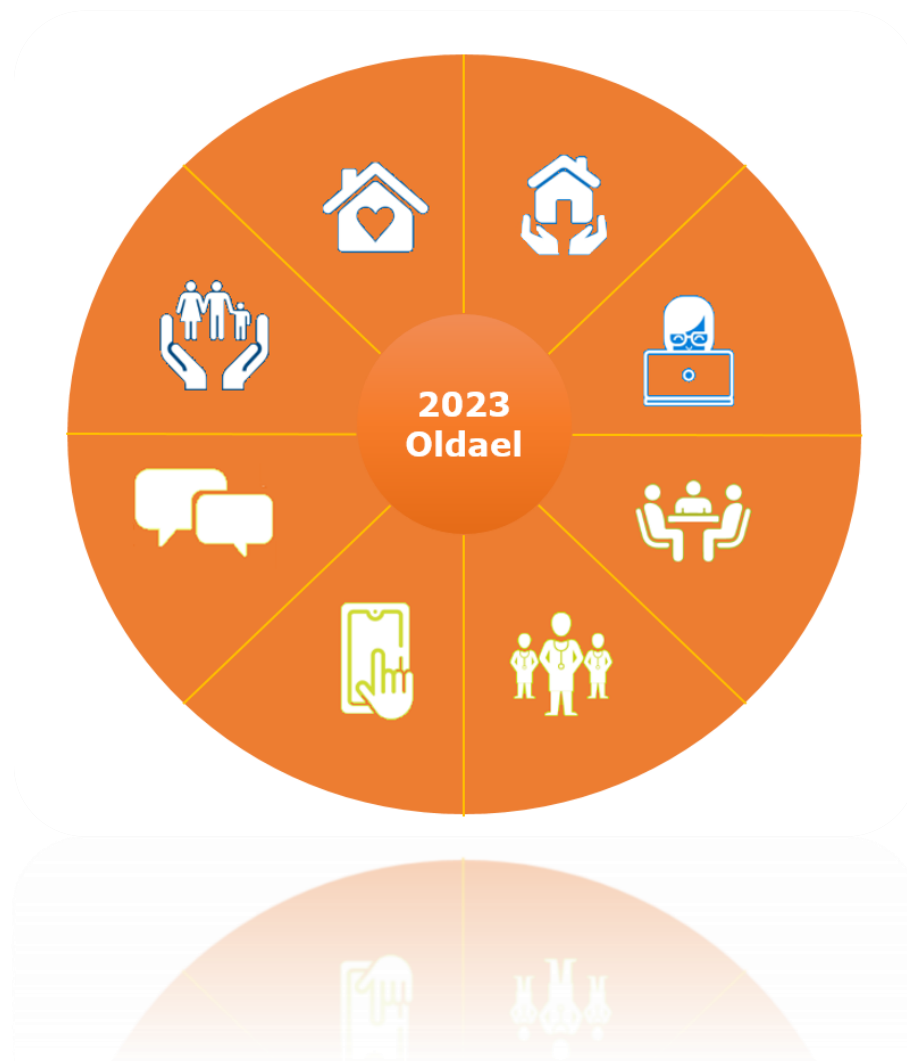




OLDAEL

Kwaliteitsplan 2023

Stichting Zorggroep Oldael



Locaties Oldeslo en Aelbrecht van Beijeren

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Profiel Oldael.....	4
1.1 De zorgvisie en kernwaarden	4
1.2 Kerngegevens doelgroep	4
1.2.1 Zorgzwaarte bewoners	5
1.3 Structuur van de organisatie.....	6
1.4 Besturingsfilosofie van Oldael.....	7
2. Profiel personeelsbestand	9
3. Kwaliteitskader verpleeghuiszorg.....	12

Voorwoord

In dit Kwaliteitsplan 2023 laat Oldael zien hoe zij verder bouwt aan kwaliteit binnen de (verpleeghuis)zorg op haar beide locaties Oldeslo en Aelbrecht van Beijeren. De handreiking bij het opstellen van dit plan is afkomstig van het geactualiseerde Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg 2021. De centrale doelstelling van het kwaliteitskader is samen leren en verbeteren, wat inmiddels een vast onderdeel is in de dagelijkse praktijk binnen Oldael.

Met het Strategisch Beleidsplan 2021-2025 borduurt Oldael voort op het jaar 2022. Er zijn bijeenkomsten gehouden om de voortgang van de strategische speerpunten te delen met iedereen die binnen Oldael werkzaam is. Oldael heeft veel goeds opgeleverd zoals het actualiseren van het mantelzorgbeleid, het vergroten van de zichtbaarheid in de wijk, het stimuleren van de Oldael academie en het werkgeversmerk, het lanceren van de nieuwe website en het faciliteren van verschillende ondersteuningsmogelijkheden voor de huidige en toekomstige medewerkers.

Dit jaar hebben we het traject met Waardigheid en Trots op locatie (hierna te noemen WOL) afgerond. De zelfscan heeft ervoor gezorgd dat er meer bewustzijn van en kennis over de inhoud van het kwaliteitskader op de locaties is gekomen. Er is hard gewerkt om de kwaliteit naar een hoger plan te tillen. Oldael mag trots zijn op de uitkomsten. In Oldeslo is het afgelopen jaar met elkaar gewerkt aan persoonsgerichte zorg en de verbetering van onderlinge samenwerking binnen de teams. Er is meer bewustwording over de eigen rol bij medewerkers en meer inzicht in leiderschap bij de teamleiders. Aelbrecht van Beijeren heeft gewerkt aan persoonsgerichte zorg en hygiëne. Het centraal zetten van de bewoner heeft daarbij de nodige aandacht gekregen, waarbij monitoren en opvolgen meer in zijn context is geplaatst.

Ik ben trots op wat we met elkaar hebben neergezet. Elke medewerker maakt het verschil en samen zorgen we ervoor om het verhaal waar te maken. Door de getoonde betrokkenheid van alle lagen en de warme sfeer in onze huizen bereiken we samen dag in dag uit voor de bewoners een waardig leven in gastvrij Oldael.

Marcel Verboom

Bestuurder Stichting Zorggroep Oldael

1. Profiel Oldael

1.1 DE ZORGVISIE EN KERNWAARDEN

Zorggroep Oldael is de zelfstandige gemeenschap voor ouderen in het Haagse Hout en Scheveningen. Wij vinden dat iedereen het verdient om 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:

Aardig	Waardig	Vaardig
		
Aardig door empathie en dialoog	Waardig door levensvreugde voorop en eigen regie	Vaardig door vakkundig ons werk te doen

1.2 KERNGEGEVENS DOELGROEP

In het Haagse Hout en Scheveningen bieden wij een ruim aanbod aan woon opties 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:

- Beschut wonen met zorg
- Beschermd wonen met dementiezorg
- Aanleunwoningen met eventueel wijkverpleging

In onderstaand overzicht staat, meetdatum 30 november 2022, per locatie en doelgroep het aantal bewoners vermeld dat op dat moment binnen Oldael woont.

Locaties	Aantal bewoners
Oldeslo	97
Oldeslo aanleunwoningen	15
Aelbrecht van Beijeren	38
Totaal	150

1.2.1 Zorgzwaarte bewoners

In onderstaande tabel is per locatie aangegeven welk zorgprofiel de bewoners hebben, gemeten op 30 november 2022. Dit zorgprofiel zegt iets over de zorgvraag die de bewoner heeft en of er sprake is van behandeling of niet.

Locaties	Zorgzwaarte	Aantal bewoners
Oldeslo	ZZP 4	24
	ZZP 5	39
	ZZP 6	14
	ZZP 5 met behandeling	16
	ZZP 7 met behandeling	2
	ZVW	2
	Totaal	97
Aelbrecht van Beijeren	ZZP 4	7
	ZZP 5	27
	ZZP 6	4
	Totaal	38

In de volgende tabel zijn de leeftijdscategorieën van de bewoners van beide locaties weergegeven. De gemiddelde leeftijd van de bewoners op beide locaties is 88 jaar. Het meetmoment is 30 november 2022.

Leeftijd bewoners	Oldeslo	Aelbrecht van Beijeren
< 80 jaar	10	3
80 tot 85 jaar	13	5
85 tot 90 jaar	22	13
90 tot 95 jaar	34	12
95 tot 100 jaar	16	4
> 100 jaar	2	1
Totaal	97	38

1.3 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

1.4 BESTURINGSFILOSOFIE VAN OLDAEL

- **Wij zijn een professionele organisatie**

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 risicomanagement;
- 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 jaarplancyclus en is onderwerp in de gesprekscyclus.

- **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.

2. Profiel personeelsbestand

Functies	Aelbrecht van Beijeren	Oldeslo
Zorgverleners	fte	fte
Activiteitenbegeleider	1,72	2,17
Aspirant leerling	0	1,50
EVV-er	2,22	3,89
Gastvrouw/-heer	3,56	2,78
GVP-er	2,22	0
Helpende niveau 2	4,00	10,48
Kamerhulp	1,67	3,42
Leerling helpende	0,89	0
Leerling verpleegkundige	1,00	0,75
Leerling verzorgende	0	3,89
Mdw activiteiten	0	1,89
Mdw alg.h.h.dienst	0	2,45
Mdw Technische Dienst	1,00	1,00
Pedicure	0,18	0,40
Receptioniste	0	1,33
Verpleegkundige coördinerend	0,31	2,47
Verpleegkundige niveau 4	0	0,89
Verzorgende niveau 3	2,28	5,20

Ondersteunende functies	fte
Beleidsmedewerker kwaliteit	0,78
Bestuurssecretaris	0,67
Cliëntadviseur	0,89
Directiesecretaresse	0,44
HR adviseur	1,00
HR medewerker	0,11
Kok	1,83
Kwaliteitsverpleegkundige	0,89
Medewerker communicatie en marketing	0,67
Medewerker financiële administratie	1,00
Medewerker financiële en cliëntadministratie	0,89
Opleidingsfunctionaris	0,78
Planner	0,56

Lijnmanagement	fte	Locatie
Bestuurder	1,00	Oldael
HR Manager	0,17	Oldael
Manager Zorg en Welzijn	0,95	Oldeslo
Manager Zorg en Welzijn	0,78	Aelbrecht
Manager Bedrijfsvoering en Control	0,89	Oldael
Teamleider Wonen & Services	1,00	Oldael
Teamleider(s) Zorg	1,89	Oldeslo
Teamleider Zorg	0,89	Aelbrecht
Teamleider Welzijn en Gastvrijheid	0,89	Oldeslo
Teamleider Welzijn en Gastvrijheid	0,89	Aelbrecht

Locaties	Aantal vrijwilligers
Oldeslo	12
Aelbrecht van Beijeren	3

2022	Instroom		Uitstroom	
	Oldeslo	Aelbrecht van Beijeren	Oldeslo	Aelbrecht van Beijeren
Zorgverleners	5	2	7	4
Ondersteuning Welzijn en Gastvrijheid	2	1	4	3
Lijnmanagement	0	0	0	0
(Aspirant)leerlingen	4	0	1	2

Exploitatie t/m eind november 2022	Realisatie €
Totaal inkomsten	€ 11.856.699
Personeelskosten	€ 4.741.576
ZZP'ers	€ 3.345.331
Personeel niet in loondienst	€ 261.810
Totale personeelskosten	€ 8.348.717
Personeelskosten als % inkomsten	70,41%

3. Kwaliteitskader verpleeghuiszorg

Waar we mee aan de slag gaan in 2023.

Thema Persoonsgerichte zorg

Zorg en ondersteuning

Borging medische zorg

Zorggroep Oldael beschikt over 115 WLZ toegelaten plaatsen waarvan 15 met behandeling. Bewoners met een indicatie voor WLZ verblijf exclusief behandeling blijven ingeschreven bij een huisartsenpraktijk en krijgen van de huisarts algemeen medische behandeling vanuit de reguliere ZVW financiering. Oldael heeft in 2020 aan Novicare, de organisatie die binnen Oldael zorg draagt voor de specialistische behandelingen, gevraagd om specifieke medische en psychologische behandeling te leveren aan bewoners met een WLZ indicatie exclusief behandeling.

Er blijven echter zorgen over de borging van de medische zorg voor deze doelgroep, omdat er een toename zichtbaar is van kwetsbare cliënten met complexe problematiek, die speciale aandacht van de huisarts vragen. Dit vraagt extra tijd en aandacht die de huisarts veelal niet meer kan geven.

De praktijkondersteuner van de huisarts neemt hierdoor steeds meer taken op zich, maar is geen behandelaar. Oldael en de huisartsen willen deze situatie graag doorbreken door voor bewoners met een WLZ indicatie exclusief behandeling ook een Verpleegkundig Specialist (VS) in te zetten die gespecialiseerd is in ouderen. Een groot deel van de medische behandelvragen van deze doelgroep betreft geneeskundige zorg van specifiek medische aard die noodzakelijk is in verband met de aandoening, beperking, stoornis of handicap van de verzekerde. De VS kan daarom:

- Als eerste aanspreekpunt op het gebied van behandeling fungeren
- Veel behandelvragen die binnen deze definitie en de bevoegd-/bekwaamheid van de VS vallen zelfstandig uitvoeren
- Wanneer relevant de huisarts of specialist ouderengeneeskunde betrekken voor consultatie of (mede)behandeling.

Door inzet van een in ouderen gespecialiseerde VS kan de continuïteit van medische behandeling beter worden geborgd. Hiervoor is een plan ingediend bij het Zorgkantoor.

Unieke zorgdossiers

Elke bewoner heeft zijn/haar eigen behoeften en dat krijgt inhoud bij Oldael door het verlenen van een persoonsgericht aanbod van welbevinden, (verpleegkundige) zorg, ondersteuning en zingeving. Voor het zorgplan maken we gebruik van het Omahasysteem. Dit is een classificatiesysteem voor zorgverleners waarin we de gezondheidstoestand, acties en uitkomsten van de zorg voor bewoners vastleggen. In 2023 werken we aan unieke zorgdossiers en willen wij de verbeterslag maken op een complete Omaha.

Multi disciplinair overleg (MDO)

Het komend jaar gaan we het proces van het MDO herzien. Het welbevinden van onze bewoners stellen we centraal tijdens het MDO. Oldael streeft ernaar om naasten tijdig uit te nodigen en hen ook de optie aan te bieden om op afstand deel te nemen aan het overleg. De vaste agenda met welbevinden staat voorop en er wordt gewerkt volgens de opgestelde werkinstructie met daarin de planning, voorbereiding en opvolging. Daarnaast is het voeren van de regie naar aanleiding van het MDO een aandachtspunt, waarbij Oldael verantwoordelijk is voor de regievoering. Hiertoe kijken we in 2023 opnieuw naar de samenstelling, rollen en frequentie van het MDO.

Thema 2 Wonen en welzijn

Zorg en ondersteuning

Aelbrecht van Beijeren

De renovatie in Aelbrecht van Beijeren is nog in volle gang. Door bewoners en medewerkers worden de etages nu als eenvormig ervaren, waardoor de kans op verdwalen groter is geworden. Het doel is de herkenbaarheid van de etages terug te brengen door onderscheidende decoratie aan te brengen. Na de renovatie van de vier woonetages gaan we in 2023 de begane grond van Aelbrecht verbouwen.

Schoonmaak

In het 2de kwartaal van 2023 besteedt Oldael de schoonmaakdienstverlening operationeel uit aan een inmiddels gecontracteerde schoonmaakleverancier. Doel hiervan is kwaliteitsverbetering en kostenbeheersing.

Eten en drinken

Na evaluatie van het voedingsconcept in 2022 gaan we de inkoop van levensmiddelen aanbesteden.

Huiskamers

Bewoners die meer nabijheid nodig hebben maken veelal gebruik van een huiskamer. Er zijn uitgangspunten opgesteld voor goede huiskamerzorg, waarbij bewoners zorg in nabijheid en structuur ervaren en het aanbod van activiteiten op maat is. In 2023 gaan we deze uitgangspunten in de praktijk brengen.

Wasconcept

De gewenste situatie is dat voor alle bewoners beddengoed, handdoeken en washandjes worden geleverd en gewassen door de wasserij. Hierdoor is er altijd schoon textiel binnen handbereik. Dit gaan we in 2023 implementeren.

Thema 3 Veilige zorg en ondersteuning

Zorg en ondersteuning

Medicatieveiligheid

In 2023 gaan we Medimo gebruiken voor de aansturing en controle van het medicatieproces door teamleiders, met als doel de medicatieveiligheid te vergroten.

Hygiëne infectiepreventie

In het afgelopen jaar is het infectiepreventiebeleid herzien en beoogd wordt om dit vast te stellen in 2023, waarbij ook de protocollen in het handboek geactualiseerd en, waar nodig, aangevuld worden door de commissie hygiëne en infectiepreventie. Een deskundige infectiepreventie is in de commissie betrokken. In 2023 zal Oldael de samenwerking met de coach van Vilans en de deskundige infectiepreventie voortzetten om de punten op orde te krijgen.

Thema 4 Leren en verbeteren

Zorg en ondersteuning

Oldaelacademie

Oldael wil zich doorontwikkelen tot een volwaardige en toekomstbestendige VVT organisatie die zijn bekendheid heeft in de directe omgeving van de locaties (Oldeslo en Aelbrecht van Beijeren) in Den Haag vanwege zijn specifieke toegevoegde waarde, in aanpak en omvang (kleinschalig en huiskamerfunctie).

De medewerker van Oldael is een professional die het merk Oldael "waardig" is. Professionaliteit uit zich niet alleen in het hebben van een diploma maar ook doordat medewerkers weten waar Oldael voor staat en gemotiveerd zijn om bij te blijven in het vak. Iedere medewerker heeft talenten die hij of zij wil benutten. Oldael biedt als werkgever daarvoor niet alleen de ruimte maar daagt haar medewerkers ook uit om deze te versterken. Dit vraagt om specifieke en voortdurende aandacht. Dit willen we realiseren door een korte 'opleiding' in lijn met het 'Oldael verhaal' en goede begeleiding in de praktijk.

Cybersecurity

Nadat Oldael in 2022 te maken heeft gehad met een beveiligingsincident met Caren Zorgt willen we daar lering uit trekken. We zijn ons meer bewust geworden van onze verantwoordelijkheid op risico's en zullen kritischer acteren bij nieuwe contracten.

Thema 5 Leiderschap, governance en management

Randvoorwaarden voor goede zorg

Training

In 2023 gaan we verder met verzuimbegeleiding trainen en met begeleiding van een externe coach het leiderschap van de teamleiders en hun managers verder ontwikkelen.

Aantrekkelijke werkgever

Oldael wil een aantrekkelijke werkgever zijn binnen de Haagse regio. Een vitaliteitsbeleid, mogelijkheden onderzoeken voor extra faciliteiten voor leerlingen (bijvoorbeeld financiering laptop) en aandacht voor bijzondere gebeurtenissen zijn daar onderdeel van.

Thema 6 Personeelssamenstelling

Randvoorwaarden voor goede zorg

Recruitment

De krapte op de arbeidsmarkt is groter dan ooit, maar het is Oldael gelukt om in het kader van moderne werkgeverschap gemotiveerde ZZP'ers beschikbaar te stellen elke dag, zodat er voor de bewoners bekende gezichten zijn. Het doel in 2023 is om 15% meer eigen personeel in loondienst te hebben ten opzichte van 2022. Vanuit de afdeling HR is hiervoor een wervingsplan ontwikkeld om goed personeel aan te trekken. Daarnaast is er een project betreffende het werkgeversmerk gestart om in kaart te brengen wat Oldael aantrekkelijk maakt als werkgever op de arbeidsmarkt en hoe we deze positie kunnen versterken. Dit project wordt vervolgd in 2023.

Vrijwilligers

De toekomstige werving van vrijwilligers is er vooral op gericht om via social media platforms studenten, gepensioneerden en parttime werkende ouderen te benaderen. Het doel is het uitdragen van een maatschappelijke functie in Den Haag voor het verbinden van jong en oud. We streven naar een gevarieerde groep vrijwilligers voor beide locaties. Instroom van BBL leerlingen (een mbo opleiding waarbij je tegelijkertijd werkt en leert) stimuleren.

Thema 7 Gebruik van hulpbronnen

Randvoorwaarden voor goede zorg

Het programma KIK-V

Oldael heeft in 2022 deelgenomen aan het startprogramma KIK-V dat in 2023 wordt uitgerold middels vier projecten gebaseerd op persoonsgegevens en kwaliteitsindicatoren. Samen met de andere huizen van het lerend netwerk worden afspraken gemaakt over het vaststellen en uitwisselen van kwaliteitsinformatie. Het doel is om nieuwe uitvragen van gegevens beter op elkaar af te stemmen en bestaande kwaliteitsinformatie opnieuw te gebruiken. Hierdoor verbetert de (informatie)kwaliteit in de verpleeghuiszorg en zorgen de uitvragen voor minder administratieve lasten.

Kwaliteitshandboek

Door de afdeling kwaliteit is een start gemaakt met de herziening van het Kwaliteitshandboek op de interne schijf en op intranet Ollie. Het doel is om de vindbaarheid en bruikbaarheid van documenten, waaronder werkinstructies, beleid en protocollen, voor alle medewerkers te vergemakkelijken.

Thema 8 Gebruik van informatie

Randvoorwaarden voor goede zorg

ICT

Binnen de HR-afdeling gaan we verder automatiseren zoals het proces van in- door en uitstroom van een medewerker en personeelsdossiers worden digitaal gemaakt.

Binnen het lerend netwerk gaan we drie hoofdthema's uitwerken. Dit zijn de digi-vaardigheden van medewerkers verbeteren (digi-coaches), Kik-V (stroomlijnen van alle verplichte data bij verschillende instanties, van ziekteverzuimcijfers tot decubitus en ongeveer alles wat daartussen zit) en Nen 1753200 (ICT veiligheidscriteria).

Hiernaast willen we op Oldael in Q1-2023 gaan starten met de implementatie van Windows 365 voor alle medewerkers alsmede met een visieverhaal rondom de vervanging van de "zusteroproep" van Aelbrecht van Beijeren. Dan gaat het dus niet alleen om de techniek maar vooral wat willen we.