegeven aan het Plan.

Het afgelopen jaar is de positionering van de welzijnsmedewerkers op locaties echt een speerpunt geweest. Van meer centraal met centrale activiteiten voor de hele locatie, naar meer decentraal en per team en cliënt kijken wat passend is.

Ook maken we steeds beter en gericht gebruik van mooie producten zoals de Qwiek-up en de Tovertafel. Ook hebben we een poosje gebruik mogen maken van een levensechte treincoupe die op een groot 'zij-raam' de reis van Apeldoorn naar Enschede afspeelde.

Woonlocaties in relatie tot het kwaliteitskader

In 2021 zagen we ons genoodzaakt om niet langer gebruik te maken van locatie Kristal. Het structureel kostendekkend krijgen van deze locatie bleek niet langer mogelijk. Daarbij telt nadrukkelijk mee dat we ons willen houden aan kwaliteitseisen rond voldoende inzet van personeel en het bieden van voldoende toezicht, conform het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg.

Binnen het Lerend netwerk mantelzorg hebben we een e-learning ontwikkeld rond het thema familieparticipatie. Met als doel om de relatie en samenwerking tussen zorgprofessionals en families te versterken.

Sari van Veen, Geriatrie- en S1 verpleegkundige



Veiligheid

Melden en leren van incidenten

Het melden en bespreken van incidenten zien we als een goede manier om de kwaliteit en veiligheid te verbeteren en te borgen. In 2021 is er veel aandacht aan besteed. De MIC aandachtvelders zijn beter in het zadel gezet middels sessies, het onderwerp staat prominenter op de agenda van het teamoverleg en is er structureel overleg tussen MIC aandachtvelders, regie/wijkverpleegkundigen en de manager. Zij analyseren incidenten, kijken met behulp van het visgraad model naar oorzaken en leren en verbeteren zo gestructureerd volgens een duidelijke PDCA cyclus.

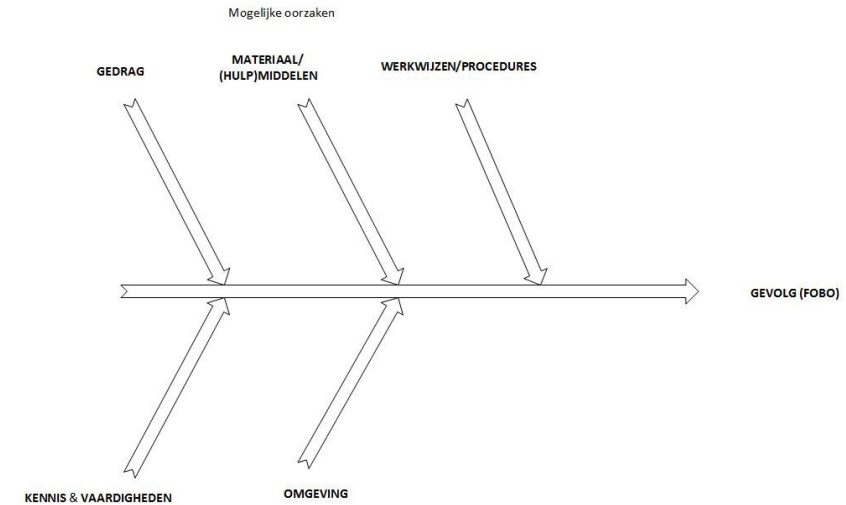
Het huidige systeem ondersteunt de MIC aandachtvelders echter onvoldoende om goede analyses te kunnen maken. Samen met hen wordt onderzocht hoe zij beter gefaciliteerd kunnen worden. Tevens zal het MIC formulier vereenvoudigd worden. Deze stappen lopen door in 2022.

Dan zullen ook de locatie/thuiszorg MIC analyses elk kwartaal besproken worden als onderdeel van de MT+ kwartaalrapportage.

Wet Zorg en Dwang

In 2021 hebben we verder gewerkt aan het zo goed mogelijk toepassen van de uitgangspunten van de Wet Zorg en Dwang binnen KleinGeluk. Collega's hebben de beschikbare e-learning gemaakt en daarnaast zijn we gestart met het uitvoeren van audits rond het thema onvrijwillige zorg. Samen met de collega's op locaties brengen we in beeld wat goed gaat en welke situaties men lastig vindt in het kader van deze wet. In 2022 vervolgen we deze audits.

In 2021 hebben we de uitgangspunten van de WZD vertaalt naar duidelijk beleid voor onze wijkverpleging. Daar zien we dat de gevallen waarin wijzelf onvrijwillige zorg geven en initiëren minimaal zijn maar vaker worden geconfronteerd met afspraken binnen families en naasten rond een cliënt waarvan wij denken dat deze vallen onder de reikwijdte van de WZD. Denk daarbij aan het ophangen van camera's, het werken met gps-trackers, het afsluiten/opbergen van medicatie en soms ook het afsluiten van de woning. Lastige situaties voor onze medewerkers waarbij wij als uitgangspunten hanteren: Als wij er van weten, moeten we er ook iets mee. Dan beschrijven we de afspraken in ieder geval in de zorgplannen en maken het bespreekbaar tijdens cliëntbesprekingen.



Veiligheid

Klachtenbeleid

In 2021 is gestart met het bijwerken van ons klachtenbeleid. Doel daarvan is dat we op een laagdrempelige manier in contact zijn met cliënten/naasten die klachten hebben. We richten ons erop om deze klachten in gezamenlijkheid weg te nemen, voordat een klacht echt uitmond tot een officiële klacht. In 2022 wordt hier verder vervolg aan gegeven, bijvoorbeeld door het instellen van een interne klachtenfunctionaris.

MIM beleid

In 2021 is het beleid rond Melden van Incidenten door Medewerkers geharmoniseerd en zijn de werkafspraken verduidelijkt en opnieuw gecommuniceerd. Doel hiervan is dat collega's makkelijk melden en dat de organisatie beter opvolging geeft aan dit soort meldingen.

Binnen KleinGeluk vinden we het belangrijk dat medewerkers zich veilig voelen en ook veilig genoeg om incidenten te melden. Ook is het van belang dat medewerkers goed worden opgevangen na een incident. Vervolgens willen we kijken naar wat er is gebeurd en of een incident dit in de toekomst voorkomen kan worden.

Sylvia Knuman, arbo adviseur



Leren en verbeteren van kwaliteit

Leren van audits

KleinGeluk werkt samen met het Care&Quality Institute. Zij auditen, samen met een aantal medewerkers van KleinGeluk (interne auditoren), elk jaar een aantal teams. Onze praktijk wordt dan getoetst aan geldende wet- en regelgeving en beroepsnormen. In 2021 zijn 25 audits uitgevoerd. Een audit bestaat uit een initiële en een vervolgaudit. Na elke audit is per team een gedetailleerd rapport beschikbaar waarmee zij verbeteringen kunnen starten. We zien over het algemeen verbetering van de teams; na een audit neemt het team maatregelen die bij de vervolgaudit ook verbeterd blijken. We zijn blij te zien dat het de teams lukt om die verbeterslag te maken. In onderstaande tabel staat aangegeven welke onderwerpen aandacht behoeven en de genomen verbetermaatregelen:

Onderwerp audit dat aandacht heeft:	Verbetermaatregelen:
Medicatieveiligheid	Kwaliteitscommissie medicatie opnieuw ingericht, structureel overleg apotheken, overleg Boomerweb
Risicovolle handelingen	Trainingen verpleegtechnisch handelen zijn sinds Q2 2021 weer opgepakt, leerplatform in ontwikkeling (Q1 2022 in werking)
Risicosignalering	ECD wordt opnieuw bekeken (ondersteunt het ECD in werken volgens PCDA), functie regieverpleegkundige ten behoeve van aansturing team, evv-scholing wordt ingezet, gebruik Kwaliteitsmonitor in Nedap voor beoordelen geldigheid zorgplannen
Infectiepreventie / handhygiëne	Dit onderwerp is nog niet goed ingeregeld: er ligt een voorstel hygiëne als punt op Kwaliteitsoverleg, aandachtsvelders hygiëne worden opnieuw in zadel gezet, richtlijnen komen beter op papier te staan
Veiligheid hulpmiddelen	Sinds Q3 2021 worden hulpmiddelen geijkt door Fa Joerns; aandachtspunt: stickers voor bewijs van ijking
Voeding en hygiëne	Afspraken maken in team wie verantwoordelijk is voor meten temperatuur en bijhouden registraties
Dossier	Inrichting ECD wordt opnieuw bekeken, bij andere zorgaanbieders gekeken hoe zij gebruik maken van Nedap, er is ook afstemming met welzijn en dagbesteding hoe zij het beste gebruik kunnen maken van het ECD (integreren)
Kwaliteitssysteem	Inrichting ECD wordt opnieuw bekeken, processen zijn opnieuw beoordeeld, zodat medewerkers ondersteund worden op het toepassen van de PDCA (bv proces MIC, MIM, klachten etc.)



Leren en verbeteren van kwaliteit

Centraal Kwaliteitsoverleg

Kwaliteit en veiligheid is belangrijk bij het verlenen van zorg. Om kwaliteit en veiligheid middels de PDCA cyclus te borgen binnen KleinGeluk is het kwaliteitsoverleg gestart in 2021. Het kwaliteitsoverleg zorgt ervoor dat alle onderwerpen, initiatieven en ontwikkelingen op het gebied van kwaliteit in het primaire proces, geagendeerd, gevolgd en verbonden blijven binnen alle onderdelen en locaties van KleinGeluk. Het kwaliteitsoverleg is lean samengesteld om slagvaardig en effectief te kunnen werken. Het werkt erg prettig en geeft veel duidelijkheid.

Leerplatform

In 2021 is een start gemaakt met het implementeren van het Leerplatform. In februari 2022 is het daadwerkelijk beschikbaar geworden voor onze medewerkers. Op dit leerplein staat het aanbod aan scholingen, afgestemd op de functie van de medewerker, zoals: verplichte en facultatieve modules, klinische lessen en praktijkscholingen.

Of alle collega's op locatie Groene Hoven de e-learning WZD hebben gemaakt? Dat kan ik zo even voor je nakijken! Kijk, hier heb ik het overzicht.

*Bas Dirkzwager,
regieverpleegkundige*



Personeelssamenstelling

Bevoegd en bekwaam

In 2020 en 2021 hebben we ons ingespannen om elke medewerker op het juiste niveau bevoegd en bekwaam te maken door middel van scholing. Tevens zijn op alle locaties en ook in de thuiszorgteams trainers beschikbaar die in 2021 volgens een duidelijke trainingsplanning collega's hebben getraind. Ook voor de komende jaren zal dit op deze manier gaan, waardoor we borgen dat collega's niet alleen bevoegd en bekwaam zijn maar dat ook blijven.

Daarnaast hebben we een groep Helpenden geschoold naar het niveau Helpende Plus.

Kwaliteitscommissies en aandachtsvelders

We zagen begin 2021 dat onze kwaliteitscommissies en aandachtsvelders niet de juiste rol en positie hadden binnen KleinGeluk. Opdrachten en taken van de commissies waren onduidelijk en aandachtsvelders niet voldoende ondersteund en gevoed omtrent de invulling van hun rol. In 2021 zijn we gestart met het Kwaliteitsoverleg: 1 centrale plek waar alle onderwerpen rond kwaliteit van zorg en welzijn besproken en beslist kunnen worden. Dit heeft invloed op de manier waarop we de commissies en aandachtsvelders willen inzetten. In 2022 wordt een voorstel uitgewerkt waarin we opteren voor een aparte medicatie commissie naast het kwaliteitsoverleg. Daarnaast zullen de commissies Hygiëne, Vallen en Bewegen en Agressie & Onbegrepen gedag in hun huidige vorm vervallen. De onderwerpen zullen allen terugkeren in het kwaliteitsoverleg. Daarbij opgemerkt dat een hygiëne commissie wettelijk verplicht is en we daaraan voldoen door deze commissie binnen het kwaliteitsoverleg plaats te laten vinden.

Voor wat betreft de aandachtsvelders ligt er een voorstel waarin alleen de aandachtsvelders MIC en Hygiëne overblijven, naast een paar andere aandachtsvelden zoals BHV, ICT en de ergo coaches. Zij zullen ook structureel ondersteund worden door de betrokken stafadviseurs.

Samenwerking behandelaren

In 2021 hebben we stappen gemaakt in het verbeteren van de multidisciplinaire samenwerking tussen behandelaren en zorgteams. In de wijkverpleging hebben we bijvoorbeeld de uitgangspunten rond ketensamenwerking uitgewerkt. Daarnaast hebben we structureel overleg met de behandelaren van Novicare. Ook maken we stappen in de triage van zorg voordat behandelaren worden ingezet, door inzet van de gespecialiseerd verpleegkundigen en het gebruik van de Cordaan Triage site. Deze site helpt om snel in te kunnen schatten wat de ernst van een bepaalde situatie is en welke vervolgacties ingezet moeten worden.



Personeelssamenstelling

Arbeidsmarkt

Ook wij ervaren dagelijks de krapte op de arbeidsmarkt. Het was in 2021 een uitdaging om goede medewerkers te vinden maar ook om ze vervolgens te behouden voor de organisatie. We hebben een aantal dingen gedaan om hier aan te werken. Zo hebben we een speerpunt gemaakt van het werven en beter begeleiden van leerlingen. Ook hebben we gekeken naar betere roosters voor leerlingen.

Verder hebben we in de thuiszorg zogenaamde schoolroutes geïntroduceerd. Routes die wat later starten zodat collega's met kinderen deze eerst naar school/opvang kunnen brengen en daarna kunnen starten aan hun route.

Als derde is er een verzuimplan geschreven met gerichte acties om het verzuim en verloop terug te dringen. 1 van de speerpunten was aandacht voor langdurig verzuim.

We vinden dat we de introductie van nieuwe medewerkers beter moeten organiseren. Als je bij ons start in een nieuwe baan, willen we je zo goed mogelijk begeleiden in de eerste periode. Dit wordt 1 van de speerpunten binnen het thema Goed Werkgeverschap, een thema dat we in 2022 verder handen en voeten willen geven.



Gebruik van informatie

Harmonisatie documenten

Sinds de fusie waren een groot aantal documenten nog niet geharmoniseerd. Mede door de inzet van het Kwaliteitsoverleg zien we dat er een grote slag is gemaakt met de harmonisatie van de beleidsdocumenten. Er is nu een plek waar de lijnen uitgezet worden, en waar de documenten besproken en zo nodig doorgezet worden (locatiemanagersoverleg of MT).

Zo zijn de volgende documenten in 2021 vastgesteld: Beleid incidenten, calamiteiten, complicatie, Cordaan schema triage, Vrijwilligersbeleid, Verantwoorde zorg thuis, Werkinstructie bezoek IGJ. Processen alarmering, Hitteprotocol.

'We hadden dit weekend een situatie waarbij we geen contact kregen met de client, deze deed de deur niet open. Gelukkig wisten we van het vernieuwde 'dichte deur beleid'. Echter, we hebben gezocht op het handboek en zien dat het document anders heet, namelijk 'werkafpraak gesloten deur'. Kunnen jullie de naam ook aanpassen, zodat collega's het in vervolg makkelijk vinden in het handboek?'

Iris Zeilstra - Wijkverpleegkundige



Gebruik van hulpbronnen

Handboek Zorg

Beleidsdocumenten en werkinstructies zijn te vinden in het Handboek Zorg. Het Handboek is begin 2022 toegankelijker gemaakt voor medewerkers. De opzet is versimpeld, het beheer is gecentraliseerd en er zijn werkafspraken gemaakt over het actueel houden van documenten. Naast het Handboek Zorg bestaat het handboek uit 3 andere onderdelen, namelijk handboek Personeel en Handboek Ondersteunende Bedrijfsvoering. Tevens zijn alle webinars op een aparte pagina te vinden.

Cordaan Triage site

Sinds 1 december 2021 is de Cordaan site op het Werkportal actief. Het is hiermee voor zorgmedewerkers makkelijker om te bepalen wanneer een arts ingeschakeld moet worden. Het voordeel voor zorgmedewerkers is dat je beter voorbereid bij de arts komt. Hierdoor wordt de inzet (en daarmee de hoge kosten) van de behandelaren van Novicare verlaagd. In de thuiszorg wordt de communicatie met de huisartsen verbeterd.

Applicatie voor medicatiegebruik

In 2020 is gestart met de ingebruikname van apps om het medicatieproces te versimpelen, verbeteren en minder foutgevoelig te maken, door o.a. digitaal aftekenen. In 2021 is hard gewerkt om de ingebruikname zo goed mogelijk te doen. Daarbij liepen we tegen een aantal dingen aan, zoals de stabiliteit van wifi-netwerken op locatie maar ook een aantal onvolkomenheden in de app. Deze problemen zijn grotendeels verholpen waardoor we in staat zijn om de implementatie in 2022 af te ronden.

Leefcirkels

Op locatie Juliana hebben we veel ervaring opgedaan met het gebruik van de leefcirkels. Daarmee hebben we een heel mooie manier uitwerking kunnen geven aan het leidende principe in de Wet Zorg en Dwang van 'Nee, tenzij'. Onze cliënten kunnen naar buiten, tenzij er sprake is van ernstig nadeel voor henzelf of de omgeving. We zien dat cliënten rustig naar buiten gaan voor een ommetje en ook weer terugkomen. Ook zijn er cliënten die wel verkeersveilig zijn maar niet altijd in staat zijn om zelfstandig terug te komen. Met families maken we afspraken over hoe we daarmee omgaan. Ook hebben we afstemming met bijvoorbeeld de wijkagenten over hoe te handelen. Maatwerk, met oog voor wat elke individuele cliënt wil en kan. De inzet van leefcirkels maakt het mogelijk om invulling aan deze persoonsgerichte zorg te geven.



Leiderschap, governance en management

Management

In 2021 is gestart met het werken met 1 manager per locatie. De span of control, maar ook de zogenaamde span of attention was voor de managers van stadsdelen, met daarin 2 locaties, veel te groot. Met 1 manager per locatie zijn managers beter zichtbaar en benaderbaar en houden op die manier meer voeling met cliënten en medewerkers. Daarnaast is de functie van manager WWZ formeel geworden en is een manager aangenomen. We horen terug dat deze nieuwe structuur, en de invulling hiervan, gewaardeerd wordt en veel pluspunten oplevert.

KleinGeluk volgt de Zorgbrede Governance Code. De Raad van Bestuur ondersteunt en stimuleert het toepassen van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. De Raad van Toezicht ziet er op toe dat dit verantwoord gebeurt. Waarbij de nadruk in de gesprekken met de rvt steeds meer komt te liggen op het goede gesprek, op basis van dilemma's waar we tegen aan lopen.

Thuiszorg

Om, ook in de toekomst, op een financieel verantwoorde manier Thuiszorg te kunnen bieden aan de inwoners van Apeldoorn, met daarbij voldoende aandacht voor cliënt en medewerkers en het borgen van de huidige kwaliteit van zorg, zal Stichting KleinGeluk een aantal dingen moeten aanpassen in de manier waarop zij de zorg- en dienstverlening vormgeeft.

Hiervoor is in 2021 een Thuiszorgplan geschreven. Input is opgehaald tijdens brede tafel discussie gesprekken. Een van de resultaten is dat een extra manager Thuiszorg is aangewezen.



Leiderschap, governance en management

Waardigheid en Trots op Locatie

In 2021 is KleinGeluk gestart met haar deelname aan het landelijke programma Waardigheid en Trots op Locatie (WOL). Hiermee krijgen we de kans om gericht te werken aan de kwaliteit van onze zorg en dienstverlening in de intramurale locaties, conform de kaders van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. We doen dit om dat we betere zorg willen bieden.

In kwartaal 3 en 4 van 2021 heeft fase 1 van het traject plaatsgevonden. Binnen die fase hebben kwaliteitsgesprekken op elke intramurale locatie plaatsgevonden. Daarmee ontstond een beeld per locatie en een score op de 8 onderdelen van het kwaliteitskader. Per locatie is vervolgens samen met de locatiemanagers bepaald wat de speerpunten voor het vervolg zouden moeten zijn. We hebben samen afgesproken dat we fase 2 starten met 4 locaties: Avondzon, Matenhof, Sainte Marie en Veldhuis. Op locaties Juliana en De Groene Hoven geven de uitkomsten van de scans en de gesprekken met de locatiemanagers op dit moment minder aanleiding om aan fase 2 te starten. Daarbij opgemerkt dat ook hier aandachtspunten en verbeteracties zijn. Deze zijn opgenomen in het jaarplan van de locaties en zullen door KleinGeluk zelf gevolgd worden.

In 2022 wordt vervolg gegeven aan het traject en zullen 2 coaches elk 2 locaties begeleiden.

Verdiepingsplan

In 2021 is het Verdiepingsplan geschreven. Dit plan is de leidraad voor alles wat we binnen KleinGeluk oppakken en bestaat uit 3 pijlers: Echt goede zorg, goed werkgeverschap en financieel gezonde bedrijfsvoering. Alle acties en projecten vanaf halverwege 2021 tot einde 2022 staan in het teken van dit verdiepingsplan.



