

<p><b>In 2020:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Missie:</b> Levensloopbestendig wonen in unieke, <i>kleinschalige</i> locaties met passende zorg dichtbij. In samenspraak en samenwerking, met respect voor eigenheid en aandacht voor spiritualiteit.</li> <li>➤ <b>Visie:</b> Passende zorg gaat uit van positieve gezondheid <sup>1</sup> en leefplezier. Alle betrokkenen samen met eigen verantwoordelijkheid. Zo thuis als mogelijk.</li> <li>➤ <b>Kernwaarden:</b> Integer Duidelijk Hartelijk Kundig</li> <li>➤ Aanpassing organisatie structuur en –cultuur duidelijkheid in rollen en verantwoordelijkheden voor betere zorg voor zowel cliënt als medewerker</li> <li>➤ Samenwerken met andere zorgorganisatie(s)</li> </ul>					
<p><b>De 8 thema's Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg:</b></p>		<p>Kansen voor verbetering n.a.v. cliënten- en medewerkers-ervaringen gemeten in scan WenT op locatie november 2019</p>	<p><b>Wat gaan we doen in 2020 om te verbeteren?</b></p>	<p><b>Wat ervaren cliënten<sup>2</sup> hiervan eind 2020?</b></p>	<p><b>Hoe meten we dit?</b></p>
<p>INSULA DEI EN HUIZE KOHLMANN</p>	<p><b>1. Persoonsgerichte zorg:</b> Compassie, uniek zijn, autonomie, zorgdoelen.</p>	<p>Uit de scan vloeit voort dat er 3 thema's zijn die in 2020 in het bijzonder de aandacht vragen, te weten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persoonsgerichte zorg.</li> <li>5. Leiderschap governance en management</li> <li>6. Personeelssamenstelling.</li> </ol> <p>Begin januari 2020 wordt via de scanners de ondersteuningsbehoefte van IDHK aan Vilans voorgelegd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ T.a.v. thema 1 in verbinding met thema 5: Drie coaches (rolmodel) begeleiden de per 1 maart 2020 nieuw geformeerde teams en per die datum aangestelde Teamleiders bij het verlenen van persoonsgerichte zorg. Denk aan: teambuilding, integraal samenwerken met facilitair, samenwerken als zorgverantwoordelijke met mantelzorg en dierbaren, richten op welzijn op basis van behoeftes van individuele cliënten en methodisch werken nu en straks aantoonbaar in het nieuwe ECD ONS vanaf 1 april 2020.</li> <li>➤ Thema 1 in verbinding met thema 3: een coach leert de zorgverantwoordelijke (Wet zorg en dwang) rol en verantwoordelijkheid te nemen via training on the job en train de trainer. Samenspel met familie en intern -in overleg- de goede stappen nemen.</li> </ul>	<p>Ons handelen is er op gericht dat de cliënt zolang als mogelijk regie houdt, eventueel met hulp van de mantelzorg, uitgaande van positieve gezondheid en leefplezier. We maken gebruik van het levensverhaal met de bijbehorende gewoonten.</p> <p>Wensen van cliënt zijn bekend en er wordt actief ingezet op vrijwilligers om wensen in vervulling te laten gaan.</p> <p>Het levensschilderij(fotocollage) maakt het levensloopverhaal zichtbaar. Ook voor cliënt zelf.</p> <p>Wij kennen de cliënt. Wij zorgen ervoor dat persoonlijke wensen en behoeften goed in het ECD staan. We gebruiken daarvoor het zorg leefplezierplan van Leyden Academy.</p> <p>Iedere cliënt heeft een vaste zorgverantwoordelijke (minimaal niveau 3). Omgaan met probleemgedrag in de praktijk. Implementatie van Wet Zorg en Dwang in samenwerking met Parago (DGG/Innoforte/IDHK). Implementeren rol Zorgverantwoordelijke voor iedere cliënt</p> <p>Familie participatie toepassen in de praktijk.</p> <p>Aansluiten op wensen en behoeften van cliënt(systeem)</p> <p>Bovenstaande acties zijn ingebed in een systeem van methodisch werken met eenheid van taal waarbij structureel op risicosignalering wordt gestuurd in termen van PDCA cyclus. Naast deze systemische benadering is er nadrukkelijk aandacht voor de leefwereld van de cliënt door het inzetten van de kernwaarden.</p>	<p>Inzet Old School studenten om verhalen op te halen. Kennis en interesses worden zichtbaar en vertaald naar welzijnsactiviteiten.</p> <p>De zorg wordt ervaren zoals afgesproken.</p> <p>Cliënt voelt zich gezien en gehoord, vanuit positieve gezondheid en leefplezier benaderd en herkent dit in het cliëntportaal Caren Zorgt.</p> <p>Ervaart vertrouwen en respect voor zijn eigenheid.</p> <p>Cliënt(systeem) weet wie zijn Zorgverantwoordelijke is. Dit is vastgelegd in het ECD.</p> <p>Cliënt(systeem) ervaart rust en ruimte voor inbreng in het voorbereiden van het MDO. En leest terug wat er over is afgesproken.</p> <p>Respectvolle eenduidig afgesproken benadering. Toegevoegde kwaliteit geeft leefplezier.</p> <p>Advanced Care Planning</p>	<p>Suggesties verwerkt van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ MT: 10 december 2019</li> <li>○ Cliëntenraad: 18 december 2019</li> <li>○ Ondernemingsraad: 19 december 2019</li> <li>○ VVAR: 19 december 2019</li> <li>○ Teams: december/januari 2019-2020</li> <li>○ Lerend netwerk (DrieGasthuizenGroep / Innoforte-Vreedenhoff: 12 respectievelijk 16 december 2019</li> </ul> <p>Goedgekeurd Raad van Toezicht en vastgesteld door Raad van Bestuur op 20 december 2019.</p> <p>Informatie over de in te zetten middelen en organisatie kengetallen zijn bijgevoegd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Personeelssamenstelling: meer deskundigheid aanwezig op het gebied van ondersteuning en welzijn, SPW en zijinstroom</li> <li>○ Tijdens Multi Disciplinair overleg (MDO)</li> <li>○ Via filmpjes, verhalen met toestemming van betrokkenen</li> <li>○ Cliëntwaarderingen (via Waardigheid en Trots en Zorgkaart Nederland.)</li> <li>○ Reflecties uit Cliëntenraad en bijeenkomsten met mantelzorgers, verwijzers en woonzorgconsulenten</li> </ul>
	<p><b>2. Wonen en welzijn:</b> Zingeving zinvolle dagbesteding, schoon en verzorgd lichaam plus verzorgde kleding, familieparticipatie, inzet vrijwilligers, wooncomfort</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visie op activiteitenbegeleiding (AB) "nabij cliënt" invoeren: AB is zowel individueel als groepsgericht en afgestemd op individuele behoefte cliënten.</li> <li>2. Doorontwikkeling naar kleinschalig werken binnen IDHK.</li> </ol>	<p>Cliënt(systeem) ervaart:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ persoonlijke aandacht op het gebied van wonen en welzijn.</li> <li>○ comfort in laatste levensfase; respectvolle bejegening.</li> <li>○ menselijke maat in grote gebouwen met lange gangen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Toetsen in MDO</li> <li>○ Via filmpjes, met toestemming van betrokkenen en verhalen</li> <li>○ Cliëntwaarderingen (via Waardigheid en Trots en Zorgkaart Nederland.)</li> </ul>
	<p><b>3. Veiligheid:</b> Medicatieveiligheid, decubituspreventie, gemotiveerd gebruik van vrijheid beperkende middelen, advance care planning.</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cliënt als uitgangspunt nemen bij het invullen van zorgkaders om persoonsgerichte ondersteuning met hulp van naasten in te richten. Vergroten van het thuisgevoel.</li> <li>2. Invoeren Medimo met digitaal aftekenen.</li> </ol>	<p>Voelen zich meer thuis en mogelijk minder eenzaam. Naasten voelen zich meer betrokken en welkom.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Toetsen in het MDO</li> <li>○ Meten via interne specifieke op risico gerichte audits.</li> </ul>

<sup>1</sup> Machteld Huber

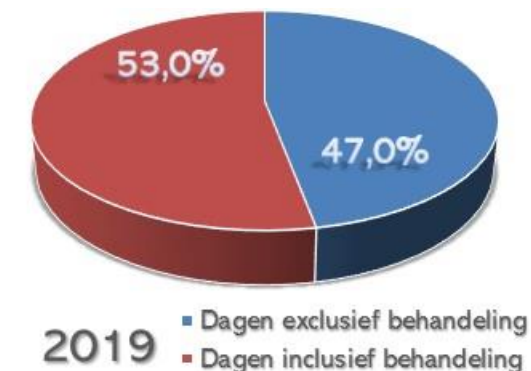
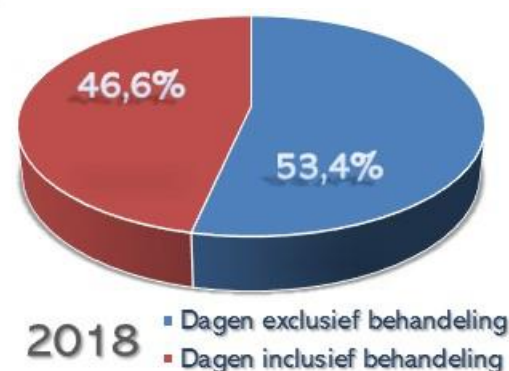
<sup>2</sup> IDHK gebruikt in contact met medewerkers het woord "cliënt" omdat dit de stap naar professionele zorgverlening versterkt.

		<ol style="list-style-type: none"> <li>Risicosignalering wordt aantoonbaar methodisch opgevolgd. Trainen on the job.</li> <li>Structureel melden, afhandelen en verbeteren van incidenten cliënten, medewerkers, vermoeden ouderen mishandeling en klachten in Triasweb (trainen) Risiko Inventarisatie &amp; Evaluatie volgens plan uitvoeren</li> <li>Alle "veilige zorg commissies" zijn ingesteld en actief.</li> <li>BHV organisatie op orde en bedrijfscontinuïteit geborgd.</li> </ol>	<p>Cliënt(systeem) ervaart veiligheid en vertrouwen in verstrekken/toedienen medicijnen.</p> <p>Aanpassen / consistent Verdient aparte aandacht</p> <p>Cliënt vertrouwt erop dat IDHK serieus omgaat met meetgegevens en hierover transparant verantwoording aflegt.</p> <p>Cliënt(systeem) wordt betrokken bij de uitvoering van brandoefeningen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapportages</li> <li>Interne audits en verslagen bestuur beoordeling</li> <li>Positieve feedback brandweer en rapportage oefeningen</li> </ul>
<p><b>4. Leren en verbeteren:</b> Zorgverleners en IDHK draagt op een lerende wijze zorg voor een optimale zorgverlening aan cliënten.</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>HR-jaarplan en Scholingsplan 2020 uitvoeren, in het bijzonder trainen op persoonsgerichte context gebonden zorg, o.a.; <ul style="list-style-type: none"> <li>scholing leefplezier</li> <li>scholing het goede gesprek, gericht op eigenaarschap cliënt.</li> </ul> </li> <li>Methodisch werken verbeteren (o.a. systematisch leren uit interne audits).</li> <li>Het goede gesprek n.a.v. kernwaarden en met elkaar invulling aan geven. Luisteren naar de "stem van het volk". (Kampvuur)</li> <li>Trainen on the job met inzet van "rolmodellen" bijv. met acteur en coaches Waardigheid en Trots ter stimulering eigenaarschap en ombuiging naar een professionele, open leer cultuur. Groei van eigenaarschap.</li> </ol>	<p>Cliënten worden gezien en gehoord.</p> <p>Cliënt(systeem) ervaart zinvol gesprek om tot een persoonsgericht zorgplan te komen en tijdig geplande evaluatiegesprekken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ook op dit onderdeel 75% groen score in scan Waardigheid en Trots ten opzichte van eind 2019.</li> <li>Uit in 2020 uit te voeren MTO blijkt waardering voor leren en verbeteren.</li> <li>Via uitkomsten intern audits op het thema participatie en succesvolle afronding van scholing en certificering schema V&amp;VN.</li> </ul>
<p><b>5. Leiderschap, Governance en Management:</b> Aansturing en governance van de zorgorganisatie die faciliterend zijn voor kwaliteit, zoals het beleggen van verantwoordelijkheid, besluitvorming en risicomangement en over de strategische en statutaire verplichtingen.</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>Inzet op Leiderschap dicht bij de medewerker. Nabijheid leidinggevende bij team creëren. Na aanstellen Teamleiders en Woonzorgmanager start Management Development traject (WZW en organisatie specifiek) Doorlopend.</li> <li>Invoeren Professioneel Statuut waardoor de ontwikkeling van specialistisch zorg voor specifieke doelgroepen versterkt wordt (co-morbiditeit).</li> <li>Verpleegkundige en Verzorgende Advies Raad invoeren</li> <li>Versterking HR afdeling in samenwerking met andere organisaties(WZW)</li> </ol>	<p>Cliënt(systeem) ervaart:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>dat er genoeg zorgverleners zijn die tijd en aandacht voor hem/haar heeft.</li> <li>rust op de afdeling en onder de medewerkers.</li> <li>aanwezigheid en zichtbaarheid van de Specialist Ouderengeneeskunde en de Verpleegkundige Specialist en leest dit in het ECD.</li> </ul>	<p>Aanpassen organisatie structuur en –cultuur t.b.v. meer tijd en aandacht voor zowel bewoner als medewerker.</p> <p>Denk aan: assessments, stijging kosten naar niveau 3 en hoger in verband met verzwaaring zorg, trainingen leefplezier, management development traject, cultuurtrainingen, hotel/hospitality trainingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerkers ervaren rolduidelijkheid en veiligheid.</li> <li>Er is aandacht en het goede gesprek wordt gevoerd.</li> <li>In MTO zichtbaar door betere score.</li> </ul>
<p><b>6. Personeelssamenstelling:</b> Voldoende bevoegd en bekwaamd personeel. Belangrijke items zijn aandacht, aanwezigheid en toezicht, specifieke vaardigheden en reflecteren.</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>Schuiven: Benodigde capaciteit met bijbehorende deskundigheidsniveaus in relatie met de zorgzwaarte brengen. Gebaseerd op de uitkomsten van de werkbalanstool Actiz.</li> </ol>	<p>Cliënt(systeem) ervaart dat er genoeg en deskundige zorgverleners zijn die tijd en aandacht hebben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er is realtime inzicht in de zorgzwaarte en teams schalen op en af waar nodig.</li> <li>Uit MTO blijkt dat medewerkers veranderbereid zijn en ook de vaardigheid in veranderen toeneemt.</li> </ul>
<p><b>7. Gebruik van hulpbronnen:</b> Effectief en efficiënt gebruik van hulpbronnen om de best mogelijke zorgresultaten en ervaringen te behalen met de beschikbare financiën en middelen.</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>Vormgeven en inrichten Leefcirkels met GPS tracker</li> <li>Alarmering ID vervangen toekomstgericht.</li> <li>Invoeren ECD "ONS" en cliëntportaal "Caren zorgt" en van SDB naar Afas. Dit alles met ondersteuning informatiemanagement/-manager.</li> <li>Gebruik en toepassingen Triasweb verder implementeren: MIM, MOM, klachten, RIE en methodisch opvolgen</li> <li>Actieve deelname aan Tech@doptie van WZW</li> </ol>	<p>Cliënt ervaart ruimte. Vergroting leefwereld en bewegingsvrijheid en rust: leefplezier.</p> <p>Cliënt(systeem) ervaart dat medewerkers blij en deskundig zijn met de nieuwe hulpbronnen.</p> <p>Cliënt(systeem) ziet in het cliëntportaal dat het ECD wordt gebruikt en ervaart goede communicatie over de zorg aan zijn naaste.</p> <p>Cliënt(systeem) ervaart grotere digivaardigheid medewerkers waardoor communicatie verbetert</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Testgame digivaardigheid uitgevoerd. Uitkomsten bekend en omgezet in passende acties in de organisatie.</li> <li>Trainingen ONS, Medimo, Afas</li> <li>Informatiemanager</li> <li>Audit intern en extern laat zien dat het ECD goed wordt gebruikt.</li> </ol>
<p><b>8. Gebruik van informatie:</b> Minimaal één keer per jaar informatie over cliëntervaringen verzamelen en gebruiken middels erkende instrumenten.</p>		<p>Najaar 2020 scan Waardigheid en Trost op de 8 thema's uitvoeren</p> <p>GEDurende het jaar Zorgkaart Nederland monitoren,</p>	<p>Actief meedoen aan de scan. Cliënt(systeem) weet uit ervaring dat IDHK hem/haar via diverse communicatie kanalen, persoonlijk en/of via de Cliëntenraad, informeert over uitkomsten van enquêtes, metingen en audits.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De scan van Waardigheid en Trots laat op alle 8 thema's verbetering zien (75% groene score).</li> </ul>

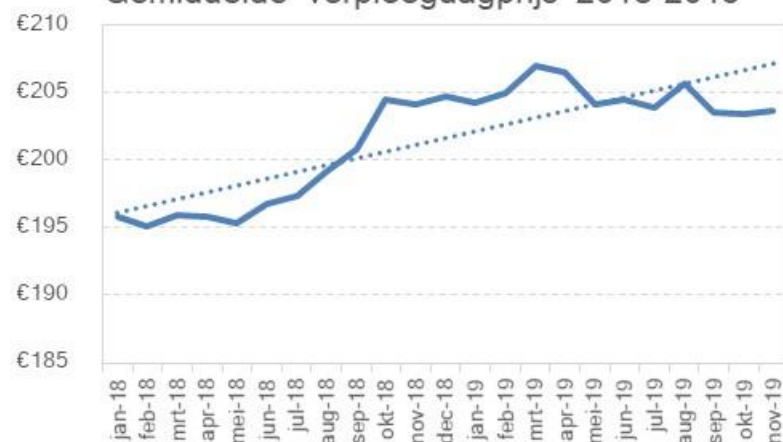
BIJLAGEN:

1. PROFIEL ZORGORGANISATIE:

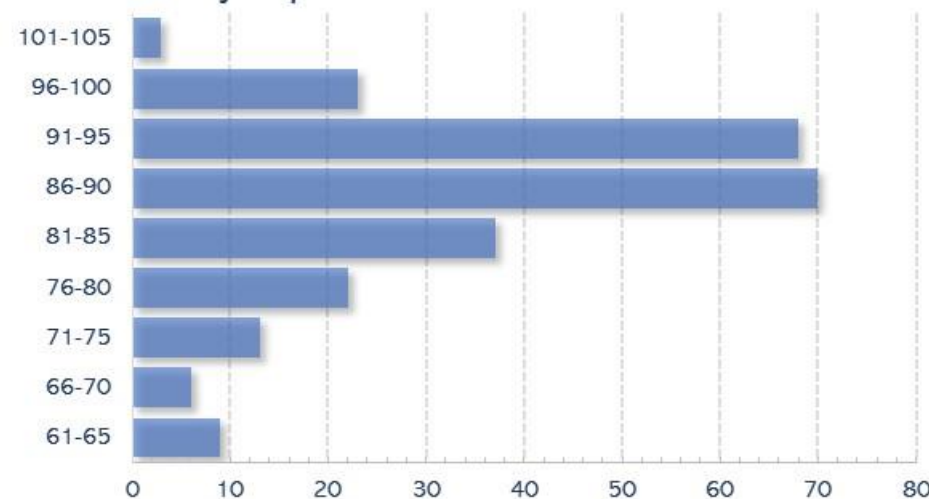
Verpleegdagen per ZZP 2018-2019



Gemiddelde verpleegdagprijs 2018-2019



Leeftijdsopbouw cliënten december 2019



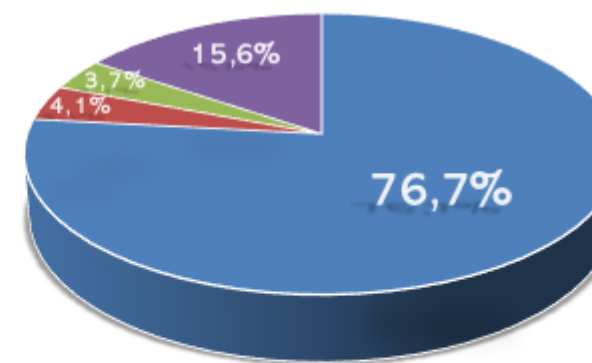
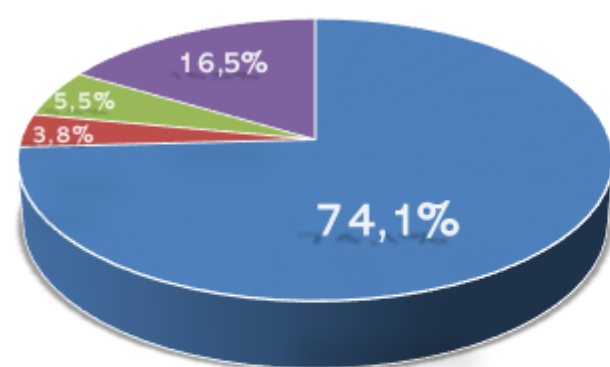
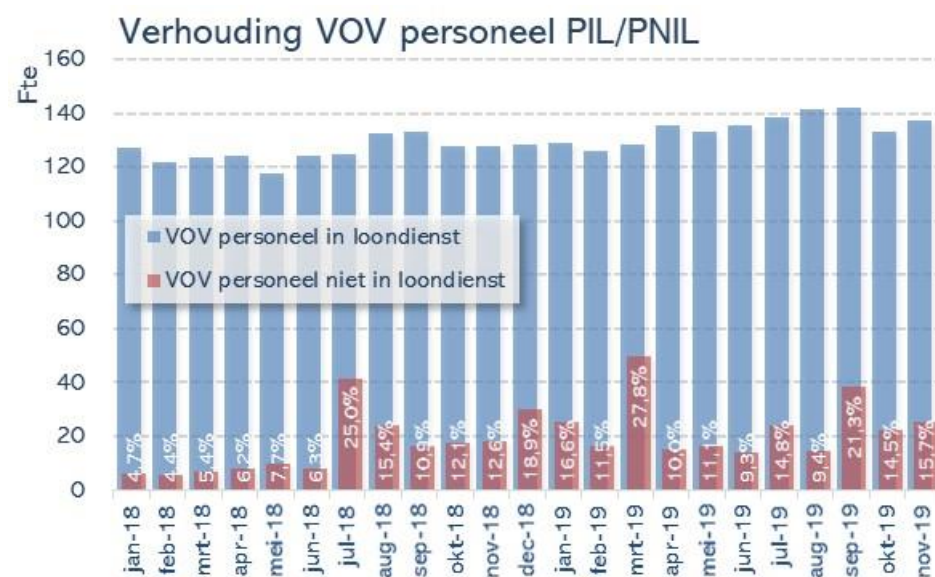
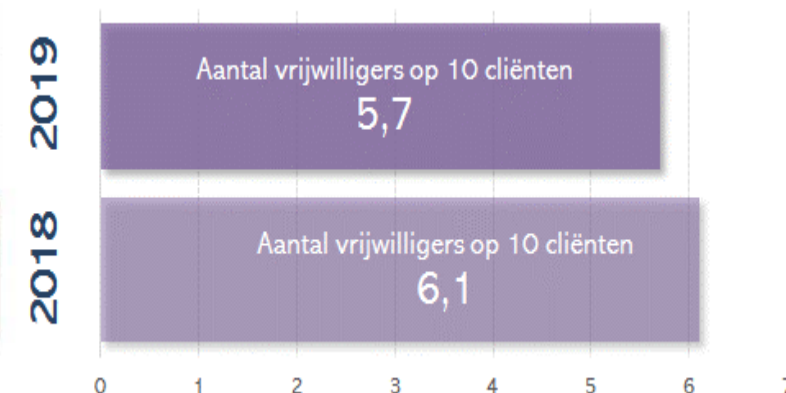
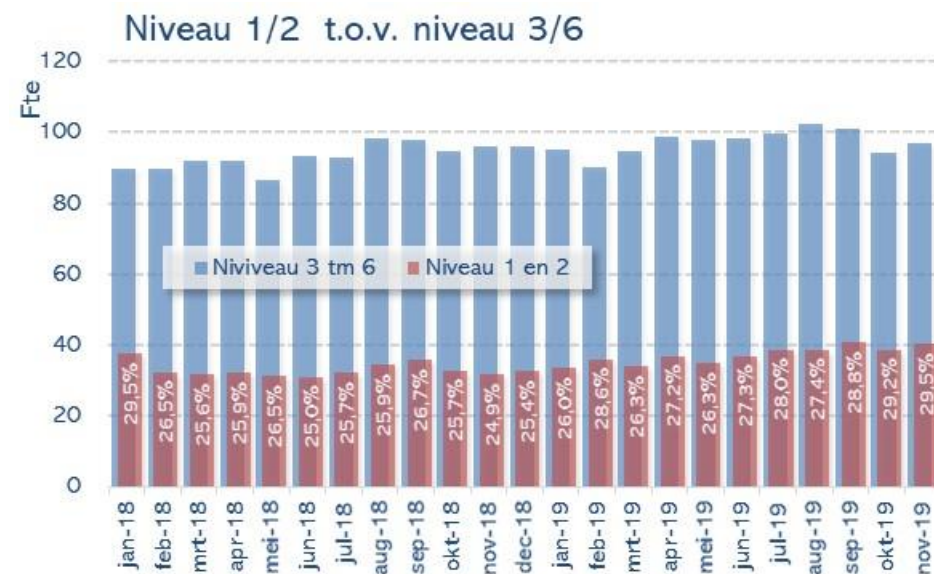
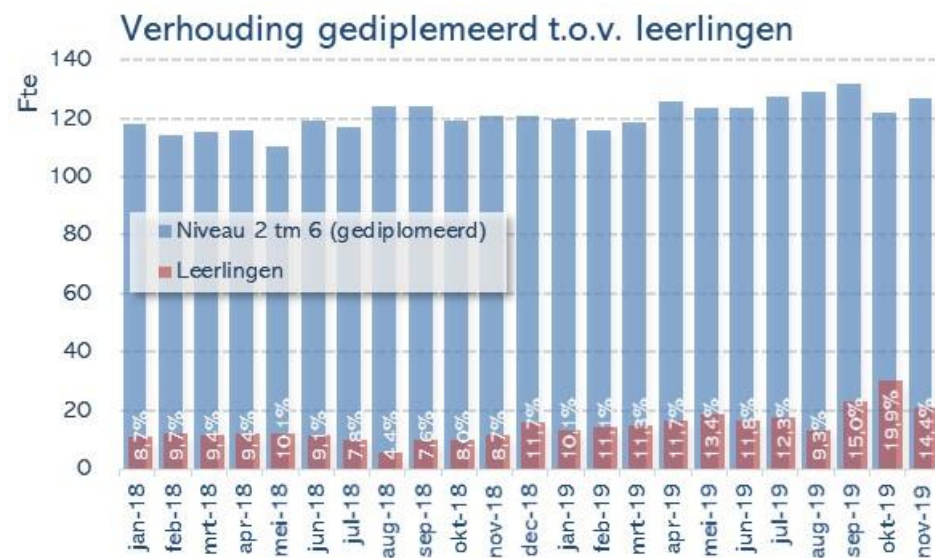
1.1 MISSIE, VISIE, KERNWAARDEN

DE **MISSIE** VAN IDHK IS: "LEVENSLOOPEBESTENDIG WONEN IN UNIEKE KLEINSCHALIGE LOCATIES MET PASSENDE ZORG DICHTBIJ. IN SAMENSpraak EN SAMENWERKING, MET RESPECT VOOR EIGENHEID EN AANDACHT VOOR SPIRITUALITEIT".

DE **VISIE** VAN IDHK IS: "PASSENDE ZORG GAAT UIT VAN POSITIEVE GEZONDHEID EN LEEFPLEZIER. ALLE BETROKKENEN SAMEN MET EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID. ZO THUIS ALS MOGELIJK".

DE **KERNWAARDEN** VAN IDHK ZIJN RICHTINGGEVEND VOOR HET HANDELEN: **INTEGER DUIDELIJK HARTELIJK KUNDIG**

2. PROFIEL PERSONEELSBESTAND/PERSONEEL SAMENSTELLING



3. KWALITEITSBUDGET

Insula Dei Huize Kohlmann begroting kwaliteitsbudget 2019 - 2021

<i>extra inzet personeel o.b.v. gelijkblijvende productie</i>							
niveau	2019		2020		2021		
	aantal	loonkosten	aantal	loonkosten	aantal	loonkosten	
personeel Insula Dei Huize Kohlmann	fte	loonkosten	fte	loonkosten	fte	loonkosten	
1 Gastvrouw/Gastheer	5,0	206.000	5,0	206.000	9,0	370.800	
2 Helpende zorg	2,0	87.400	2,0	87.400	5,0	218.500	
3 Verzorgende	0,0	-	0,0	-	3,0	148.500	
4 Algemeen verpleegkundigen	1,0	47.200	1,0	47.200	1,0	47.200	
5 Gespecialiseerd/Coördinerend verpleegkundigen	0,9	53.400	0,0	-	0,0	-	
Behandelaars	0,0	-	0,0	-	0,0	-	
Leerlingen	3,0	136.800	2,0	91.200	10,0	456.000	
<b>Personeel in loondienst</b>	<b>11,9</b>	<b>530.800</b>	<b>10,0</b>	<b>431.800</b>	<b>28,0</b>	<b>1.241.000</b>	
<b>Personeel niet in loondienst</b>		<b>158.492</b>		<b>-</b>		<b>-</b>	
<b>Totaal personeelskosten (ZZP/VPT 4 t/m 10)</b>		<b>689.292</b>		<b>431.800</b>		<b>1.241.000</b>	
<i>inzet overig kwaliteitsbudget</i>							
Investerings kwaliteitskader	2019		2020		2021		
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aanpassen organisatie structuur en –cultuur t.b.v. meer tijd en aandacht voor zowel bewoner als medewerker. Denk aan: assessments, stijging kosten naar niveau 3 en hoger in verband met verzwaring zorg, trainingen leefplezier, management development traject, cultuurtrainingen, hotel/hospitality trainingen</li> <li>■ Trainingen ONS, Medimo, Afas</li> <li>■ Informatiemanager</li> <li>■ Kosten samenwerking met andere zorgorganisatie (ondersteuning HR, Kwaliteit/processen, ICT)</li> <li>■ Technologie t.a.v. ondersteuning bewegingsapparaat</li> <li>■ Extra inzet op RI&amp;E</li> <li>■ Extra medewerkerstevredenheidsonderzoek</li> </ul>							
		50.000		175.000		200.000	
		-		50.000		50.000	
		-		25.000		35.000	
		50.000		50.000		50.000	
		15.000		75.000		75.000	
		10.000		40.000		40.000	
		-		35.000		-	
<b>inzet overig kwaliteitsbudget</b>		<b>125.000</b>		<b>450.000</b>		<b>450.000</b>	
<b>Totaal investeringen kwaliteitskader</b>		<b>814.292</b>		<b>881.800</b>		<b>1.691.000</b>	
<b>Maximale ruimte kwaliteitsbudget</b>		<b>814.292</b>		<b>1.571.556</b>		<b>2.371.556</b>	
<b>AF: daarbinnen opgenomen compensatiecomponent:</b>		<b>-</b>		<b>-687.044</b>		<b>-687.044</b>	
<b>Beschikbaar kwaliteitsbudget</b>		<b>814.292</b>		<b>884.512</b>		<b>1.684.512</b>	
<b>Overschrijding/onderschrijding</b>		<b>-</b>		<b>2.712</b>		<b>-6.488</b>	
<b>Verhouding direct cliëntgebonden personeel/overige investeringen</b>		<b>85/15</b>		<b>49/51</b>		<b>73/27</b>	