

2020 - 2023: ➤ Missie: Levensloopbestendig wonen in unieke, <i>kleinschalige</i> locaties met passende zorg dichtbij. In samenspraak en samenwerking, met respect voor eigenheid en aandacht voor spiritualiteit. ➤ Visie: Passende zorg gaat uit van positieve gezondheid ¹ en leefplezier. Alle betrokkenen samen met eigen verantwoordelijkheid. Zo thuis als mogelijk. ➤ Kernwaarden: Integer Duidelijk Hartelijk Kundig- 2021 het jaar van Kundig ➤ Duidelijkheid in rollen en verantwoordelijkheden voor betere zorg voor zowel cliënt als medewerker. ➤ Samenwerken met andere zorgorganisatie(s) en in het bijzonder op weg naar een aansluiting met de DrieGasthuizenGroep: DGG-Dat Gaat Goed en IDHK-Iedereen Denkt Het Kan					
De 8 thema's Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg:		Kansen voor verbetering n.a.v. cliënten- en medewerkers-ervaringen gemeten in scan Waardigheid en Trots op locatie (WOL) november 2019	Wat doen we in 2021 om te verbeteren?	Wat ervaren cliënten² hiervan eind 2021?	Hoe meten we dit?
INSULA DEI EN HUIZE KOHLMANN	1. Persoonsgerichte zorg: Compassie, uniek zijn, autonomie, zorgdoelen.	Uit de scan vloeit voort dat er 3 thema's zijn die in 2020, 2021 en 2022 in het bijzonder de aandacht vragen, te weten: 1. Persoonsgerichte zorg. 5. Leiderschap governance en management 6. Personeelssamenstelling. Begin januari 2020 wordt via de scanners de ondersteuningsbehoefte van IDHK aan Vilans voorgelegd: ➤ 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 mantelzorger 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 2020-1 maart 2021. ➤ 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	Ons handelen is er op gericht dat de cliënt zolang als mogelijk regie houdt, eventueel met hulp van de mantelzorger, uitgaande van positieve gezondheid en leefplezier. We maken gebruik van het levensverhaal met de bijbehorende gewoonten. Wensen van cliënt zijn bekend en er wordt actief ingezet op vrijwilligers om wensen in vervulling te laten gaan. Het levensschilderij(fotocollage) maakt het levensloopverhaal zichtbaar. Ook voor cliënt zelf. 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. 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). Programma "Samen andere kijk op zorg" van Dorry Stuij (2021-2022). Implementeren rol Zorgverantwoordelijke voor iedere cliënt. EVV-ers breed opgeleid: EVV-Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric en Somatic. Verpleegkundigen: Klinisch redeneren Familie participatie toepassen in de praktijk. Mantelzorgbeleid vastgesteld en mantelzorgers actief betrekken in de zorg. (iPVB) Aansluiten op wensen en behoeften van cliënt(systeem). 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.	Inzet Old School studenten om verhalen op te halen. Kennis en interesses worden zichtbaar en vertaald naar welzijnsactiviteiten. De zorg wordt ervaren zoals afgesproken. Cliënt voelt zich gezien en gehoord, vanuit positieve gezondheid en leefplezier benaderd en herkent dit in het cliëntportaal Caren Zorgt. Ervaart vertrouwen en respect voor zijn eigenheid. Cliënt(systeem) weet wie zijn Zorgverantwoordelijke is. Dit is vastgelegd in het ECD. Cliënt(systeem) ervaart rust en ruimte voor inbreng in het voorbereiden van het MDO. En leest terug wat er over is afgesproken. Respectvolle, eenduidig afgesproken benadering. Toegevoegde kwaliteit geeft leefplezier. Advanced Care Planning, vastgelegd in ECD.	○ Personeelssamenstelling: meer deskundigheid aanwezig ook op het gebied van ondersteuning en welzijn, SPW en zijinstroom. ○ Normenkader en Regelkaart per team met maandelijkse opvolging. ○ Tijdens Multi Disciplinair overleg (MDO). ○ Via filmpjes, verhalen met toestemming van betrokkenen. ○ Cliëntwaarderingen (via Waardigheid en Trots (2021) en Zorgkaart Nederland). ○ Reflecties uit Cliëntenraad en bijeenkomsten met mantelzorgers, verwijzers en Woonzorgconsulenten. ○ Interne Audit op primair proces en ECD in Q1 en Q3. ○ Effect training iPVB (WZW). ○ Effect training Dorry Stuij. ○ Resultaat scholing EVV-ers.
	2. Wonen en welzijn:		1. Visie op activiteitenbegeleiding (AB) "nabij cliënt": AB is zowel individueel als groepsgericht en afgestemd op individuele behoeftes cliënten.	Cliënt(systeem) ervaart: ○ persoonlijke aandacht op het gebied van wonen en welzijn.	○ Toetsen in MDO. ○ Via filmpjes, met toestemming van betrokkenen en verhalen.

¹ Machteld Huber

² IDHK gebruikt in contact met medewerkers het woord "cliënt" omdat dit de stap naar professionele zorgverlening versterkt

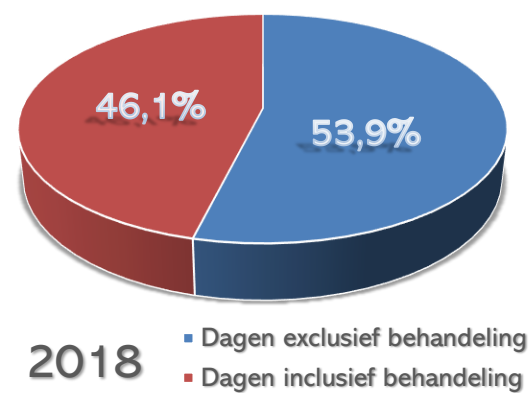
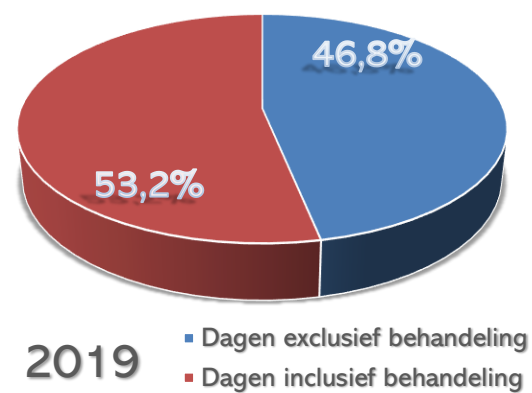
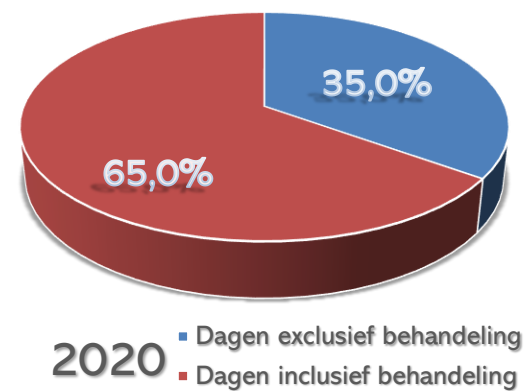
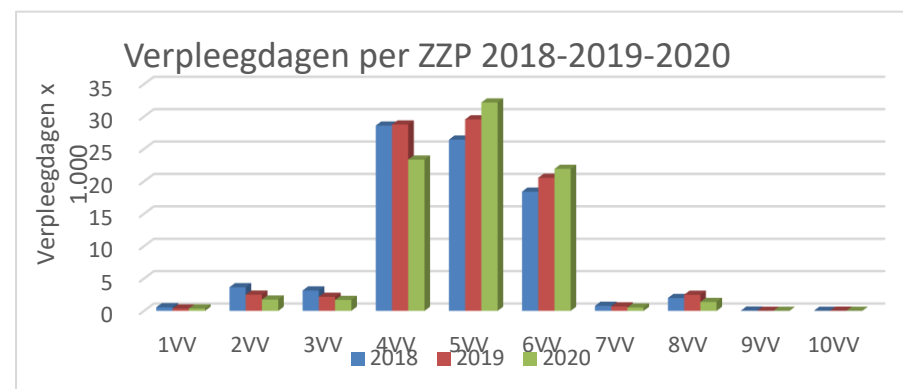
³ Ten gevolge van Corona is WOL in mei 2020 van start gegaan. M.i.v. november wordt er gewerkt met 3 inhoudelijke coaches en 1 strategische coach.

Zingeving zinvolle dagbesteding, schoon en verzorgd lichaam plus verzorgde kleding, familieparticipatie, inzet vrijwilligers, wooncomfort.	intern -in overleg- de goede stappen nemen.	2. Doorontwikkeling naar kleinschalig werken binnen IDHK.	- o comfort in laatste levensfase; respectvolle bejegening. - o menselijke maat in grote gebouwen met lange gangen.	o Cliëntwaarderingen (via Waardigheid en Trots en Zorgkaart Nederland).
3. Veiligheid: Medicatieveiligheid, decubituspreventie, gemotiveerd gebruik van vrijheid beperkende middelen, advance care planning.		1. Cliënt als uitgangspunt nemen bij het invullen van zorgkaders om persoonsgerichte ondersteuning met hulp van naasten in te richten. Vergroten van het thuisgevoel. 2. Implementatie veilige principes rondom medicatiezorg. 3. Risicosignalering wordt aantoonbaar methodisch opgevolgd. Trainen on the job. 4. Structureel melden, afhandelen en verbeteren van incidenten cliënten, medewerkers, vermoeden ouderen mishandeling en klachten in Triasweb (trainen). Risico Inventarisatie & Evaluatie volgens plan uitvoeren. 5. Alle "veilige zorg commissies" zijn ingesteld en actief. 6. BHV organisatie op orde, crisisbeleidsteam operationeel en bedrijfscontinuïteit geborgd.	Voelen zich meer thuis en mogelijk minder eenzaam. Naasten voelen zich meer betrokken en welkom. Cliënt(systeem) ervaart veiligheid en vertrouwen in verstrekken/toedienen medicijnen. Aanpassen / consistent. Verdient aparte aandacht. Cliënt vertrouwt erop dat IDHK serieus omgaat met meetgegevens en hierover transparant verantwoording aflegt. Cliënt(systeem) - Cliëntenraad wordt betrokken bij de uitvoering van brandoefeningen.	- o Toetsen in het MDO. - o Rapportages en analyses MIC meldingen. - o Interne audits en verslag bestuur beoordeling. - o Positieve feedback brandweer en rapportage oefeningen. - o Per kwartaal resultaten commissies veilige zorg opnemen in KMR.
4. Leren en verbeteren: Zorgverleners en IDHK dragen op een lerende wijze zorg voor een optimale zorgverlening aan cliënten.		1. HR-jaarplan en Scholingsplan 2021 uitvoeren, in het bijzonder trainen op persoonsgerichte, context gebonden zorg, o.a.; - o Training leefplezierplan. - o Training het goede gesprek, gericht op eigenaarschap cliënt (IPVB). - o Training verzuimgesprekken (Arbodienst) 2. Methodisch werken verbeteren (o.a. systematisch leren uit interne audits). 3. Het goede gesprek n.a.v. kernwaarden en met elkaar invulling aan geven. Luisteren naar de "stem van het volk". (Kampvuur) 4. 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.	Cliënten worden gezien en gehoord. Cliënt(systeem) ervaart zinvol gesprek om tot een persoonsgericht zorgplan te komen en tijdig geplande evaluatiegesprekken.	- o Ook op dit onderdeel 75% groen score in scan Waardigheid en Trots ten opzichte van eind 2019. - o Uit in 2021 uit te voeren MTO blijkt waardering voor leren en verbeteren. - o Via uitkomsten intern audits op het thema participatie en succesvolle afronding van scholing en certificering schema V&VN.
5. Leiderschap, Governance en Management: Aansturing en governance van de zorgorganisatie die faciliterend zijn voor kwaliteit, zoals het beleggen van verantwoordelijkheid, besluitvorming en risicomanagement en over de strategische en statutaire verplichtingen.		1. Inzet op Leiderschap dicht bij de medewerker. Nabijheid leidinggevende bij team creëren. Management Development traject (WZW en organisatie specifiek). Start 2021. 2. Implementeren Professioneel Statuut(ondertekend Q1 2021) waardoor de ontwikkeling van specialistisch zorg voor specifieke doelgroepen versterkt wordt (co-morbiditeit). 3. Verpleegkundige en Verzorgende Advies Raad 4. Versterking HR afdeling in samenwerking met andere organisaties(DGG-WZW)	Cliënt(systeem) ervaart: - dat er genoeg zorgverleners zijn die tijd en aandacht voor hem/haar heeft. - rust op de afdeling en onder de medewerkers. - aanwezigheid en zichtbaarheid van de Specialist Ouderengeneeskunde en de Verpleegkundige Specialist en leest dit in het ECD.	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 verzwaren zorg, trainingen leefplezier, management development traject, cultuurtrainingen, hotel/hospitality trainingen - o Medewerkers ervaren rolduidelijkheid en veiligheid. - o Er is aandacht en het goede gesprek wordt gevoerd. - o In MTO zichtbaar door betere score.
6. Personeelssamenstelling: Voldoende bevoegd en bekwaamd personeel. Belangrijke items zijn aandacht, aanwezigheid en toezicht, specifieke vaardigheden en reflecteren.		1. Benodigde capaciteit met bijbehorende deskundigheidniveaus in relatie met de zorgzwaarte brengen. Gebaseerd op de uitkomsten van de werkbalanstool Actiz.	Cliënt(systeem) ervaart dat er genoeg en deskundige zorgverleners zijn die tijd en aandacht hebben.	- o Er is realtime inzicht in de zorgzwaarte en teams schalen op en af waar nodig. Normenkader en Regelkaart - o Uit MTO blijkt dat medewerkers veranderbereid zijn en ook de vaardigheid in veranderen toeneemt.
7. Gebruik van hulpbronnen: Effectief en efficiënt gebruik van hulpbronnen om de best mogelijke zorgresultaten en ervaringen te behalen met de beschikbare financiën en middelen.		1. Vormgeven en inrichten Leefcirkels met GPS tracker 2. Alarmering ID vervangen toekomstgericht. 3. Invoeren ECD "ONS" en cliëntportaal "Caren zorgt"(gereed maart 2021) 4. Gebruik en toepassingen Triasweb verder implementeren: MIM, MOM, klachten, RI&E en methodisch opvolgen. Klinisch redeneren scholen Benoemen Preventiemedewerker. 5. Actieve deelname aan Tech@doptie van WZW.	Cliënt ervaart ruimte. Vergroting leefwereld en bewegingsvrijheid en rust: leefplezier. Cliënt(systeem) ervaart dat medewerkers blij en deskundig zijn met de nieuwe hulpbronnen. Cliëntsysteem ziet in het cliëntportaal dat het ECD wordt gebruikt en ervaart goede communicatie over de zorg aan zijn naaste. Cliënt(systeem) ervaart grotere digivaardigheid medewerkers waardoor communicatie verbetert.	1. Testgame digivaardigheid uitgevoerd. Uitkomsten bekend en omgezet in passende acties in de organisatie. Tech@doptie (WZW). 2. Trainingen ONS, Medimo doorlopend door trainer IDHK, ook de nieuwe medewerkers en leerlingen. 3. Beleidsmedewerker kwaliteit & veiligheid aanstellen in 2021. o Audit intern en extern laat zien dat het ECD goed wordt gebruikt.
8. Gebruik van informatie:		Voor de zomer 2021 scan Waardigheid en Trost op de 8 thema's uitvoeren.	Actief meedoen aan de scan.	o De scan van Waardigheid en Trots laat op alle 8 thema's verbetering zien (75% groene score).

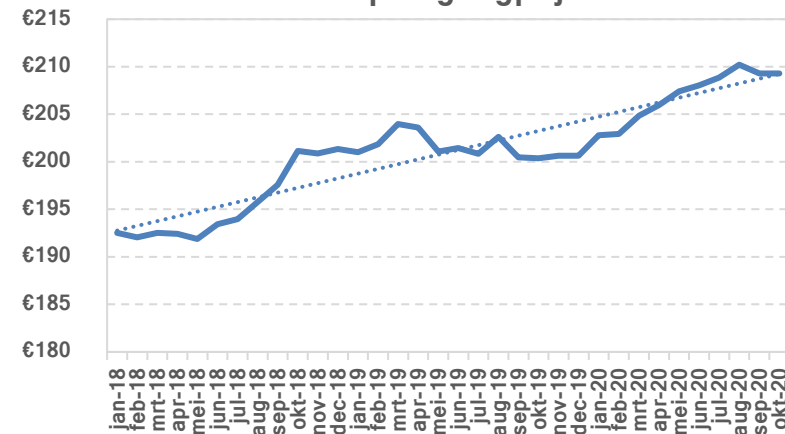
Minimaal één keer per jaar informatie over cliëntervaringen verzamelen en gebruiken middels erkende instrumenten.		Gedurende het jaar Zorgkaart Nederland monitoren.	Clíent(systeem) weet uit ervaring dat IDHK hem/haar via diverse communicatie kanalen, persoonlijk en/of via de Cliëntenraad, informeert over uitkomsten van enquêtes, metingen en audits.	
---	--	---	---	--

BIJLAGEN:

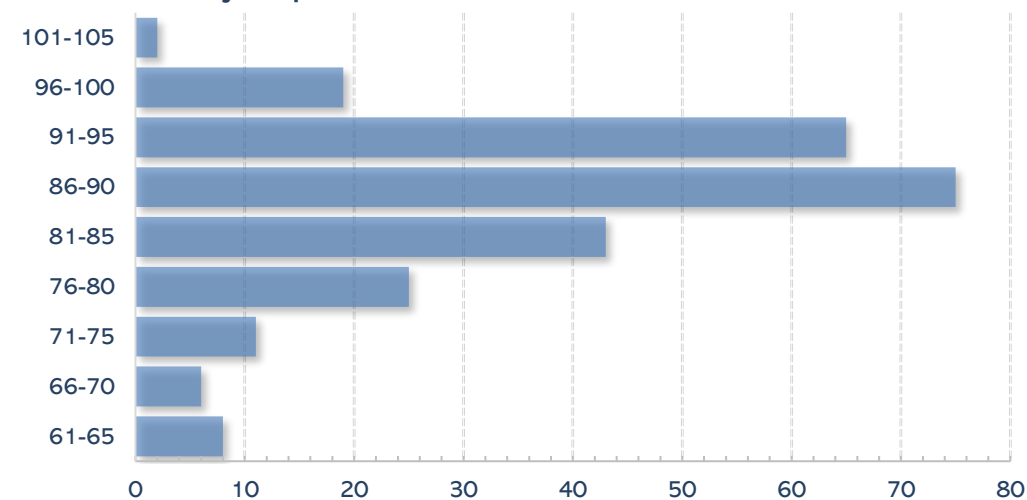
1. PROFIEL ZORGORGANISATIE:



Gemiddelde verpleegdagprijs 2018-2020



Leeftijdsopbouw cliënten november 2020



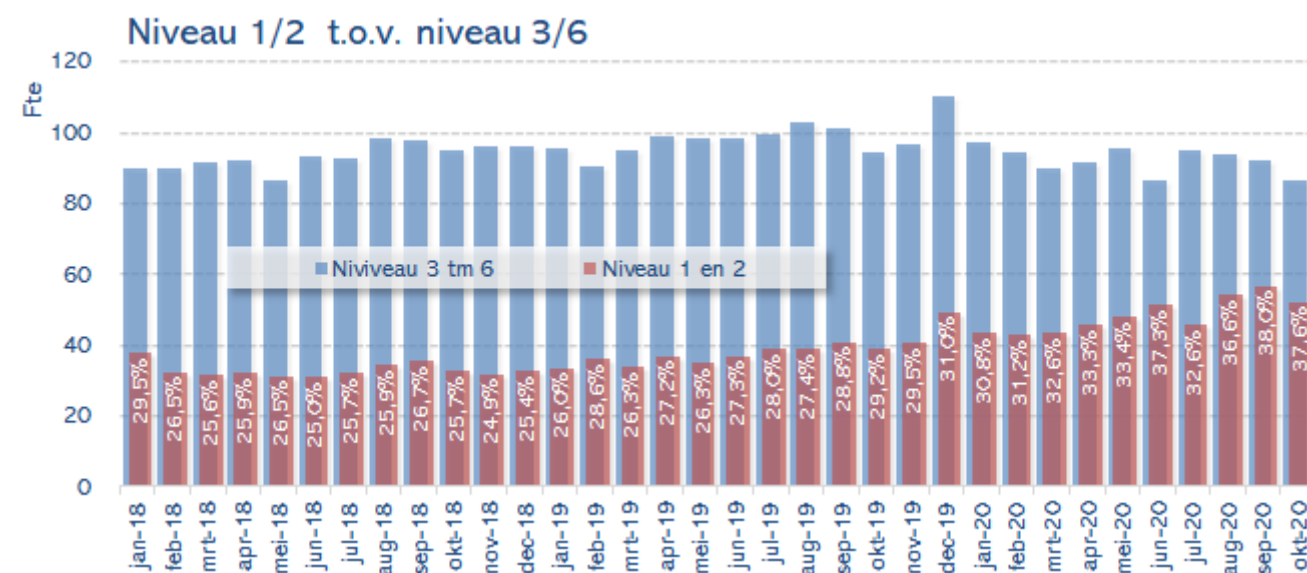
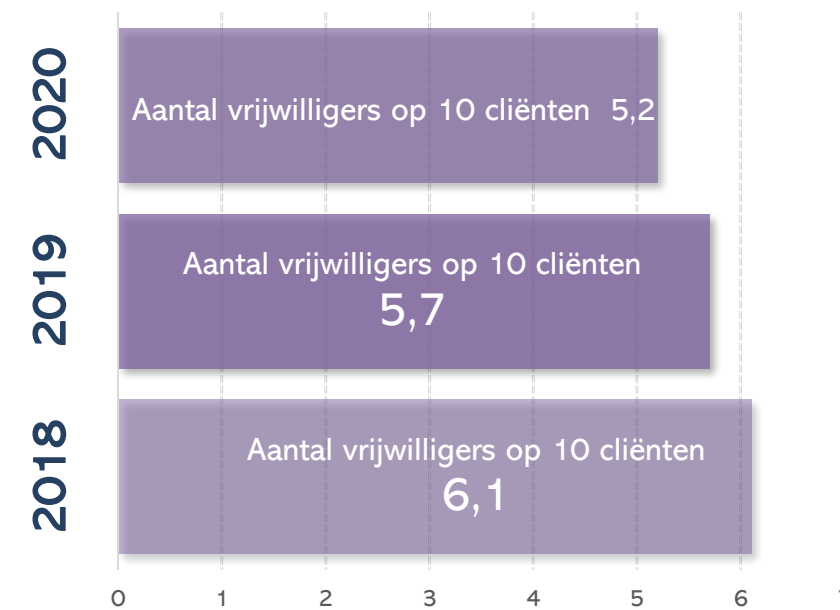
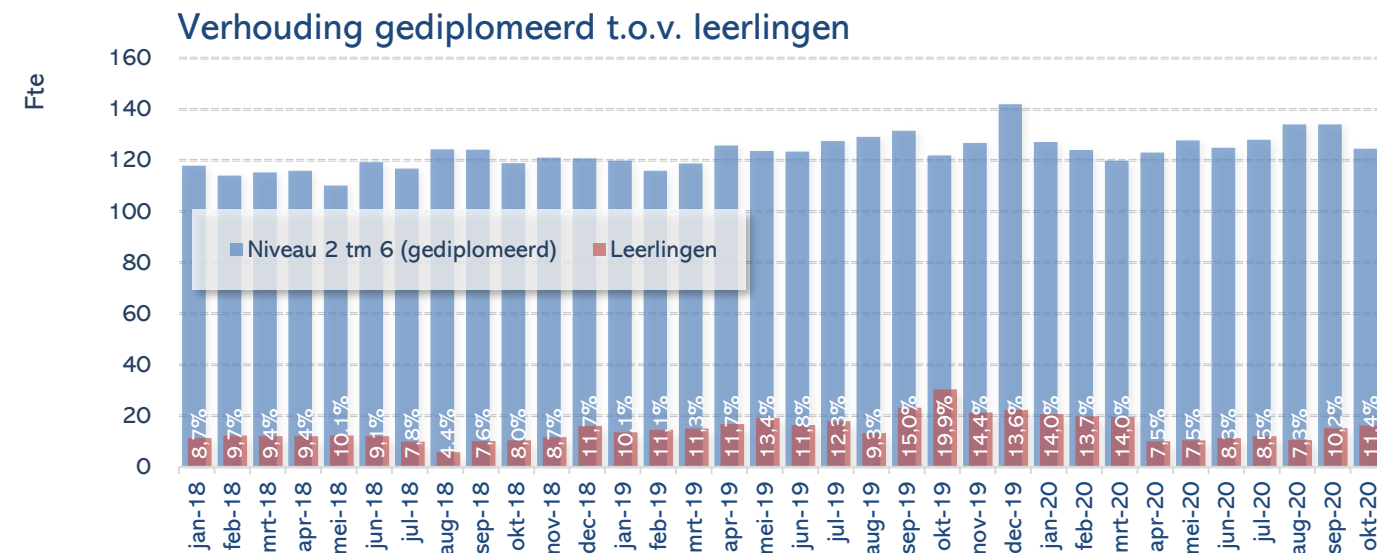
1.1 MISSIE, VISIE, KERNWAARDEN

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”.

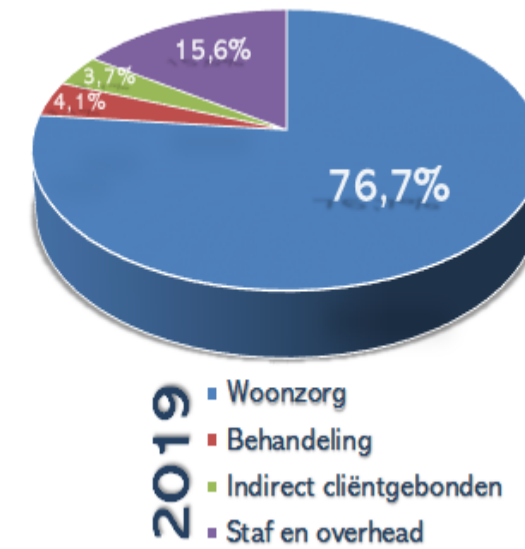
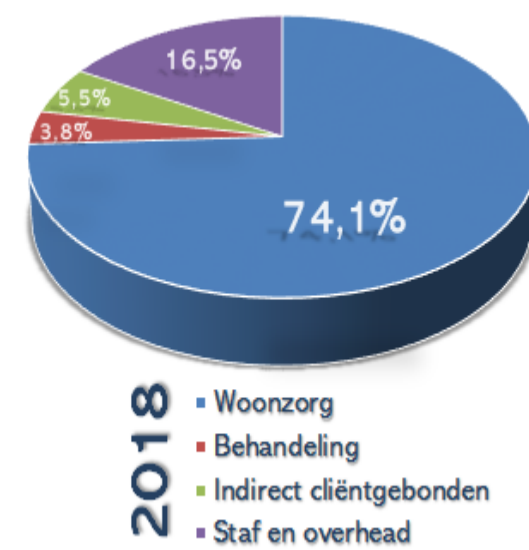
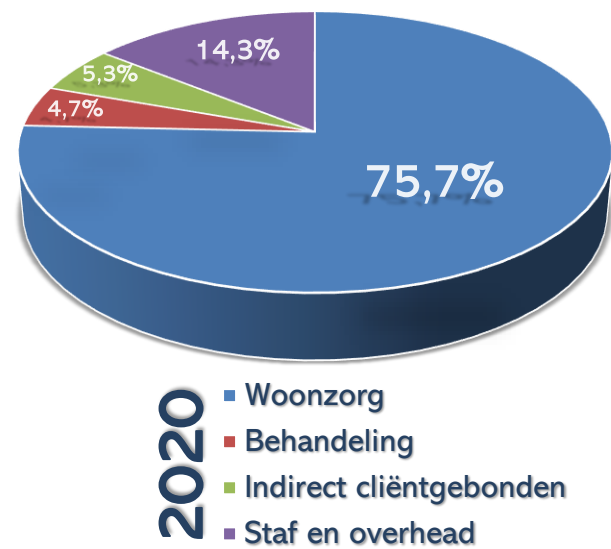
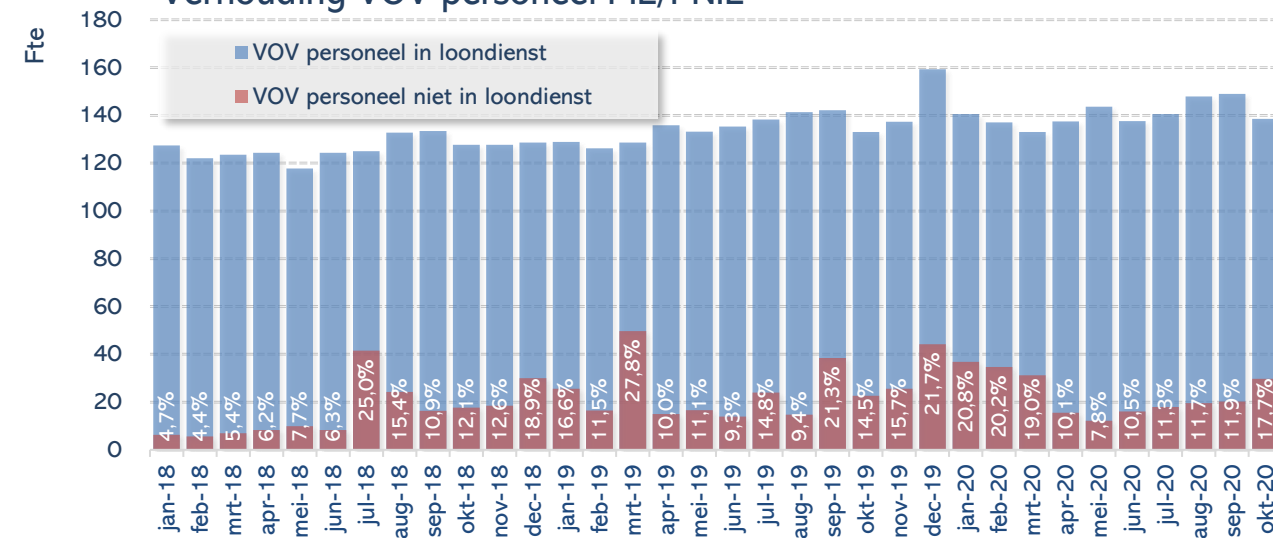
DE **KERNWAARDEN** VAN IDHK ZIJN RICHTINGGEVEND VOOR HET HANDELEN: **INTEGER DUIDELIJK HARTELIJK KUNDIG**

2. PROFIEL PERSONEELSBESTAND/PERSONEEL SAMENSTELLING



De zorgzwaarte neemt toe en het benodigde niveau wordt in het kader van de arbeidsmarktproblematiek en verzuim deels ingevuld door PNIL. Dat verklaart in dit overzicht de onderschrijding van gekwalificeerde medewerkers t.o.v. de zorgzwaarte.

Verhouding VOV personeel PIL/PNIL



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		fte		fte		
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	
Personeel in loondienst	11,9	530.800	10,0	431.800	28,0	1.241.000	
Personeel niet in loondienst		158.492		-		-	
Totaal personeelskosten (ZZP/VPT 4 t/m 10)		689.292		431.800		1.241.000	
<i>inzet overig kwaliteitsbudget</i>							
Investeringen kwaliteitskader		2019	2020	2021			
- 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 - Trainingen ONS, Medimo, Afas - Informatiemanager - Kosten samenwerking met andere zorgorganisatie (ondersteuning HR, Kwaliteit/processen, ICT) - Technologie t.a.v. ondersteuning bewegingsapparaat - Extra inzet op RI&E - Extra medewerkerstevredenheidsonderzoek		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	-			
inzet overig kwaliteitsbudget		125.000	450.000	450.000			
Totaal investeringen kwaliteitskader		814.292	881.800	1.691.000			
Maximale ruimte kwaliteitsbudget		814.292	1.571.556	2.371.556			
AF: daarbinnen opgenomen compensatiecomponent:		-	-687.044	-687.044			
Beschikbaar kwaliteitsbudget		814.292	884.512	1.684.512			
Overschrijding/onderschrijding		-	2.712	-6.488			
Verhouding direct cliëntgebonden personeel/overige investeringen		85/15	49/51	73/27			

4: ONTWIKKELPLAN WOL IN RELATIE MET HET KWALITEITSPLAN 2021/2022

Plan van aanpak WOL: ontwikkelroute 2021

- Samenwerken met behandelaren
- Methodisch werken in zorgteams
- Aanspreken op gedrag/feedback geven en ontvangen in de zorgteams en de teams van de facilitaire dienst
- Teamontwikkeling en gesprekken medewerkers
- Uitvoering samenwerking andere zorg aanbieder

Activiteiten van de primair proces coaches

- Kwaliteitscommissie
- Begeleiden van de organisatie bij de ontwikkeling van de centrale kaders, waaronder:
 - medicatiebeleid
 - Wzd procedure
 - posities en rollen helder
- Coachen en begeleiden van de kwaliteitsverpleegkundigen
- Bijeenkomsten met de teamleiders gericht op het plan van aanpak
- Aanwezig bij het teamleidersoverleg
- Coaching van de individuele teamleiders
- Begeleiden van de teams → op maat

Aanpak

- Ontwikkeling van de centrale kaders op organisatieniveau
- Invoeren van de centrale kaders op teamniveau → teams maken een plan van aanpak, voeren bottom up de kaders in

WOL: zorgproces op orde

- het opstellen van ZLP
- MDO
- de inbreng van behandelaren

WOL: beleid familie en vrijwilligers

- beleid opstellen om inzet vrijwilligers en familieparticipatie te vergroten
- beleid uitvoeren

WOL: samenwerken behandelaren (ParaGo)

- samenwerkingsafspraken, verbeteren rol en positie

Jaarplan: persoonsgerichte zorg

- wensen van cliënt zijn bekend
- actief inzetten op vrijwilligers
- levensschilderij (fotocollage)
- persoonlijke wensen en behoeften in ECD
- leefplezierplan van Leyden Academy
- iedere cliënt heeft een vaste zorgverantwoordelijke
- omgaan met probleemgedrag in de praktijk
- implementatie van Wet Zorg en Dwang (ParaGo)
- implementeren rol Zorgverantwoordelijke
- familie participatie toepassen in de praktijk

Jaarplan: wonen en welzijn

- visie op AB "nabij cliënt" invoeren
- doorontwikkeling naar kleinschalig werken

WOL: zorgproces op orde

- de medicatieveiligheid
- MIC-procedure

Jaarplan: veiligheid

- vergroten van het thuisgevoel
- Medimo
- MIC, MIM, melden vermoeden ouderen mishandeling, klachten en RI&E
- Alle "veilige zorg commissies" ingesteld en actief
- BHV op orde

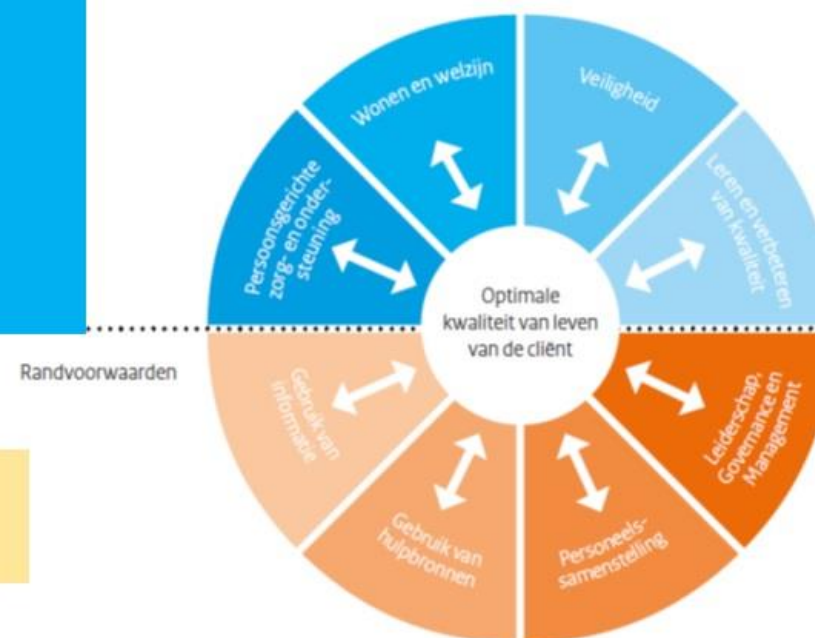
WOL: PDCA/methodisch werken in zorgteams

- KVC

WOL: Aanspreken op gedrag/feedback geven en ontvangen

Jaarplan: leren en verbeteren van kwaliteit

- HR-jaarplan en Scholingsplan 2021 uitvoeren
- methodisch werken verbeteren (o.a. systematisch leren uit interne audits)
- het goede gesprek n.a.v. kernwaarden en met elkaar invulling geven
- trainen on the job met inzet van "rolmodellen"



Jaarplan: gebruik van info

- Herhaalscan WOL
- Zorgkaart Nederland

Jaarplan: gebruik van hulpbronnen

- leercirkels met GPS tracker
- alarmering ID vervangen toekomstgericht
- invoeren "ONS" en "Caren zorgt" gereed februari 2021.
- Triasweb verder implementeren: MIM, MIM, vermoeden ouderen mishandeling, klachten, RI&E
- actieve deelname aan Tech@doptie van WZW

WOL: aansluiten DGG

WOL: leiderschap gericht op succesvol veranderen

WOL: teamontwikkeling en gesprekken medewerkers

Jaarplan: leiderschap, governance en management

- leiderschap dichtbij de medewerker
- professioneel statuut
- VAR
- versterking HR afdeling

WOL: posities en rollen in zorgteam

- invoeren en evalueren posities en rollen van TL, EVV, beg. welzijn en QVPK

WOL: teamsamenstelling en personele inzet

- invoer nieuwe rooster, passende teamsamenstelling, gebruik van stuurinfo

Jaarplan: personeelsamenstelling

- capaciteit/deskundigheid i.r.t. zorgzwaarte brengen