



OLDAEL

OLDAEL



# KWALITEITSPLAN 2022



Kwaliteitsplan 2022  
Versie: Definitief  
Datum: 30-12-2021

# INHOUD

<b>1. Inleiding bestuurder Oldael</b> .....	3
<b>2. Profiel zorggroep Oldael</b> .....	5
<b>2.1 De zorgvisie en kernwaarden</b> .....	5
<b>2.2 Kerngegevens doelgroep</b> .....	5
<b>2.3 Structuur van de organisatie</b> .....	6
<b>2.4 Besturingsfilosofie van Oldael</b> .....	7
<b>3. Profiel personeelsbestand</b> .....	10
<b>4. Kwaliteitskader verpleeghuiszorg</b> .....	12
<b>4.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning</b> .....	12
<b>4.2 Wonen en welzijn</b> .....	13
<b>4.3 Veiligheid</b> .....	14
<b>4.4 Leren en verbeteren van kwaliteit</b> .....	15
<b>4.5 Leiderschap, governance en management</b> .....	16
<b>4.6 Personeelssamenstelling</b> .....	16
<b>4.7 Gebruik van hulpbronnen</b> .....	18
<b>4.8 Gebruik van informatie</b> .....	18
<b>Waardering</b> .....	19
<b>5. Verbeterparagraaf</b> .....	21

# 1. INLEIDING BESTUURDER OLDAEL

In dit Kwaliteitsplan 2022 laat Oldael zien hoe het verder bouwt aan kwaliteit binnen de (verpleeghuis)zorg op beide locaties van de organisatie. De opzet van dit plan is afkomstig van het geactualiseerde Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg 2021. Het Zorginstituut Nederland heeft op 10 juni 2021 besloten deze geactualiseerde versie van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg op te nemen in het Register. Met het Register zorgt het Zorginstituut ervoor dat iedereen in Nederland kan zien wat wordt verstaan onder goede zorg en hoe je goede zorg meet.

We zijn gestart met een Strategisch Beleidsplan 2021-2025. De komende 4 jaar gaan we verder aan de slag met de volgende 7 speerpunten:

- Dienstverlening: Wat bieden we aan, aan wie en met wie?
- Vastgoed: Wat is er nodig om kleinschalige gemeenschap te realiseren voor mensen met dementie.
- Oldael Verhaal: 'iedereen leeft en beleeft het verhaal'
- Structurele communicatiestrategie
- Organisatiestructuur en functies: Organisatiestructuur sluit aan bij de strategische doelstellingen.

De functiestructuur past bij de organisatiestructuur en sluit aan bij de cliëntenzorg en de benodigde ondersteuning.

Medewerkers weten wat van hen wordt verwacht en wat zij van andere functionarissen kunnen verwachten.

- Oldael academie
- Merkwaardig HR beleid: Het "merk" Oldael is vertaald in een visie op werknemer en HR.

Er is "merkwaardig" beleid op het gebied van instroom, doorstroom, (behoud) en uitstroom.

Na het positieve eindrapport van het project Waardigheid en trots eind 2019 en het verkregen vertrouwen van de IGJ in Oldael na het bezoek in 2020 is binnen Oldael 'leren en verbeteren' onderdeel van de dagelijkse praktijk gebleven. Met het verschil dat we ons nu meer richten op de eigenheid van de locaties en aansluiten bij de behoeften van de locatie. Middels reviews en audits monitoren we de kwaliteit van zorg in brede zin en locatiegericht.

Zorggroep Oldael had de wens mee te doen aan het vervolgtraject van Waardigheid en trots. Dat kon nog net eind 2021. Dit project sluit daarmee naadloos aan bij de fase waarin wij zitten; locatie specifiek verbeteren. Het project waardigheid en trots start met het faciliteren van een zelfscan door de organisatie. Hiervoor beantwoorden cliëntvertegenwoordigers, medewerkers en MT/bestuur vragen over de 8 thema's van het Kwaliteitskader.

De resultaten zijn vervolgens besproken met cliëntenraad, locatiemanagement en een afvaardiging van de medewerkers.

De zelfscan die hieruit voortkwam brengt de ervaren en feitelijke kwaliteit van zorg op de acht thema's in kaart. Deze feiten bevestigden ons beeld van beide locaties waarbij ik trots mag zijn op de behaalde resultaten en op datgene wat al in gang is gezet om verder te verbeteren. De zelfscan heeft er eveneens voor gezorgd dat er meer bewustzijn van en kennis over de inhoud van het Kwaliteitskader op de locatie is gekomen.

Ik ben blij met de getoonde betrokkenheid van medewerkers en cliëntenraad. Het is fijn dat we hierin samen optrekken en het vervolg monitoren en evalueren.

Ik ben trots op datgene wat we al goed doen. Iedere medewerker doet ertoe om het verhaal waar te maken.

*Marcel Verboom*

## 2. PROFIEL ZORGGROEP OLDAEL

### 2.1 DE ZORGVISIE EN KERNWAARDEN

*Visie: hoe kijken we tegen ouderenzorg aan en wat is onze rol?*

Zorggroep Oldael is de zelfstandige gemeenschap voor ouderen in het Haagse Hout en Scheveningen. Wij vinden dat iedereen het verdient om fijn en beschut samen ouder te worden, in diens eigen residentiële wijk waar je fijn kunt wonen, elkaar ontmoeten, activiteiten ontplooiën of zorg en ondersteuning kunt krijgen.

We bieden een vertrouwde plek, comfort en kwaliteit van leven en begeleiden, samen met partners in het zorg- en ondersteuningsnetwerk mensen, binnen en buiten onze locaties, in alle fasen van het oud zijn. Waardig leven in gastvrij Oldael.

Wij geven daar invulling aan op basis van onze kernwaarden:

- Waardig: eigen regie voor de bewoner
- Aardig: empathisch, in dialoog met de bewoner
- Vaardig: vakkundig in de zorg voor de bewoner

### 2.2 KERNGEGEVENS DOELGROEP

In het Haagse Hout en Scheveningen bieden wij een ruim aanbod aan woonopties in onze woon-zorgcentra voor ouderen met een psychogeriatrische of somatische ondersteuningsvraag, waarop het informele netwerk het antwoord niet meer kan geven. Ons assortiment bestaat uit:

- Langdurig verblijf met vergoeding vanuit de Wet Langdurige Zorg (WLZ): ZZP 4 t/m ZZP 6;
- Bewoning met een Volledig Pakket Thuis (VPT): VPT 4 t/m VPT 6;
- Zestien aanleunwoningen bij onze locatie Oldeslo waar ook wijkverpleging door ons wordt aangeboden;
- Vijftien plaatsen WLZ zorg met behandeling op locatie Oldeslo;
- Eerstelijnsverblijf op locatie Aelbrecht van Beijeren;
- Echtparen of partners kunnen bij elkaar blijven wonen wanneer één of beide een WLZ indicatie heeft.

<b>ZZP-mix</b>	<b>%</b>
ZZP 1 tot ZZP 4	5
ZZP 4	23
ZZP 5	59
ZZP 6	12

<b>Leeftijden bewoners</b>	<b>Aelbrecht</b>	<b>Oldeslo</b>
80 jaar en jonger	4	10
80 tot 85 jaar	4	15
85 tot 90 jaar	16	25
90 tot 95 jaar	5	32
95 tot 100 jaar	7	9
100 jaar en ouder	0	1

## 2.3 STRUCTUUR VAN DE ORGANISATIE

Zorggroep Oldael is een stichting met twee woonzorglocaties: Oldeslo en Aelbrecht van Beijeren.

Zorggroep Oldael beschikt over 115 WLZ toegelaten plaatsen waarvan 15 met behandeling. Daarnaast worden aanleunflats verhuurd.

De Stichting bestaat uit één bestuurder en een raad van toezicht met 5 leden.

Stichting Zorggroep Oldael KvK: 27253843

- Vestigingsnr. 000032142366  
Locatie Oldeslo  
Maurits de Brauwweg 18 in Den Haag
- Vestigingsnr. 000032141742  
Locatie Aelbrecht van Beijeren  
Theo Mann-Bouwmeesterlaan 1 in Den Haag

## 2.4 BESTURINGSFILOSOFIE VAN OLDAEL

### ***Wij zijn een professionele organisatie***

We passen de cao toe, zoals overeengekomen tussen de werkgevers en de vakbonden.

Iedere medewerker in onze organisatie wordt uitgedaagd medeverantwoordelijkheid te nemen en eigenaarschap te tonen voor zijn eigen ontwikkeling, welzijn en loopbaan. Iedere medewerker is ervoor verantwoordelijk dat hij/zij bijdraagt aan de realisering van de doelen van onze organisatie.

Verantwoordelijkheid krijgen betekent deze ook nemen en betekent ook transparant verantwoording afleggen; zeggen wat je doet en doen wat je zegt! Dat geldt voor iedereen.

De zorg die wij bieden en de kwaliteit van zorg worden vooral door onze zorgprofessionals individueel en in teamverband gerealiseerd. Daarbij zijn het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg, het kwaliteitsplan en de verantwoording in het kwaliteitsverslag leidend.

Wij bieden ruimte voor inspraak en tegenspraak in onze organisatie om ons scherp te houden. Wij doen dat door:

- Een luisterend oor te hebben voor bewoners en medewerkers, waardoor zij zich gezien en gehoord voelen;
- Signalen/oordelen van onze bewoners, interne en externe stakeholders te vragen en serieus te nemen;
- Een krachtige positionering van medezeggenschap: cliëntenraad en ondernemingsraad;
- In de gehele organisatie, gevraagd en ongevraagd, open communicatie te stimuleren;
- Externe en interne audits te laten verrichten en werk te maken van risicomangement;
- De ontwikkeling van het Managementteam tot het team dat zich gezamenlijk verantwoordelijk voelt voor het realiseren van onze doelstellingen;

### ***Resultaatverantwoordelijk management***

Onze leidinggevenden zijn binnen de vastgestelde budgetten, de beschikbaar gestelde menskracht en het vastgestelde beleid verantwoordelijk en aanspreekbaar op het op een doelmatige wijze realiseren van de vastgestelde doelen en resultaten.

Leidinggevenden handelen ook hierbij vanuit de doelstellingen en dragen dat ook uit in woord en daad. Dit wordt verankerd in de jaarlijkse jaarplancycclus en is onderwerp in de gespreksycclus.

### ***Ruimte in zorg en strak in de bedrijfsvoering***

De eis en wens om extern transparant verantwoording af te leggen en de eis om efficiënt met overheidsgeld om te gaan vereisen een strakke bedrijfsvoering, met standaardisatie van de ondersteunende (zorg-)processen.

Wij onderkennen dat de omschrijving van onze professionele organisatie, binnen de wettelijke kaders en de met instemming van onze ondernemingsraad vastgestelde kaders, ruimte moet geven aan de professionele kwaliteit van onze zorgteams.

### ***Verantwoordelijkheid in de staande organisatie, waar nodig via project- en/of programma aanpak***

Reguliere taken zijn/worden toebedeeld aan organisatieonderdelen. Intensieve samenwerking en afstemming zijn nodig, omdat processen organisatie-overschrijdend zijn. Zowel binnen Oldael als daarbuiten. Bij zaken die worden opgepakt, wordt bekeken of die projectmatig aangepakt moeten worden. Indien nodig, worden ze als project ingericht, met duidelijke afbakening van doelen, middelen en aansturing. Samenhang tussen projecten kan plaatsvinden via programma-aanpak.

### ***De planning- en control cyclus***

Oldael kent een planning- en control cyclus, die gerelateerd is aan het begrotingsjaar en die zorgdraagt voor:

- Jaarlijkse beleidsplanning en begrotingsplanning op basis van strategisch plan en financiële meerjarenbegroting;
- Goede verantwoording over realisatie jaarplan en daarmee samenhangende begrotingsuitputting, uiteindelijk resulterend in een externe verantwoording d.m.v. het jaardocument.



Oldael kent een planning- en control cyclus op dienstenniveau, die zorgdraagt voor jaarlijkse evaluaties en verbeterplannen, met als doel de zorgkwaliteit op het niveau van de in ons strategisch beleid geformuleerde doelstellingen te brengen.

### 3. PROFIEL PERSONEELSBESTAND

	<b>Aelbrecht van Beijeren</b>	<b>Oldeslo</b>
<b>zorgverleners</b>	<b>Fte</b>	<b>Fte</b>
<i>Activiteitenbegeleider</i>	1,89	4,22
<i>Aspirant leerling</i>	1,50	2,39
<i>EVV-er</i>	2,22	7,00
<i>Gastvrouw/-heer</i>	4,22	3,11
<i>GVP-er</i>	2,33	0,00
<i>Helpende 2</i>	4,03	11,85
<i>Kamerhulp</i>	1,67	3,31
<i>Leerling helpende</i>	0,89	1,50
<i>Mdw alg.h.h.dienst</i>	0,00	2,44
<i>Mdw Technische Dienst</i>	1,00	1,00
<i>Receptioniste</i>	0,00	1,33
<i>Verpleegkundige</i>	0,89	1,89
<i>Coördinerend</i>		
<i>Verzorgende 3</i>	2,39	6,67
<b>Totaal</b>	<b>23,03</b>	<b>46,71</b>

Er zijn 13 Vrijwilligers in Oldeslo en 3 in Aelbrecht van Beijeren.

<b>Ondersteunend personeel</b>	<b>fte</b>
<i>Beleidsmedewerker kwaliteit</i>	0,78
<i>Bestuurssecretaris</i>	0,67
<i>Cliëntadviseur</i>	0,89
<i>Directiesecretaresse</i>	0,44
<i>Hoofd Voeding</i>	1,00
<i>HR Functionaris</i>	1,00
<i>Kok</i>	2,83
<i>Kwaliteitsverpleegkundige</i>	0,89
<i>Mdw Communicatie en Marketing</i>	0,67
<i>Medewerker fin. en cliëntadministratie</i>	1,89
<i>Opleidingsfunctionaris</i>	0,78
<i>Planner</i>	0,56
<b>Totaal</b>	<b>12,4</b>

<b>Lijnmanagement</b>	<b>locatie</b>	<b>fte</b>
<i>Bestuurder</i>	Oldael	1,00
<i>HR Manager</i>	Oldael	0,17
<i>Manager Zorg en Welzijn, teamleider Welzijn &amp; Gastvrijheid, teamleider Zorg</i>	Aelbrecht van Beijeren	2,67
<i>Manager Zorg en Welzijn, teamleider Welzijn &amp; Gastvrijheid, 2 teamleiders Zorg</i>	Oldeslo	2,83
<i>Manager Controll en dienstverlening</i>	Oldael	0,89
<i>Teamleider Wonen &amp; Services</i>	Oldael	1,00
<b>Totaal fte</b>		<b>8,56</b>

**Exploitatie t/m november 2021 in €****Realisatie**

<b>Totaal inkomsten</b>	<b>10.888.481</b>
<i>Personeelskosten</i>	4.668.878
<i>ZZP'ers van DNZB</i>	2.974.792
<i>Personeel niet in loondienst</i>	250.372
<b>Totale personeelskosten</b>	<b>7.894.042</b>
<i>Personeelskosten als % inkomsten</i>	72,5%

**2021 Instroom aantal medewerkers****Uitstroom aantal medewerkers**

	Aelbrecht	Oldeslo	Oldael	Aelbrecht	Oldeslo	Oldael
<i>Zorgverleners</i>	2	5		5	7	
<i>Ondersteuning</i>			2			1
<i>Lijnmanagement</i>	1				1	
<i>(Aspirant )leerlingen</i>	2	5			1	

## 4. KWALITEITSKADER VERPLEEGHUISZORG

### 4.1 PERSOONSGERICHTE ZORG EN ONDERSTEUNING

ONDERWERPEN	LOCATIE AELBRECHT VAN BEIJEREN	LOCATIE OLDESLO
<p><b>Aandacht voor bewoners</b></p> <p><b>Zorgleefplan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>opstellen</b></li> <li>• <b>binnen 6 weken</b></li> <li>• <b>medewerkers kennen de bewoner</b></li> <li>• <b>medewerkers verzorgen volgens afspraken</b></li> <li>• <b>wordt minimaal 2x per jaar besproken</b></li> </ul> <p><b>Medewerkers en behandelaren werken samen</b></p> <p><b>Wensen en behoeften bewoner zijn leidend voor medewerkers</b></p>	<p>De medewerkers zijn op de hoogte wat persoonsgericht werken inhoudt. De zorgleefplan-bespreking vindt multidisciplinair plaats. De cliëntvertegenwoordigers zijn niet altijd goed op de hoogte van de werkwijze rondom het zorgleefplan.</p> <p>Communicatie hierover is van belang en gaat opgepakt worden om te verbeteren.</p>	<p>Het opstellen en bijstellen van het zorgleefplan is geborgd. De samenwerking met behandelaren en familie is hierbij in de regel goed.</p> <p>Medewerkers kennen de bewoners en weten doorgaans wat de wensen en behoeften zijn en geven waar mogelijk daar invulling aan. Echter lijkt er ook handelingsverlegenheid te zijn en is er behoefte nader te onderzoeken waar de hiaten zitten in het bieden van persoonsgericht zorg en aandacht voor de bewoner.</p> <p>Welke randvoorwaarden, zoals</p>

		<p>personeelssamenstelling, deskundigheid, en eenduidige werkwijze moeten daarvoor aangepakt worden en hoe? Als ook medewerkers mee te nemen in het eigen maken van deze werkwijze en de passende omgang en gespreksvoering.</p>
--	--	--

## 4.2 WONEN EN WELZIJN

ONDERWERPEN	LOCATIE AELBRECHT VAN BEIJEREN	LOCATIE OLDESLO
<p><b>Aandacht voor levensvragen</b></p> <p><b>Familieparticipatie: actieve bijdrage en duidelijk beleid</b></p> <p><b>Hygiëne: persoonlijke verzorging bewoners</b></p> <p><b>Hygiëne: schone ruimtes</b></p> <p><b>Zinnvolle tijdsbesteding en activiteiten</b></p> <p><b>Vrijwilligers: goede samenwerking en duidelijke taken</b></p>	<p>De teamleider welzijn en gastvrijheid, die in het voorjaar van dit jaar is gestart, is aan de slag met de onderwerpen die bij dit thema horen. Het goed afstemmen van verwachtingen tussen bewoners, naasten en de (zorg)medewerkers is hierin van belang. Het is belangrijk om op korte termijn te kijken hoe de leefruimtes schoon en</p>	<p>De onderwerpen aandacht voor levensvragen, persoonlijke verzorging, zonvolle tijdsbesteding, maaltijden en leefruimtes passend bij de doelgroep zijn op orde.</p> <p>Mantelzorgbeleid is aanwezig in de organisatie. Maar nog</p>

<p><b>Maaltijden: tevredenheid</b></p> <p><b>Leefruimtes passend bij doelgroep</b></p>	<p>leefbaar kunnen worden gemaakt en hoe de eetbeleving verbeterd kan worden.</p> <p>Verder heeft een hoge prioriteit om een passend en zinvol dagprogramma (individueel of in groepsverband) te bieden aan bewoners.</p> <p>De schoonmaak van de appartementen en algemene ruimten vraagt om een verbeterplan.</p>	<p>niet bekend bij medewerkers en afspraken hoe daar invulling aan te geven.</p> <p>De schoonmaak van de appartementen en algemene ruimten vraagt om een verbeterplan.</p>
--	---	--

### 4.3 VEILIGHEID

ONDERWERPEN	LOCATIE AELBRECHT VAN BEIJEREN	LOCATIE OLDESLO
<p><b>Risico-signalering: medewerkers letten op gezondheid bewoners</b></p> <p><b>Geen drempel voor melden incidenten</b></p> <p><b>Incidenten worden opgevolgd</b></p> <p><b>Bevoegd en bekwaam voor risicovolle handelingen</b></p>	<p>Voor wat betreft het melden van MIC en MIM-meldingen is de werkwijze bij team zorg goed ingebed. Dit vraagt van team welzijn nog aandacht. Voor de opvolging van de meldingen is een verdiepingsslag (het concreet maken welke</p>	<p>Het is goed ingebed in de werkwijze, afspraken worden over het algemeen goed nagekomen. Er zijn nog enkele aandachtspunten waaraan gewerkt wordt zoals opvolging MIC-meldingen.</p>

<p><b>Medicatie volgens afspraak bewaard en verstrekt</b></p> <p><b>VBM voorkomen en inzetten</b></p> <p><b>Medewerkers werken hygiënisch</b></p> <p><b>Medewerkers werken volgens richtlijnen voor voedselveiligheid</b></p>	<p>opvolging noodzakelijk is) nodig.</p>	
---	--	--

#### 4.4 LEREN EN VERBETEREN VAN KWALITEIT

<b>ONDERWERPEN</b>	<b>LOCATIE AELBRECHT VAN BEIJEREN</b>	<b>LOCATIE OLDESLO</b>
<p><b>Reflecteren en bespreken wat beter kan</b></p> <p><b>Voldoende overlegmomenten</b></p> <p><b>Zorgmedewerkers kunnen input geven voor het kwaliteitsplan en -verslag</b></p> <p><b>Kwaliteitsmanagementsysteem, kwaliteits-Handboek en protocollen</b></p> <p><b>Cultuur van leren en verbeteren</b></p> <p><b>Voldoende tijd en ruimte voor deelname aan lerend netwerk</b></p>	<p>De medewerkers ervaren dat er naar hen geluisterd wordt. Dit is een belangrijke voorwaarde om te leren en verbeteren. De overlegstructuur kan verbeterd worden waarin voldoende aandacht voor tijd en dialoog worden meegenomen.</p>	<p>De medewerkers en locatiemanagement van Oldeslo hebben een kritische houding en zijn gedreven de zorg- en dienstverlening te verbeteren. Zij willen graag de open en veilige werksfeer op basis van vertrouwen versterken als belangrijke voorwaarde om te blijven leren en verbeteren.</p>

## 4.5 LEIDERSCHAP, GOVERNANCE EN MANAGEMENT

ONDERWERPEN	LOCATIE AELBRECHT VAN BEIJEREN	LOCATIE OLDESLO
<p><b>Organisatie heeft heldere visie</b></p> <p><b>Bestuur en Management Team sturen op kwaliteit</b></p> <p><b>Leiding is betrokken: meelopen, weten wat er speelt</b></p> <p><b>Leiding ondersteunend: weet wat medewerkers nodig hebben</b></p> <p><b>Medewerkers kunnen invloed uitoefenen op het beleid</b></p>	<p>In het leiderschap verdient het aandacht om de medewerkers het gevoel te geven van gelijkwaardigheid met Oldeslo ( hoofdlocatie).</p> <p>De visie en het beleid mogen beter uitgedragen worden. Medewerkers geven aan dat zij dat nodig hebben, het verhoogt ook de betrokkenheid.</p>	<p>De visie van de organisatie is bekend.</p> <p>De samenwerking tussen de diverse geledingen binnen de organisatie verloopt goed. De onderlinge samenwerking tussen de verschillende disciplines verloopt positief. De medewerkers ervaren dat ze invloed uit kunnen oefenen op het beleid middels het verpleegkundig overleg.</p>

## 4.6 PERSONEELSSAMENSTELLING

ONDERWERPEN	LOCATIE AELBRECHT VAN BEIJEREN	LOCATIE OLDESLO
<p><b>Deskundig personeel: voldoende kennis en vaardigheden</b></p> <p><b>Voldoende personeel voor uitvoering zorg</b></p>	<p>Naast het team vaste medewerkers werken er vaste ZZPers, die de bewoners en het huis goed kennen.</p>	<p>Er is voldoende deskundig personeel aanwezig. Uit het medewerkers tevredenheidonderzoek</p>



<p><b>Goede balans vast-flexibel</b></p> <p><b>Samenwerking in team</b></p> <p><b>Voldoende (na)scholing, aandacht voor ontwikkeling</b></p> <p><b>Medewerkers voldoende tijd voor scholing</b></p> <p><b>Ziekteverzuim geen structureel probleem</b></p> <p><b>Verloop geen structureel probleem</b></p> <p><b>Plezier in het werk</b></p>	<p>Daarnaast worden er flex ZZP'ers ingezet, die de bewoners niet kennen.</p> <p>Deze situatie vraagt veel van de vaste medewerkers.</p> <p>We investeren in ZZP-overeenkomsten met extra taken en richten ons beleid op het verhogen van het aantal leerlingen en stagiairs.</p> <p>Aelbrecht zit in een andere ontwikkelingsfase wat effect heeft op a) tevredenheid, b) effectiviteit en c) verzuim</p>	<p>blijkt een hoge mate van plezier in het werk.</p> <p>Er is tijd en aandacht voor nascholing en ontwikkeling. Echter vraag en aanbod kan beter op elkaar afgestemd kunnen worden.</p>
---	--	---

#### 4.7 GEBRUIK VAN HULPBRONNEN

ONDERWERPEN	LOCATIE AELBRECHT VAN BEIJEREN	LOCATIE OLDESLO
<p><b>Regelmatige evaluatie werkwijzen</b></p> <p><b>Beschikbaarheid en vindbaarheid materialen en hulpmiddelen</b></p> <p><b>Mogelijkheden voor inzet (vernieuwende) technologieën</b></p> <p><b>Facilitaire diensten ondersteunen zorgmedewerkers</b></p> <p><b>Ondersteunende diensten ondersteunen zorgproces</b></p>	<p>Aandachtspunt is het communiceren en mensen meenemen in ontwikkelingen.</p>	<p>Werkwijzen worden regelmatig geëvalueerd. Het gestructureerd leren en verbeteren gaat langzaam vooruit. De technologische innovaties zijn nog beperkt, maar zal bij de aanstaande renovatie nadrukkelijk aandacht krijgen.</p>

#### 4.8 GEBRUIK VAN INFORMATIE

ONDERWERPEN	LOCATIE AELBRECHT VAN BEIJEREN	LOCATIE OLDESLO
<p><b>Cliëntervaringen minimaal 1 keer per jaar gemeten</b></p> <p><b>Gebruik cliëntervaringen om zorg te verbeteren</b></p>	<p>Cliëntervaringen worden structureel verzameld, stuurinformatie is op orde en de registraties worden gezien als noodzakelijke registraties voor kwalitatief goede zorg. Ervaringen van</p>	<p>Clientervaringen worden gebruikt om de zorg te verbeteren en er is stuurinformatie beschikbaar.</p> <p>We willen leren van de verschillen tussen de beide locaties.</p>

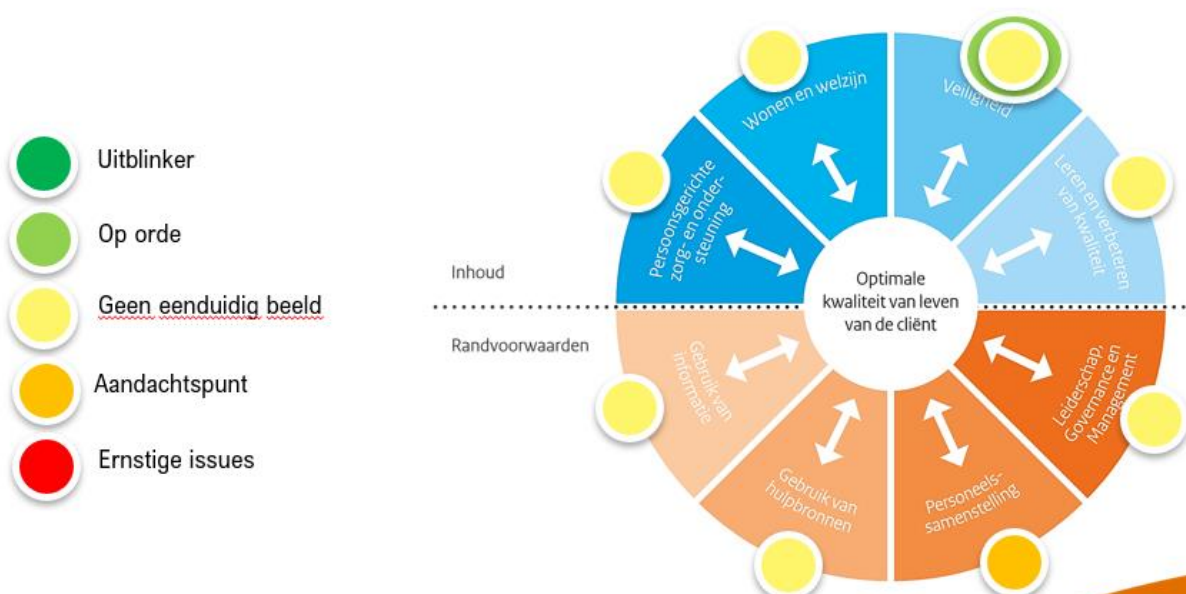
<p><b>(Stuur)informatie is beschikbaar o.a. t.b.v. leren en verbeteren</b></p> <p><b>Geen onnodige registratie van gegevens (administratieve lasten)</b></p>	<p>cliënten/naasten nader onderzoeken.</p> <p>Er is data beschikbaar en die is gemakkelijk te ontsluiten. We willen werken aan het meer effectief gebruik ervan voor de ontwikkeling van beleid.</p>	
--	--	--

## WAARDERING

In het gesprek met medewerkers en cliëntvertegenwoordigers over het resultaat van de acht thema's is men gezamenlijk tot de volgende waardering gekomen. De bestuurder (h)erkend de aandachtsgebieden per locatie en onderschrijft de waardering.

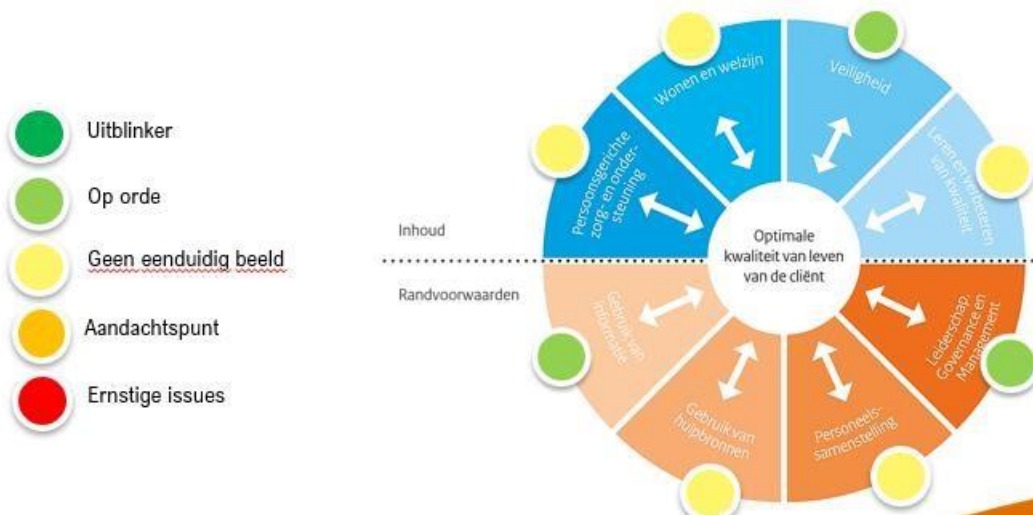
- **Locatie Aelbrecht van Beijeren**

Er komen twee belangrijke aandachtspunten naar voren tijdens dit kwaliteitsgesprek; dat zijn de communicatie en de personele bezetting.



## • Locatie Oldeslo

Het algehele beeld is dat de kwaliteit van zorg binnen Oldeslo op orde aan het komen is op alle acht thema's. De aandachtspunten zijn in beeld en daar wordt aan gewerkt. Vanuit intrinsieke motivatie om te willen verbeteren zijn thema's geel gekleurd waar al veel op orde is.



## 5 VERBETERPARAGRAAF

Onderstaande onderwerpen zijn terug te vinden in het A3-jaarplan waardoor de verantwoordelijke, de acties, het tijdspad en de borging te volgen zijn.

Onderwerp	Hoe en wat	Locatie
<b>Belemmeringen om te leren en verbeteren:</b>	Aan de slag gaan met een uitspreekcultuur zal als een hefboom werken op de neiging van medewerkers zich stil te houden. Elke medewerker doet er toe, wij geven complimenten, wij spreken zaken uit, we willen ieders verhaal horen.	Dit geldt voor beide locaties waarbij de accenten anders liggen. Het heeft prioriteit om dit op te pakken.
<b>Leefruimtes schoon houden</b>	Werkwijze evalueren en bijstellen. Uitleg, scholing en handhaving. Infectiepreventie - en het doorbreken van de besmettingscyclus doe je met elkaar. Monitoren met externe en interne audits.	Dit geldt voor beide locaties en heeft prioriteit om op te pakken door het management.
<b>Heldere constructieve communicatie</b>	Dit geldt voor elk onderwerp en alle medewerkers. Elkaar (direct) aanspreken als de communicatie niet voldoet aan verwachtingen.	Dit geldt voor beide locaties.

<p><b>Communicatie specifiek op de 8 thema's van het Kwaliteitskader.</b></p>	<p>Resultaten WOL scan bespreken in teams. Zaken expliciet maken, die voorheen impliciet bleven. Afspraken maken over welke resultaten je met elkaar wilt behalen en benoemen welk gedrag daar wel en niet bij past.</p>	<p>Dit geldt voor beide locaties.</p>
<p><b>Personeelssamenstelling</b></p>	<p>Zorgdragen voor voldoende aanwas in de zorg van niveau 3 en 4 medewerkers.</p>	<p>Dit geldt voor beide locaties.</p>
<p><b>Inzicht krijgen in gewerkte uren per dag per functie inclusief vast/zzp.</b></p>	<p>Onderzoeken welk systeem deze rapportage kan leveren. Registratie invoeren in 2022.</p>	<p>Dit geldt voor beide locaties.</p>
<p><b>De verbinding sterker maken tussen de beide locaties.</b></p>	<p>De kwetsbare (stand alone) functies elkaar laten inspireren en versterken. Samen oplossingen zoeken.</p>	<p>Dit geldt voor beide locaties.</p>
<p><b>Verwachtingen van en naar familie bespreken bij inhuizing en tijdens familiegesprekken.</b></p>	<p>Werkinstructies op aanpassen. Mantelzorgbeleid herzien en implementeren.</p>	<p>Dit geldt voor beide locaties.</p>
<p><b>De veranderende zorgvraag van bewoners vraagt om het bijhouden en verdiepen van de kennis over dementie.</b></p>	<p>De opbrengst van scholing evalueren.</p>	<p>Dit geldt voor beide locaties.</p>

<p><b>Aandacht voor de bewoner en persoonsgerichte zorg.</b></p>	<p>Leren hoe je een bijdrage kunt leveren aan het welzijn van de bewoners tijdens of na afloop van de ADL.</p> <p>In 2022 gaat Sportief Plus ons helpen met meer beweging. Enerzijds in het activiteitenprogramma, anderzijds door meer bewustwording te creëren bij medewerkers om beweging te stimuleren bij bewoners.</p>	<p>Dit geldt voor beide locaties.</p>
<p><b>Eten, drinken en gastvrijheid waarbij de bewoner kan genieten van het aangeboden eten.</b></p>	<p>Er is een adviesrapport met aanbevelingen waaronder een menucommissie instellen, de warme maaltijd zelf regenereren, de locatie autonoom laten bestellen, een eetprofiel voor elke bewoner maken.</p>	<p>Dit geldt voor beide locaties</p>
<p><b>Oldael Verhaal 'iedereen leeft en beleeft het verhaal'.</b></p>	<p>Visie, kernwaarden en leiderschap wordt uitgelegd aan iedereen werkzaam binnen Oldael. Dit is een onderdeel uit het strategisch beleidsplan.</p>	<p>Dit geldt voor beide locaties</p>
<p><b>Project Coping en stress</b></p>	<p>Vervolgtraject op het adviesrapport uit 2021.</p>	<p>Dit geldt voor beide locaties</p>
<p><b>Ziekteverzuim, waar we invloed op hebben, naar beneden krijgen.</b></p>	<p>Ondersteuning, scholing en begeleiding vanuit arbodienst.</p>	<p>Dit geldt voor beide locaties</p>

<b>Project E-health</b>	In samenwerking met het lerend netwerk.	Project is goedgekeurd door het Zorgkantoor.
<b>Vervolgtraject vanuit WOL.</b>	<p>Oldeslo: Versterken van de werksfeer. Zichtbaarder maken waar de hiaten zitten in de persoonsgerichte zorg en aandacht voor de bewoner.</p> <p>Aelbrecht van Beijeren: Coachen van de sleutelpersonen (manager zorg en welzijn en teamleiders zorg en welzijn) in de locatie op hun rol en verantwoordelijkheid en het grip krijgen en houden op de kwaliteit van zorg en het werkplezier.</p>	Coaching is voor beide locaties aangevraagd.