



# Kwaliteitsplan 2024

Stichting Zorggroep Oldael  
Locaties Oldeslo en Aelbrecht van Beijeren

# Inhoudsopgave

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.	Verbeterparagraaf .....	9
	Locatie Oldeslo .....	9
	Locatie Aelbrecht van Beijeren .....	10

# Voorwoord

In dit Kwaliteitsplan 2024 laat Oldael zien hoe zij verder bouwt aan kwaliteit binnen de (verpleeghuis)zorg op haar locaties Oldeslo en Aelbrecht van Beijeren. We zitten nu in de overgangsfase van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg naar het Generiek kompas VVT. Het Generiek kompas biedt meer mogelijkheden om eigen invulling te geven aan kwaliteit van zorg. We hebben er daarom voor gekozen om het kwaliteitsplan te richten op verbeterparagrafen per locatie die zijn afgeleid uit ons A3 jaarplan. Door deze samenhang te creëren zorgen we voor een effectievere sturing, waardoor we gericht onze resultaten kunnen behalen. De indeling bij het opstellen van de verbeterparagrafen is gebaseerd op de 8 pijlers afkomstig van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. De centrale doelstelling van het Kwaliteitskader is namelijk samen leren en verbeteren, wat inmiddels is ingebed in de dagelijkse praktijk binnen Oldael.

Er zijn het afgelopen jaar twee bijeenkomsten gehouden om de voortgang van de strategische speerpunten te delen met de stakeholders van Oldael werkzaam. Oldael heeft in 2023 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 en het faciliteren van verschillende ondersteuningsmogelijkheden voor de huidige en toekomstige medewerkers.

Met het Strategisch Beleidsplan 2021-2025 borduurt Oldael voort in het jaar 2024. We streven naar zorg die niet alleen voldoet aan de basisnormen, maar die deze normen overstijgt, met als uiteindelijk doel het welzijn van onze bewoners te optimaliseren. Het blijft onze primaire taak om zorg te dragen voor onze bewoners.

Ik ben trots op wat we met elkaar hebben neergezet. Elke medewerker maakt het verschil en samen zorgen we ervoor om het Oldael 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 2023, per locatie en doelgroep het aantal bewoners vermeld dat op dat moment binnen Oldael woont.

Locaties	Aantal bewoners
Oldeslo	97
Oldeslo aanleunwoningen	14
Aelbrecht van Beijeren	51
<b>Totaal</b>	<b>162</b>

### 1.2.1 Zorgzwaarte bewoners

In onderstaande tabel is per locatie aangegeven welk zorgprofiel de bewoners hebben, gemeten op 30 november 2023. 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	20
	ZZP 5	41
	ZZP 6	15
	ZZP 5 met behandeling	17
	ZZP 7 met behandeling	2
	ZVW	2
<b>Totaal</b>		<b>97</b>
Aelbrecht van Beijeren	ZZP 4	13
	ZZP 5	28
	ZZP 6	10
<b>Totaal</b>		<b>51</b>

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 2023.

Leeftijd bewoners	Oldeslo	Aelbrecht van Beijeren
< 80 jaar	6	5
80 tot 85 jaar	10	9
85 tot 90 jaar	26	14
90 tot 95 jaar	31	19
95 tot 100 jaar	22	4
> 100 jaar	2	0
<b>Totaal</b>	<b>97</b>	<b>51</b>

### 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 erkende 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 geweest.

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. Verbeterparagraaf

Onderstaande onderwerpen zijn terug te vinden in het A3-jaarplan waar de verantwoordelijke, de acties, het tijdspad en de borging te volgen zijn. De onderwerpen zijn onderverdeeld onder de acht pijlers van het Kwaliteitskader verpleeghuiszorg.

### Locatie Oldeslo

Actie	Omschrijving
<b>THEMA 2 WONEN EN WELZIJN</b>	
<b>Huiskamerzorg verbeteren</b>	In 2023 is het gelukt om de basis voor huiskamerzorg neer te zetten. In 2024 is het doel om een verdiepingsslag te maken door een gestructureerd en gevarieerd aanbod te realiseren en gebruik te maken van beschikbare domotica. Dit is nodig om te anticiperen op de geplande toename van bewoners met dementie (VV5). Huiskamerbegeleiders realiseren dit met behulp van de persoonlijk begeleider en bewegingsagoog.
<b>Maaltijdbeleving verbeteren</b>	In 2023 is de Koffiekamer (centraal restaurant) voorzien van een front office keuken. De bedoeling is dat de maaltijden in de koffiekamer worden geregenereerd en dat tussendoortjes en kleine gerechten in het zicht van de bewoner bereid worden.
<b>Ontwikkeling perceel</b>	In 2023 is het HIT-resultaat (een aanvraagprocedure van gemeente Den Haag) uitgewerkt. Nadere stappen voor ontwikkeling en financiering van het perceel Oldeslo worden in 2024 verder vormgegeven.
<b>Ontwikkeling VPT – aanleunwoning</b>	Vanaf het derde kwartaal 2023 is een indicatie VPT 4, 5 of 6 vereist voor het huren van een aanleunwoning bij Oldeslo. In 2024 zal Oldeslo verder invulling geven aan deze dienstverlening.
<b>THEMA 3 VEILIGE ZORG EN ONDERSTEUNING</b>	
<b>Beheer opiaten</b>	Sinds 2021 werkt Oldeslo naar tevredenheid met Medimo voor elektronische toedieningsregistratie en het bestellen van medicatie bij de apotheek. Echter gebeurt de registratie en het beheer van opiaten nog op papieren

lijsten. Oldeslo is voornemens in 2024 samen met de voorkeursapotheek een elektronisch registratiesysteem voor opiaten in gebruik te nemen.

#### THEMA 5 LEIDERSCHAP, GOVERNANCE EN MANAGEMENT

<b>Cliëntenraad</b>	Het meer inbedden van de cliëntenraad in de beleidsvoering.
---------------------	-------------------------------------------------------------

#### THEMA 6 PERSONEELSSAMENSTELLING

<b>Integratie technische dienst</b>	De medewerkers technische dienst gaan samenwerken in 1 team met Oldeslo als standplaats. Dit leidt tot efficiëntere inzet en dat meer werkzaamheden in eigen beheer kunnen worden uitgevoerd. Het uitbesteden van werkzaamheden wordt daarmee beperkt.
-------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Locatie Aelbrecht van Beijeren

Actie	Omschrijving
<b>THEMA 2 WONEN EN WELZIJN</b>	
<b>Huiskamerbegeleiding</b>	Met het positioneren van de persoonlijke begeleiders en de bewegingsagoog een passende structuur neerzetten voor de doelgroep ZZP 5 en tools aanreiken voor de medewerkers hoe zij hier uitvoering aan kunnen geven. Dat geldt voor twee gemeenschappelijke huiskamers en het Grand café.
<b>Afronding 2<sup>de</sup> fase renovatie</b>	Na de grote renovatie van locatie Aelbrecht zijn er nog werkzaamheden ter afronding, zoals: Decoratie, bewegwijzering, inrichting algemene ruimtes en vergroting herkenbaarheid van de etages.
<b>3<sup>de</sup> fase renovatie buitenruimte</b>	Er is een plan bedacht voor een passende buitenruimte voor onze bewoners aan de voorkant van de locatie. Hierover zijn we in overleg met de gemeente Den Haag en de stichting Nicolaas Gasthuis. Mogelijk vergroot dit de herkenbaarheid van Aelbrecht van Beijeren in de wijk.

## THEMA 7 GEBRUIK VAN HULPBRONNEN

<b>Zorgsysteem</b>	Het streven is om een alarmering uit te kiezen die past bij de toekomstige doelgroep ZZP 5 en ZZP 6 om de veiligheid en zorg van bewoners en medewerkers te faciliteren. De doelstelling is het leveren van gerichte zorg wanneer noodzakelijk en om de werkdruk te verminderen middels triage door domotica.
--------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## THEMA 5 LEIDERSCHAP, GOVERNANCE EN MANAGEMENT

<b>Teamleiders inzetten per team en gelijktrekken van span of control</b>	Het evenredige creëren van span of control voor de teamleiders. Zodat medewerkers de juiste coaching krijgen om te kunnen ontwikkelen, hun talenten kunnen inzetten om de kwaliteit van zorg te waarborgen en de voorgenomen resultaten neer te zetten.
<b>Cliëntenraad</b>	Het meer inbedden van de cliëntenraad in de beleidsvoering.

## Personeelsbeleid

### THEMA 4 LEREN EN VERBETEREN

<b>Oldael als leerbedrijf</b>	Het opleidingsaanbod is doorontwikkeld en eigentijds. Het streven is dat eind 2024 Oldael nog meer bekend staat als leerbedrijf voor leerlingen en opleidingsinstituten door meer maatwerk te bieden aan een brede doelgroep.
<b>Deskundigheid vergroten middels uitbreiding informeel leren</b>	Het doel is om kennisverbreding en -verdieping op een aantrekkelijke en laagdrempelige manier (informeel leren) aan te bieden aan medewerkers.
<b>Leermanagementsysteem optimaliseren</b>	Het doel is om het gebruiksgemak te vergroten middels het aansluiten van modules op niveau en (verbrede) doelgroep.

### THEMA 5 LEIDERSCHAP, GOVERNANCE EN MANAGEMENT

<b>Aantrekkelijk werkgeverschap</b>	We hebben aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en het doel is om medewerkers te binden middels goede onboarding en persoonlijke ontwikkeling.
<b>Vitaliteit en verzuim</b>	Het doel is het faciliteren van een zo vitaal mogelijk leven middels het aanbieden van kennis en scholing aan

medewerkers. Daarnaast wordt meer aandacht gegeven aan verzuim door inzet van een verzuimcoach, waarbij steeds gekeken wordt wat er nodig is.

## THEMA 6 PERSONEELSSAMENSTELLING

### **Toekomstbestendig personeelssamenstelling**

Er is een strategisch personeelsplan ontwikkeld. Het doel is dat we zicht krijgen op de ontwikkelingen in de markt en dat we hier flexibel op kunnen inspelen met voldoende personeel, opleidingsmogelijkheden en goede samenwerking met ondersteunende diensten.

### **Positie werkbegeleiders optimaliseren**

Het streven is dat nieuwe werkbegeleiders voldoende worden gefaciliteerd middels scholing en deelname aan intervisiesessies om zo hun ervaringen en kennis te delen en erop te reflecteren.