



KWALITEITSPAN 2023

Zorgcentrum het Bildt

NOVEMBER 2022

INLEIDING/VOORWOORD

Met zorg en inhoudelijk gedrevenheid is het kwaliteitsjaarplan 2023 samengesteld. Er is in 2022 hard gewerkt aan onderwerpen die direct van invloed zijn op de basiszorg, maar ook op beleidsmatig terrein zijn er de nodige stappen gezet. Het één kan niet zonder het ander. Als het beleid en afspraken binnen een organisatie niet helder zijn heeft dit een nadelig effect op de zorg- en dienstverlening.

Om die reden is er in 2021 een vernieuwde organisatiestructuur ingevoerd, die nu zijn vruchten begint af te werpen. Management-teamleden pakken hun rol en nemen verantwoordelijkheid. In 2022 is de beleidscyclus nieuw leven ingeblazen en werkprocessen in kaart gebracht. Daarmee is een stevige bodem gelegd die gaat helpen ontwikkelingen in 2023 verder te brengen. In 2023 zal de aandacht voornamelijk liggen op de verbinding van de uitkomsten, implementeren van de opgedane kennis en zorg te dragen voor een goede borging. Daarnaast zijn in 2023 een aantal hoofdthema's vastgesteld die er (mede) aan moeten bijdragen de arbeidsmarktkrapte, Wlz zorg thuis en een toename van complexere zorg in de intramurale setting, beter op te kunnen vangen.

We vinden het belangrijk dat de onderwerpen in de beleidscyclus, naast het verplichte kwaliteitskader, vanuit het primaire proces komen. In de team overleggen wordt besproken wat er leeft en wordt de input meegenomen in het kwaliteitsjaarplan. Ook wordt gevraagd mee te denken over de drie hoofdthema's: Vrijwilligersbeleid & Familieparticipatie, Eten & Drinken en Huisvesting.

Als gevolg van het verbeteren van de beleidscyclus zijn de (meeste) werkprocessen duidelijk en is het helder hoe besluitvorming plaatsvindt. Dit geeft een toename van positieve betrokkenheid van de medewerkers. De communicatie over beleidsvoornemens en besluitvorming is op een toegankelijke manier terug te vinden. Commissies, aandachtsvelders en werkgroepen zijn beter gepositioneerd en worden voorstellen daadwerkelijk geïmplementeerd binnen de organisatie. Dit geeft medewerkers vertrouwen voor de toekomst.

Ook dit jaar is het kwaliteitsjaarplan vanuit de locaties waar mensen wonen, werken en vanuit het thuiszorgteam in samenspraak met de cliëntenraad en ondernemingsraad vastgesteld.

We kijken er naar uit onze plannen in 2023 uit te kunnen voeren!

Met vriendelijke groet,

Ageeth Visser
Directeur-Bestuurder.

MISSIE

Zorgcentrum het Bildt levert op praktische wijze een bijdrage aan de leefbaarheid (leven, werken, leren en wonen) van de streek. Wij willen zelf of met behulp van de andere partijen de huidige mogelijkheden op het gebied van zorg, service en dienstverlening daartoe aanwenden en waar nodig uitbreiden.

VISIE

Zorgcentrum het Bildt werkt vanuit de belevingsgerichte visie. Het is belangrijk dat mensen zelf keuzes maken en hun eigen gekozen levenswijze kunnen voortzetten. Via goede zorg, dienstverlening en een goed activiteitsaanbod willen wij het de mensen mogelijk maken om op hoge leeftijd een actief en zelfstandig leven te leiden.

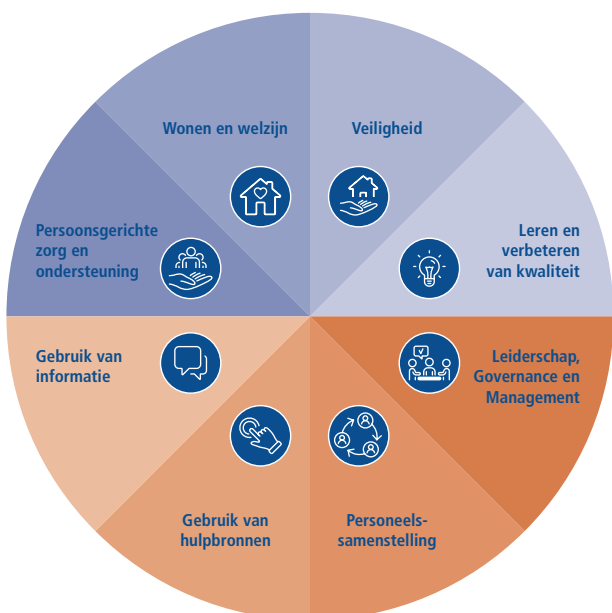
WAT IS HET KWALITEITSPAN?

In het kwaliteitsplan laten we zien hoe we de kwaliteit van zorg en dienstverlening willen ontwikkelen. Het kwaliteitsplan is een verplicht onderdeel vanuit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg dat in 2017 is verschenen met als doel de verpleeghuiszorg in Nederland te verbeteren. Het kwaliteitsplan wordt binnen Zorgcentrum het Bildt als integraal werkdocument gebruikt en wordt jaarlijks 4 maal geëvalueerd.

CENTRALE THEMA'S KWALITEITSPAN 2022 ZORGCENTRUM HET BILD

- Familieparticipatie en vrijwilligersbeleid
- Eten en drinken
- ICT
- Huisvesting
- Zorgplan
- Roosteren en plannen

THEMA'S KWALITEITSPAN



DE THEMA'S UIT HET WETTELIJK KWALITEITSKADER TOEGELICHT:



Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Dit gaat over de wijze waarop de cliënt in alle levensdomeinen uitgangspunt is bij zorg- en dienstverlening. Iemand met een zorg- en ondersteuningsbehoefte is vooral een uniek persoon met een eigen geschiedenis, een eigen toekomst en eigen doelen. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning vindt plaats binnen een relatie tussen cliënt en zijn naaste(n), zorgverlener en zorgorganisatie. De kwaliteit van deze relatie bepaalt mede de kwaliteit van zorg.



Wonen en welzijn

Wonen en welzijn gaat over de wijze waarop de organisatie en zorgverleners in hun zorg- en dienstverlening enerzijds oog hebben voor optimale levenskwaliteit en welbevinden van cliënten en betrokken naaste(n) en anderzijds gericht zijn op het bevorderen en ondersteunen hiervan.



Veiligheid

Garanderen van basisveiligheid betekent dat een zorgorganisatie met gebruikmaking van relevante professionele standaarden en richtlijnen, vermijdbare schade bij cliënten zoveel mogelijk voorkomt en leert van veiligheidsincidenten. Het gaat om risicobewustzijn en risicoreductie.



Leren en verbeteren van kwaliteit

Dit thema omvat de wijze waarop de zorgverlener en zorgorganisatie op dynamische en lerende wijze zorg dragen voor optimale zorg en verzorging voor cliënten, daarbij gebruikmakend van de best beschikbare kennisbronnen zoals wetenschappelijke literatuur, professionele richtlijnen, landelijke en lokale data, gesystematiseerde ervaringsgegevens en kwalitatieve informatie.



Leiderschap, Governance en Management

Dit gaat over de aansturing en governance van de zorgorganisatie die faciliterend zijn voor kwaliteit, zoals het beleggen van verantwoordelijkheid, besluitvorming en risicomangement, en over de strategische, statutaire en financiële verplichtingen.



Personeels-samenstelling

Dit gaat over de adequate samenstelling van het personeelsbestand. Hoeveel zorgverleners met welke vaardigheden en competenties zijn nodig om te voorzien in de (fluctuaties in) wensen en behoeften van de cliënten waaraan de zorgorganisatie zorg en ondersteuning biedt?



Gebruik van hulpbronnen

Met het gebruik van hulpbronnen wordt het effectief en efficiënt gebruiken van hulpbronnen om de best mogelijke zorgresultaten en ervaringen te behalen met de beschikbare financiën en middelen bedoeld.



Gebruik van informatie

Enerzijds gaat dit thema over het actief gebruik maken van informatie rondom de inzet van middelen, voor het leveren, monitoren, managen en verbeteren van zorg, alsook over het op transparante wijze verstrekken van kwaliteitsinformatie aan cliënten, hun naasten en aan de samenleving.

DOELSTELLINGEN ZORGCENTRUM HET BILD T PER THEMA



Persoonsgerichte zorg

- GZ-psycholoog bespreekt het behandelplan en daaruit voortvloeiende acties en observaties met een vaste medewerker binnen team
- GZ-psycholoog of specialist Ouderenzorg verzorgt klinische lessen op basis van casuïstiek voor verschillende functie niveaus
- Implementatie van aanpassingen zorgplan (keuze OMAHA, 4 zorgdomeinen)



Wonen en welzijn

- Focusgroep familieparticipatie en vrijwilligers samenstellen: formuleren uitgangspunten voor beleid (incl. thuiszorg en VPT cliënten)
- Ontwikkelen en uitvoeren voedingsconcept (incl. VPT)
- Huisvestingsconcept RvT: besluit rond renovatie
- ELV: onderzoek naar aansluiten bij Zorgcoördinatie Friesland
- Dagbesteding Nij Bethanië: uitbreiden naar 7 dagen, vervoer cliënten dagbesteding is betaalbaar en op orde



Veiligheid

- Uitrollen HKZ certificering binnen gehele organisatie
- Proces rond medicatie wordt geëvalueerd en volgens wet- en regelgeving ingericht
- Arbobeleid wordt uitgevoerd; arbobeleid is bekend bij medewerkers, melden incidenten medewerker (o.a. agressie en geweld) en inzet preventiemedewerker



Leren en verbeteren

- Commissies verder ontwikkelen en samenhang organiseren m.b.t. onderwerpen. Initiatieven worden gecommuniceerd.
- Beleidscyclus met evaluatie ingericht
- PDCA cyclus wordt gebruikt binnen gehele organisatie
- Anders Leren: ontwikkelen met behulp van VR (Virtual Reality)



Personeelssamenstelling

- Project roosteren: onderzoek mogelijkheid tot maken roosters facilitaire dienst, cyclus rond inspraak teams is vastgesteld, formatie en deskundigheid planners onderzoeken
- BPV beleidsplan wordt geactualiseerd
- Ondersteuning leidinggevende bij implementatie verschillende functieniveaus in teams.
- Opleidingsbeleid: ruimte voor individuele opleidingsvragen
- Onderzoek naar mogelijkheden tot inzet asielzoekers als arbeidskracht of vrijwilliger.
- MTO wordt uitgevoerd
- Workflow in- en uitdienst is in kaart gebracht



Gebruik van hulpbronnen

- ICT is ingericht
- Nedap is t.a.v zorgplan zo ingericht dat het ondersteunend is aan de medewerker.
- Onderzoeken wat de handleiding 'Verantwoordelijkheidsverdeling bij samenwerking in de zorg 2022' voor kansen biedt de samenhang tussen de diverse zorgprofessionals te verbeteren
- Dagbesteding: onderzoeken verschil prestatie dagbehandeling – dagbesteding en welke client voor welke prestatie in aanmerking komt
- Cliënten wijkverpleging worden in 2023 overgezet in de declaratie systematiek cliëntprofielen
- Inzet medicijndispensers bij MPT/VPT cliënten
- Onderzoeken samenwerking Thuiszorg Friese Land t.a.v. on-planbare zorg en zorgalarmering
- Implementeren en borging heupairbags
- Deelname aan RegioVisie werkgroepen



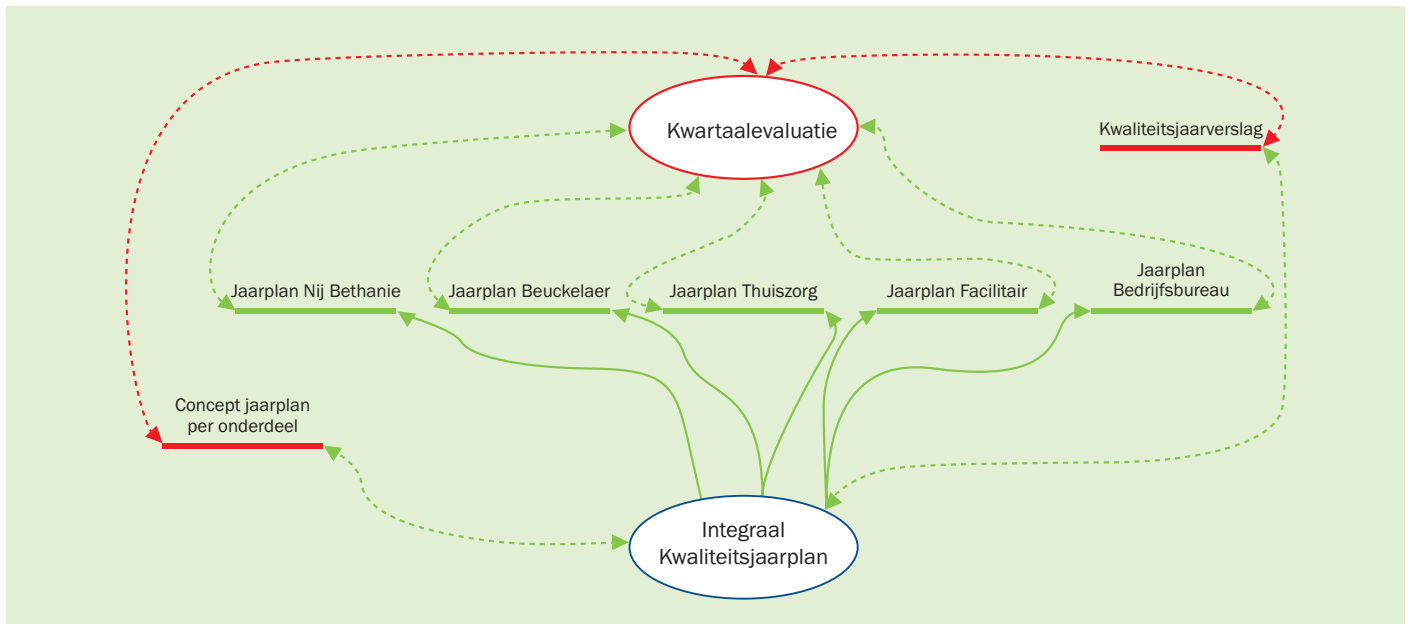
Gebruik van informatie

- Medewerkers zijn getraind in cyberveiligheid

HOE WE DEZE DOELSTELLINGEN REALISEREN!

De managers en teamleiders maken voor iedere afdeling/ bedrijfsonderdeel een plan waarin beschreven staat hoe zij op de betreffende afdeling/ bedrijfsonderdeel invulling gaan geven aan doelstellingen en centrale speerpunten.

Cyclus input, evaluatie en borging kwaliteitsplan en kwaliteitsjaarverslag :



FAMILIEPARTICIPATIE

Familieparticipatie heeft de afgelopen jaren binnen ZhB niet heel veel aandacht gehad. Er was voldoende personele bezetting en genoeg vrijwilligers voor extra welzijnsactiviteiten. Bovendien werd familie tijdens de coronaperiode juist zoveel mogelijk buiten de deur gehouden. Daarmee is het min of meer een vanzelfsprekendheid geworden dat de instelling de verantwoordelijkheid heeft voor de zorg en het welzijn van de bewoner/cliënt. Dit is niet langer houdbaar en moet in 2023 beleid gemaakt worden hoe familieparticipatie o.a. kan bijdragen aan het (beter) ontwikkelen van een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het is belangrijk familie en mantelzorgers in een vroeg stadium te betrekken en mee te nemen in de gevolgen van de arbeidsmarktproblematiek. Het is niet vanzelfsprekend dat familieleden overzien dat de arbeidskrachte gevolgen zal hebben voor de eigen vader/ moeder of familielid die zorg ontvangt. Tijdig informeren is daarom belangrijk en we uit kunnen leggen dat we het als zorgorganisatie niet alleen kunnen. In de toekomst zal het nodig zijn de verantwoordelijkheid te delen en gezamenlijk garant te staan voor goede zorg en welzijn.

VRIJWILLIGERSBELEID

Van oudsher is er een sterke betrokkenheid vanuit het Bildt en wordt het Zorgcentrum het Bildt door de omgeving een warm hart toegedragen. Dit heeft altijd voldoende vrijwilligers opgeleverd. Landelijk is het beeld dat vrijwilligers na de coronajaren maar moeizaam terugkeren. Dit is voor ZhB niet veel anders. Veel vrijwilligers zijn na de coronaperiode niet teruggekomen en wordt het steeds lastiger om nieuwe mensen binnen te halen. Er is vrijwilligersbeleid, maar verouderd en verdient een update. We hopen met deze

update dat het aantrekkelijk wordt voor nieuwe vrijwilligers en we meer maatwerk kunnen bieden. ZhB is zich bewust van de gevolgen van enerzijds de arbeidsmarktcrachte en anderzijds de toenemende complexere zorgvragen. In 2022 zijn ook wij geconfronteerd met niet opgevulde vacatures en was de zomerperiode een spannende tijd met krappe personele bezetting. Dit vraagt strategisch beleid, ver vooruit denken en handelen. Een krappe personele bezetting maakt de inzetbaarheid vrijwilligers nog belangrijker. Vrijwilligers betekent ruimte voor extra welzijnsactiviteiten en persoonlijke aandacht.

Zhb gaat in 2023:

- Focusgroep samenstellen bestaande uit familieleden, vrijwilligers en medewerkers ZhB. De opdracht aan de focusgroep is uitgangspunten te formuleren die als basis gaan dienen voor beleid voor Familieparticipatie en Vrijwilligers. Hierbij zal niet alleen aandacht zijn voor de intramurale setting maar ook voor de Thuiszorg en VPT cliënten.





ETEN & DRINKEN

Het is best bijzonder dat ZhB nog een eigen warme keuken heeft. De meeste zorgorganisaties besteden dit uit of centraliseren het voedingsconcept. ZhB is ervan overtuigd dat een eigen warme keuken, voor de bereiding en het verstrekken van de dagelijkse verse maaltijden, van grote meerwaarde is. Daarnaast heeft de veranderende zorg ook gevolgen voor de maaltijdvoorziening. De huidige processen en systemen rondom voeding, zowel ten aanzien van de bereiding als de verstrekking, zijn sterk verouderd en moeten anders georganiseerd worden. ZhB heeft de ambitie de organisatie rondom eten, drinken en gastvrijheid zo te organiseren dat het past bij de behoefte van de verschillende doelgroepen. Eten en drinken moet bijdragen aan een zo goed mogelijke kwaliteit van leven en een gastvrije persoonsgerichte zorg. Uiteraard moet het gehele maaltijdproces ook voldoen aan de wettelijke hygiëne eisen (o.a. HACCP) en voldoen aan de kwaliteitseisen van het voedingscentrum. Een kritische blik op de behoefte en verhouding kwaliteit versus kosten blijft in dit proces een noodzakelijk punt van aandacht.

Cliënten die intramuraal wonen hebben veelal een P.G. zorgvraag en sluit kleinschaligheid beter aan bij de behoefte. Het eten met begeleiding in kleinere groepjes op de afdeling zal dan ook gaan toenemen. Om die reden wordt er in Beuckelaer geïnvesteerd in gezellige ingerichte ontmoetingsplekken op de afdelingen. Nij Bethanie heeft met de verbouw van De Lyte de mogelijkheid gecreëerd diverse doelgroepen voldoende rust te bieden, ondanks dat men zich in één ruimte bevindt.

Het overheidsbeleid is er op gericht dat ouderen langer thuis blijven wonen, ook met een WLz indicatie. ZhB zal zelfstandig wonende ouderen (ongeacht wel/geen indicatie) actief stimuleren gebruik te maken van het restaurant. Dit voorziet vervolgens weer in een behoefte t.a.v. de eenzaamheid gevoelens die veel alleenstaande zelfstandig wonende ouderen ervaren.

Daarnaast betekent het dat voor cliënten met een VPT indicatie een volledige voedingspakket thuis aangeboden moet worden. Het is niet een eenvoudige opdracht dit te realiseren omdat het aan strenge richtlijnen van de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA) moet voldoen. Uiteraard moet het lekker, gevarieerd en liefst verse producten zijn. Het geeft een logistieke uitdaging ten aanzien van de voorbereiding van maaltijden en het vervoer. En niet onbelangrijk, het moet ook nog eens kostendekkend geleverd kunnen worden. Kortom een behoorlijke klus.

ZhB zal in 2023:

- Plan van Aanpak wat breed wordt gedragen door de organisatie. CR, OR en MT zullen intensief worden betrokken bij de opzet en uitvoer van het nieuwe voedingsconcept.
- Het Plan van Aanpak laat een financieel verantwoord aanbod zien van een volledig voedingsconcept voor zowel de intramurale client als ook voor de cliënten met een VPT indicatie.
- Zo nodig wordt op bedrijfsmatige onderdelen externe deskundige ondersteuning ingeroepen.



HUISVESTINGCONCEPT

Vastgoed is voor zorginstellingen geen doel op zich, maar moet ten dienste staan van het primaire (zorg)proces. Het moet passen bij de missie en visie van de organisatie en bijdragen aan de realisatie van de strategische doelstellingen. In 2022 is een huisvestingsconcept gemaakt wat moet dienen als basis voor verdere besluitvorming. Het plan heeft tot doel inzicht te geven in de gevolgen voor de korte en lange termijn van het gevoerde of verwachte overheidsbeleid. Een complex speelveld waarin het lastig is weloverwogen strategische keuzes te maken.

ZhB gaat in 2023:

- Raad van Toezicht en Raad van Bestuur gaan het huisvestingsconcept in breed verband binnen de organisatie bespreken. Uitkomsten moeten leiden tot een gedegen besluit hoe verder te gaan met de renovatie van de twee vleugels die in 2014 niet zijn meegenomen in de nieuwbouw van Beuckelaer.

WET LANGDURIGE ZORG (LOCATIES NIJ BETHANIË EN BEUCKELAER)

ZhB kijkt met een toekomstgerichte blik naar de verwachte (andere) zorgvraag in de intramurale setting. Dit heeft deels gevolgen voor hoe de organisatie en huisvesting is ingericht maar ook of de deskundigheid van medewerkers passend is en hoe dit op peil te houden.

Psychogeriatrische Zorg

In 2021 is de koers in Beuckelaer ingezet naar integrale teams. Nij Bethanië werkt al langer met dit concept. Elk team bestaat uit zorg-welzijn-facilitaire medewerkers en is ieder teamlid binnen de kaders van de eigen professionaliteit verantwoordelijk voor de zorg en welzijn aan de bewoners. Dit gaat steeds beter, maar verdient zeker nog aandacht en coaching het komende jaar. Door een toename van (complexere) Psychogeriatrische cliënten is deskundigheidsbevordering op dit terrein nodig. Belangrijk dat er ook met een integrale blik gekeken wordt als het gaat om scholing/deskundigheidsbevordering en de aansluiting te zoeken tussen de verschillende opleidingsniveaus van medewerkers. Vanuit de Ouderenpraktijk Friesland waar Specialist Oudergeneeskunde en een GZ-psycholoog werkzaam zijn is het verzoek neergelegd hierin specifiek aandacht te besteden.

ZhB gaat in 2023:

- De GZ-psycholoog bespreekt het behandelplan en daaruit voortvloeiende acties en observaties met een vaste medewerker binnen team. Deze medewerker kan binnen het team de observaties monitoren en zo nodig in overleg met GZ-psycholoog bijstellen.
- De GZ-psycholoog en/of Specialist Ouderenzorg zal voor de teams klinische lessen geven welke voorbereid zijn door het team op basis van actuele casuïstiek. Hierbij is aandacht voor de verschillende functieniveaus binnen het team en wordt hier specifiek aandacht aan besteed.



ECD zorgplan

In 2022 is er onderzoek gedaan en een 0-meting onder de zorgmedewerkers uitgezet om in kaart te brengen of het ECD voldoende ondersteuning biedt, gebruiksvriendelijk is en voldoet aan de verwachtingen. Medewerkers geven aan op een aantal onderdelen onvoldoende kennis te hebben om het ECD op een juiste manier toe te passen. Knelpunten worden vooral ervaren in het opstellen van het zorgplan en hoe hierop te rapporteren. Gevolg is dat o.a. de output niet of heel lastig terug te vinden is. Daarmee zijn (behandel) afspraken lastig te monitoren en te volgen.

ZhB gaat in 2023:

- Besluit nemen door te gaan met het huidige OMAHA systeem of het systeem in te richten in de 4 domeinen (lichamelijk welbevinden, mentaal welbevinden, participatie en woon- en leefomstandigheden).
- Op basis van de genomen keuze een implementatieplan maken

Aandachtsvelders

In 2022 zijn de commissies heringericht en zijn er duidelijke afspraken gemaakt over taak en rol en is vastgelegd hoe de aandachtsvelder wordt gefaciliteerd. Elke commissie is een samenstelling van vertegenwoordigers van de teams. Er is een vaste voorzitter, meestal een MT-lid of staffunctionaris. Een werkgroep wordt alleen nog in het leven geroepen als er een duidelijke opdrachtformulering aan ten grondslag ligt, de planning en verantwoordelijkheden helder zijn en het van tijdelijke duur is.

Overzicht van de bestaande commissies:

Commissie Palliatieve zorg
Commissie Wet zorg en dwang
Ergo commissie
Commissie infectie preventie (CIP)
Melding incident cliënten (MIC)

ZhB gaat in 2023:

- In 2023 is er aandacht voor de ontwikkeling en de samenhang van de diverse ideeën vanuit commissies.
- Maandelijks aandacht besteden in het "Bildt nieuws" voor initiatieven die voorkomen uit de commissies.



WET LANGDURIGE ZORG MET BEHANDELING

In het kwaliteitsjaarplan 2022 is aangegeven dat er onderzoek gedaan wordt een aantal Wlz plekken om te zetten naar 'met behandeling'. Deze inzette koers komt steeds meer onder druk te staan. De langdurige zorg wordt onbetaalbaar en heeft de overheid de uitgangspunten hoe het anders moet, omschreven in het programma WOZO (Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen) Kernbegrippen hierin zijn:

- Zelf als het kan
- Thuis als het kan
- Digitaal als het kan

Er wordt een streep gezet door de eerder toegezegde landelijke uitbreiding van 25.000 extra verpleeghuis plekken. Daarnaast is de discussie volop gaande of de behandeling binnen de Wlz een integraal onderdeel moet zijn van de Wlz of juist bij de eigen zorgverzekering belegd moet worden. Deze signalen en de onduidelijkheid hoe het beleid verder vorm gaat krijgen, is voor het zorgkantoor aanleiding terughoudend te zijn in toezeggingen aangaande behandelinzet.

Deze slepende kwestie heeft de nodige inhoudelijke gevolgen. Het betekent versplinterde zorg die door de werkdruk van zowel de huisarts als ook het zorgpersoneel steeds lastiger wordt. Huisartsen willen/kunnen eigenlijk geen tijd meer vrij maken voor MDO waardoor het beetje coördinatie wat er nog was nog meer onder druk komt te staan. Consulten of tijdelijke medehandeling van Specialisten Ouderengeneeskunde en/of GZ -psycholoog

komen vaker voor vanwege toenemende complexe casussen. Ook dit vraagt extra afstemming en coördinatie. Kortom een zorgelijke situatie. Recent is de handreiking 2022 'verantwoordelijkheidsverdeling bij samenwerking in de zorg' uitgekomen. Deze handreiking biedt kansen de samenwerking tussen zorgprofessionals anders in te richten. De regeling houdt in dat niet persé de hoofdbehandelaar verantwoordelijk is voor de coördinatie maar er gekozen kan worden voor een regiebehandelaar die deze taak op zich neemt. Een regiebehandelaar hoeft niet per sé een arts te zijn, maar kan bijvoorbeeld ook een Verpleegkundig Specialist zijn, Physician-Assistant of GZ -psycholoog zijn.

ZhB gaat in 2023 :

- [Onderzoeken wat de handleiding 'verantwoordelijkheidsverdeling bij samenwerking in de zorg 2022' voor kansen biedt de samenhang tussen de diverse zorgprofessionals te verbeteren.](#)

EERSTELIJS VERBLIJF

Een aantal grotere Friese zorgorganisaties zijn een samenwerking aangegaan en is het Zorgcoördinatiepunt Friesland sinds 2021 actief. Doel van het zorgcoördinatiepunt is een duidelijk aanspreekpunt voor acute zorgvragen voor verwijzers (huisartsen). Er is geïnvesteerd in kennis rondom een zorgvuldige triage en is er een goed beeld welke capaciteit waar beschikbaar is. Kortom met één telefoontje wordt "de juiste zorg op de juiste plek" op een snelle en professionele manier geregeld.

ZhB gaat in 2023:

- [Onderzoek voor- en nadelen in kaart brengen om als kleinere zorgorganisatie aan te sluiten](#)

WIJKVERPLEGING

Er loopt reeds een aantal jaren een landelijke pilot die uitkomst moet bieden over te gaan van tijdregistratie naar clientprofielen. In opdracht van VWS ontwikkeld de NZa een nieuw bekostigingsmodel voor de wijkverpleging. Er wordt onderzocht of bekostiging van wijkverpleging mogelijk is gebaseerd op groepen cliënten met vergelijkbare kenmerken. De zorg wordt dan niet per uur per client betaald, maar per periode per type cliënt, ook wel case-mix genoemd. De uitkomst van de pilot is nu zover dat er cliëntprofielen zijn ontwikkeld en kunnen zorgorganisaties proef draaien. Eind 2022 is ZhB hier stapsgewijs mee begonnen.

ZhB gaat in 2023:

- [Alle cliënten wijkverpleging worden in 2023 overgezet in de declaratie systematiek cliëntprofielen](#)

WMO DAGBESTEDING

Met het beleid zo lang mogelijk thuis blijven wonen wordt het faciliteren van de mogelijkheid tot contact en ontmoeting nog belangrijker. Verwachting is een toename van eenzame ouderen die door beperkte mobiliteit of andere redenen, contact of ontmoeting zelf niet zo gemakkelijk opzoekt. Nij Bethanië is voor het dorp en de nabije omgeving een belangrijke ontmoetingsplek voor zelfstandig wonende ouderen. Met de subsidiegelden van het RVO 'Stimuleringsfonds Ontmoetingsplekken' is de centrale hal 'De Lyte' opgeknapt en verbouwd. Naast dat het er prachtig uit ziet, is het nu ook mogelijk diverse doelgroepen op een goede manier in dezelfde ruimte te bedienen. Voor de oudere uit de omgeving is er een winkeltje met basislevensbehoeften en is zeven dagen per week de mogelijkheid binnen te lopen voor een kopje koffie, eten in het restaurant of mee te doen met een activiteit. Nij Bethanie biedt nu 5 dagen per week dagbesteding (met indicatie) aan en vindt ZhB het belangrijk dit uit te breiden.

ZhB wil in 2023:

- [Dagbesteding uitbreiden naar 7 dagen per week](#)
- [Onderzoek verschil prestatie dagbehandeling – dagbesteding en welke cliënt voor welke prestatie in aanmerking komt](#)
- [Onderzoek hoe het vervoer van cliënten beter geregeld kan worden en betaalbaar blijft.](#)

Certificering HKZ Zorg en Welzijn

In 2019 is het HKZ certificaat niet verlengd. De oorzaak ligt voornamelijk in een onvolledige PDCA en beleidscyclus. Hier is de afgelopen tijd hard gewerkt dit goed op orde te krijgen. Nu is het zover dat, ondanks dat het geen verplichting meer is, in 2022 een HKZ -audit plaatsvindt. De audit wordt gehouden in Nij Bethanië, Dagbesteding en Wijkverpleging.

ZhB gaat in 2023:

- [Uitkomsten/ verbeterpunten audit oppakken](#)

ARBEIDSMARKT

We zijn een ambitieuze organisatie die graag wil groeien en ontwikkelen. Helaas moeten we door de verwachte personeelstekorten er rekening mee houden dat er gedwongen pas op de plaats gemaakt en/of bijgesteld moet worden. Het dwingt tot creatief denken en handelen maar ook tot een kritische kijk naar wat we nog wel/niet kunnen bieden als organisatie. Het Strategisch PersoneelsPlan 2022-2024 kan ons daarbij helpen.

Daarin staat centraal :

- Heldere visie op zorg (wat is onze corebusiness)
- Producten en diensten (wat doen we)
- Keuze en inzet HR-acties (leren & ontwikkelen, zeggenschap & waardering, technische & sociale innovatie)

Een belangrijk onderwerp in dit thema is de Roosterplanning. In 2021 is de werkgroep Roosteren in het leven geroepen en zijn er stappen gezet in het ontwerpen van een basisrooster en is er een Flex-team in het leven geroepen. En is veel aandacht besteedt aan zeggenschap van de teams bij het samenstellen van de roosters. Het onderwerp lijkt misschien eenvoudig maar is in de uitvoering, zeer complex (veelkoppig monster). De personeelstekorten dragen daar ook nog eens flink aan bij. Om die reden bevindt het project Roosteren zich nog niet in de definitieve afronding en is het een jaar verlengd.

ZhB gaat in 2023 :

- Werkgroep blijft 2023 actief
- Verzoek Facilitaire dienst hun roosters onder te brengen bij de roosterplanner wordt onderzocht
- Zeggenschap teams aangaande de Roosterplanning wordt op een structurele wijze geïmplementeerd binnen de organisatie
- Onderzoek of bezetting en deskundigheid roosterplanner voldoende aansluit bij de organisatieverwachtingen

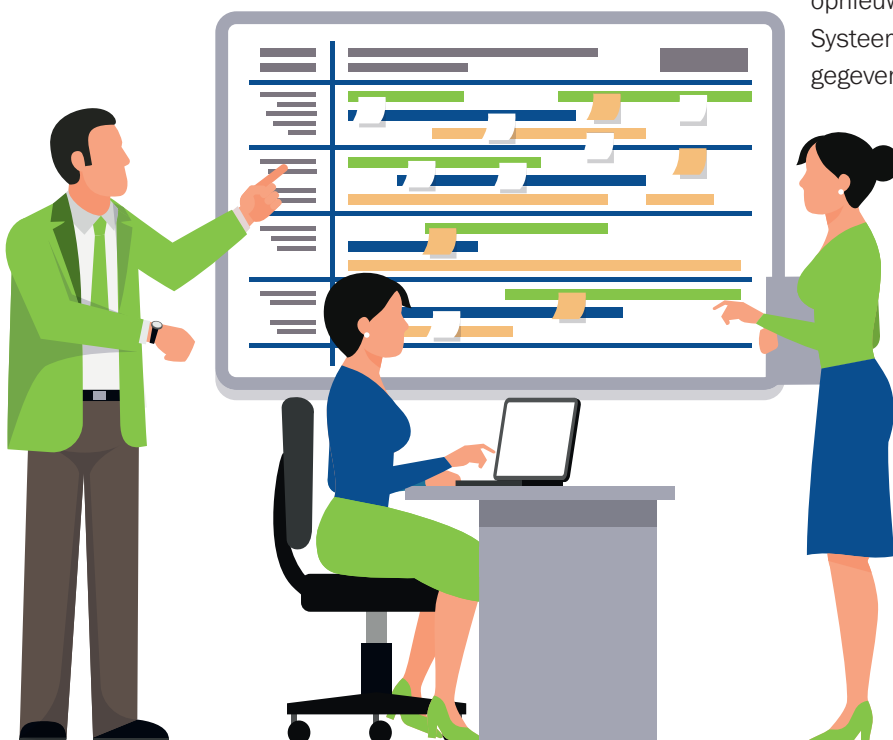
LEREN EN ONTWIKKELEN

Leren en ontwikkelen wordt steeds belangrijker. Het is een manier om medewerkers te behouden, maar betekent ook behoud en ontwikkeling van kwaliteit van zorg. Door de arbeidsmarktcrisis wordt er veel meer gewerkt met functiedifferentiatie en is er een toename van medewerkers met niveau 2. Dit is een onderdeel van het regio project "Talenten in de Zorg". Dit project stimuleert dat werkzoekenden zonder gerichte zorgopleiding toch in de zorg aan het werk kunnen. Voor deze doelgroep is een speciale opleiding tot woonzorgondersteuner.

In 2022 heeft het toetsen op bevoegd en bekwaam zijn van zorgmedewerkers binnen de organisatie veel aandacht gehad en is er een flinke inhaalslag gemaakt om de achterstand van de registratie 'bevoegd en bekwaam' als gevolg van de Corona in te halen. Dit betreft zowel theoretische- als praktijktoetsen. Daarnaast zijn werkbegeleiders en toetsers opnieuw geschoold en het Leer Management Systeem (LMS) gevuld met ontbrekende essentiële gegevens.

ZhB gaat om 2023:

- BPV (beroepsvorming) beleidsplan wordt geactualiseerd
- Het werken met verschillende functieniveaus binnen de teams vraagt ook iets van de leidinggevende. Onderzoek of de huidige leidinggevenden voldoende zijn toegerust en op welke wijze kan de organisatie daarin ondersteunend zijn.
- Onderzoeken of en hoe er meer ruimte gecreëerd kan worden voor individuele opleidingswensen
- Onderzoek mogelijkheid asielzoekers in dienst te nemen of vrijwilligerswerk aan te bieden (is ook een onderdeel van RegioProject Talenten in de Zorg)



DEELNAME PROJECTEN REGIO VISIE

Duurzame Wlz zorg in de thuisomgeving (Volledig Pakket Thuis & Modulair Pakket Thuis)

De verwachting is dat de vraag naar Wlz zorg in 2040 is verdubbeld. Dit betekent een forse opgave voor de ouderenzorg. Een intramurale plek is over het algemeen duurder dan een extramurale plek en lijkt het voor de hand te liggen te zoeken naar een oplossing in het extramurale domein. Friesland breed is de projectgroep 'duurzame Wlz zorg thuis' gestart en heeft ZhB in 2022 een projectaanvraag ingediend. Doel van het project is kennis op te doen en deel te nemen aan het platform om deze kennis te delen. Ondersteuning (indien nodig) voor het ontwikkelen van bepaalde producten, processen, systemen en het ontwikkelen van een communicatie strategie.

ZhB zal in 2023:

- Medicijn dispensers introduceren voor VPT/MPT cliënten. (verzoek is door ZhB gedaan gelijktijdig de Thuiszorg cliënten hierin mee te nemen) .
- De mogelijkheden onplanbare zorg en zorgalarming in samenwerking met Thuiszorg Het Friese Land onderzoeken
- De ouderenpraktijk (SO en GZ psycholoog) verbinden aan de projectgroep samen met THFL en ZhB
- Voedingsconcept VPT ontwikkelen (dit punt staat omschreven bij het kopje Eten en Drinken)

Anders Werken

Het project 'Anders Werken' heeft tot doel het sneller en beter implementeren van arbeidsbesparende zorg technologieën. ZhB is in 2022 ingestapt en gestart met een project aanvraag voor heupairbags. De heupairbags worden binnen de zorginstelling voornamelijk ingezet bij bewoners die een hoog risico hebben om te vallen. Het is een onderdeel van een brede aanpak gericht op het voorkomen van vallen en de gevolgen daarvan. Ouderen kunnen het hulpmiddel onder hun kleding dragen. In de airbag zijn zes sensoren opgenomen die iedere beweging van de drager monitoren. Bij een val kan daardoor precies worden gemeten wanneer en hoe hard iemand de grond raakt. Vlak voor het moment van impact wordt een klein luchtkussen opgeblazen dat de klap opvangt. Ook wordt er automatisch een signaal verzonden naar de zorgverlener.

Zhb gaat in 2023 :

- Implementeren en borging heupairbags
- Medicijn dispensers invoeren (loopt via project VPT)
- Anders leren en ontwikkelen met behulp van Virtual Reality (VR) bril

Samen voor veiligheid

Alle Friese zorgorganisaties werken samen aan het verbeteren van de hygiëne en infectiepreventie. ZhB heeft geïnvesteerd in het opleiden van CIPers (contactpersoon infectiepreventie). Ieder team heeft een CIPer als aandachtsvelder, die tevens opgeleid is als auditor voor dit specifieke onderwerp. In 2022 is naast het opleiden van CIPers ook een opleiding ontwikkeld voor medewerkers in de schoonmaak. Hier hebben meerdere medewerkers vanuit ZhB aan deelgenomen. Daarnaast heeft ZhB een externe audit laten doen door de GGD.

Zhb gaat in 2023:

- Aandachtspunten vanuit de externe audit 2022 omzetten in actie punten en zorg dragen voor borging en evaluatie.
- GGD zal in 2023 opnieuw een audit doen, maar dan specifiek gericht op hygiëne en infectiepreventie tijdens het zorgproces.

BEDRIJFSVOERING

Mede door het aanstellen van een (verbindende) manager bedrijfsvoering en het nog lopende ICT project komen de manco's in de werkprocessen steeds duidelijker naar voren. Actueel onderdeel wat niet goed loopt is de workflow van in- en uitdiensttreding medewerkers. Een essentieel proces waar veel onderdelen aan vast hangen. Niet alleen qua bedrijfsvoering maar ook zorg gerelateerd, zoals toegang tot ECD en Ncare etc. Dat het niet goed loopt heeft deels te maken met interne processen en deels met de koppeling van diverse ICT systemen. Er is een werkgroep gestart die deze workflow in kaart brengt en stapsgewijs uitwerkt welke functionaris waar in het proces, waar verantwoordelijk voor is. Als deze workflow goed in kaart is gebracht kan het overdragen worden aan het ICT project en binnen het digitale proces ingevoerd worden.

ZhB gaat in 2023:

- De workflow in- en uitdienst is op detailniveau uitgewerkt en zijn de verantwoordelijke functionarissen gekoppeld aan de te nemen stappen binnen een vooraf vastgesteld tijdspad.

ICT PROJECT

In de zorg is het werken met de computer en tablet heel vanzelfsprekend. Het ICT project is in 2022 gestart en zal 2023 ook nog nodig zijn de ICT infrastructuur klaar te maken voor de toekomst. In 2022 is de stap gemaakt alles over te zetten naar De Cloud en hebben alle zorgmedewerkers een eigen tablet op naam gekregen. In 2023 zullen de diverse programma en apps aan elkaar gekoppeld worden zodat informatie niet steeds opnieuw ingevuld hoeft te worden of opnieuw in te loggen.

Helpdesk

ZhB is een kleine organisatie en is het niet haalbaar een aparte ICT afdeling in te richten. Er is kritisch gekeken hoe te handelen in geval van storingen buiten kantooruren. Er is een duidelijk stappenplan gemaakt hoe te handelen en welk bedrijf voor welke storing gebeld kan worden. Mocht dit om wat voor reden dan ook niet lukken kan de calamiteitendienst (MT leden die bij toerbeurt dienst hebben) gebeld worden. Tijdens de reguliere kantooruren kan er bij storingen e.d. contact worden opgenomen met applicatiebeheer wat ZhB wel in eigen beheer heeft.

Cyberveiligheid

Het management en leden van de projectgroep ICT hebben een workshop cyberveiligheid gevolgd. Doel is bewustwording en dat het management dit actief uitdraagt binnen de organisatie en teams.

ZhB gaat in 2023:

- een 0 meting over bewustwording cyberveiligheid door Webish onder diverse medewerkers
- Webish gaat random nep spam berichten versturen naar medewerkers ZhB. Dit om bewustwording te bevorderen en risico's beter zichtbaar te maken.

Samenwerking in de regio

Naast de intensieve deelname aan diverse werk- en stuurgroepen vanuit de RegioVisie Friesland neemt ZhB ook deel aan het maandelijkse overleg 'kleinere zorgaanbieders'. Hiertoe behoren Hof&Hiem, Liante, Interzorg, Leppehiem, Valuas zorg en Bos- en Meerzicht. In dit overleg worden actuele zaken besproken en wordt er zorg gedragen dat de kleinere zorgaanbieders goed vertegenwoordigd zijn in de diverse regionale werk- en stuurgroepen.

Van oudsher is er vooral een goede samenwerking met Leppehiem en Hof&Hiem. Hoewel de poging niet is gelukt de onderlinge samenwerking te intensiveren en te formaliseren, is de samenwerking op nog altijd als vanouds prima. Ook met Thuiszorg het Friese Land en Noorderbreedte is veel contact en trekken we gezamenlijk op in het VPT traject. Onderling wordt informatie en kennis gedeeld en zoeken medewerkers van de bedrijfsbureaus elkaar op.

Zhb gaat in 2023:

- Huidige wijze doorgaan met overlegvormen en deelname aan RegioVisie werkgroepen.
- Stimuleren medewerkers bedrijfsbureau kennis te delen en te halen bij collega zorgpartners.





zorgcentrum
het Bildt