

## Kwaliteitsverslag Ouderenzorg 2021

Wonen zoals thuis - werken met plezier



## Inhoud

---

Voorwoord .....	4
Saxenburgh.....	5
1.1 Visie en missie Saxenburgh .....	5
1.2 zorgaanbod en locaties.....	5
Personeelssamenstelling.....	7
Persoonsgerichte zorg.....	8
3.1 Goed gebruik zorgdossier.....	8
3.2 Levensverhaal centraal.....	8
3.3 Eten en drinken.....	9
3.4 Zorgvisie .....	10
3.5 Wijksteunpunt .....	10
Wonen en Welzijn.....	10
4.1 Zinnvolle daginvulling.....	10
4.3 Palliatieve zorg.....	10
4.4 Familieparticipatie en vrijwilligers .....	11
4.5 Terugdringen administratieve lasten en vereenvoudigen werkprocessen.....	11
4.6 Ethiek .....	11
4.7 Mondzorg.....	11
4.8 Wijksteunpunten.....	12
Veiligheid.....	13
5.1 Medicatieveiligheid.....	13
5.2 Hygiëne, infectiepreventie en antibioticabeleid .....	13
5.3 Onvrijwillige zorg/leefcirkels.....	13
5.4. Analyse WZD (wet Zorg en Dwang).....	14
5.5 Risico-indicatoren.....	14
5.6 Materiele veiligheid zorgcommunicatie.....	15
Leren en verbeteren van kwaliteit .....	16
6.1 Waardigheid en trots op locatie.....	16
6.2 Cliëntervaringen .....	16
6.3 Verzuimpreventie.....	16
6.4 Lerend netwerkontwikkelingen.....	17
6.5 Medewerkerstevredenheidsonderzoek.....	17
Personeelssamenstelling.....	19
8.1 Arbeidsmarktproblematiek.....	19
8.2 Meerjarenopleidingsplan.....	19
8.3 Binden en Boeien van medewerkers.....	20

8.4 Zelfroosteren.....	20
8.5 Functiehuis.....	21
8.6 Deskundigheidsbevordering.....	21
Gebruik van hulpbronnen.....	22
9.1 Ontwikkelen managementinformatie.....	22
9.2 Folders.....	22
9.3. Arrangementen.....	22
Verbeterparagraaf; samen leren en verbeteren.....	23
10.1 Locatie Nijenhaghen.....	24
10.2 Locatie Oldenhaghen.....	25
10.3. Locatie `t Vlierhuis.....	25
10.4. Locatie Oostloom.....	26
10.5. Locatie Marsch kruserbrink.....	27
10.6. Locatie Schoutenhof.....	27
10.7. Locatie `t Welgelegen.....	28
10.8. Aleida Kramer.....	29
10.9. Clara Feyoena Heem.....	30

## Voorwoord

Het Kwaliteitsverslag is geënt op het kwaliteitsplan en opgebouwd vanuit de verschillende thema's uit het kwaliteitskader en het programma 'Thuis in het verpleeghuis'. Dit verslag maakt zichtbaar wat wij, samen met cliënten en stakeholders in 2021, ondanks de COVID-19 pandemie, hebben bereikt.

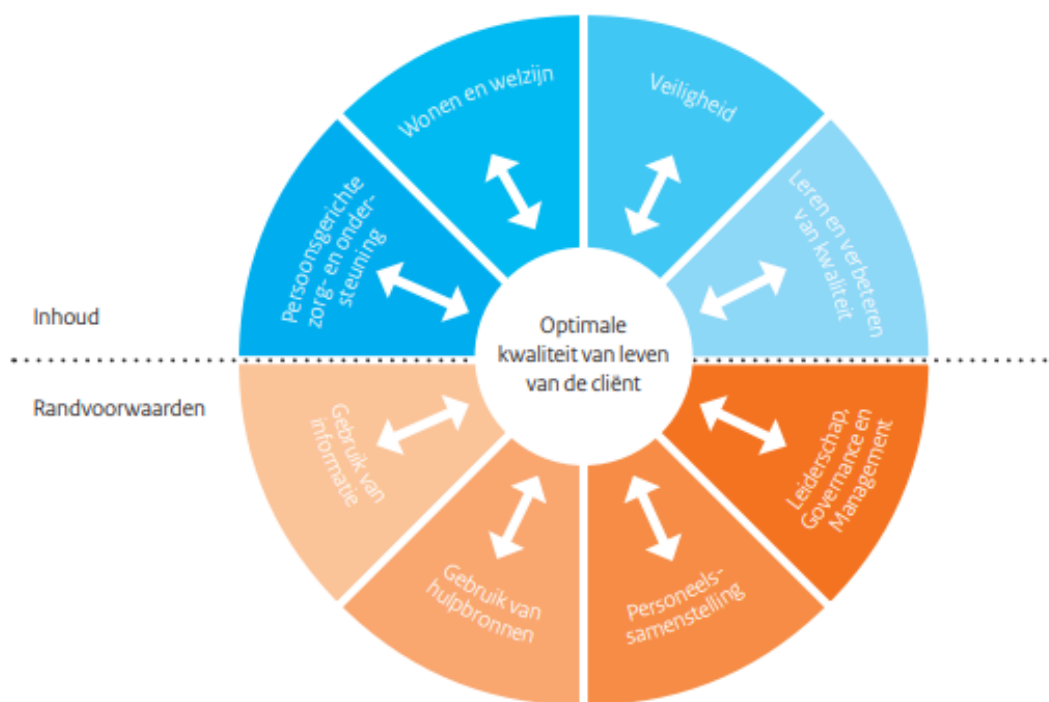
In dit kwaliteitsverslag wordt omschreven, op basis van visie en uitgangspunten, hoe gewerkt is aan het verbeteren van zorg en dienstverlening. Hierbij worden zowel de inhoudelijke als de randvoorwaardelijke thema's beschreven, zie figuur 1.

Inhoudelijke thema's:

- Persoonsgerichte zorg en ondersteuning
- Wonen en Welzijn
- Veiligheid
- Leren en verbeteren van kwaliteit

Randvoorwaardelijke thema's:

- Leiderschap, Governance en management
- Personeelssamenstelling (voldoende en vakbekwaam personeel)
- Gebruik van hulpbronnen
- Gebruik van informatie



Figuur 1 Integraal model door dynamische en ontwikkelgericht werken.

Het kwaliteitsverslag 2021 maakt onderdeel uit van de beleidscyclus en is dan ook openbaar en wordt gepubliceerd op de website van Saxenburgh.

## Hoofdstuk 1

### Saxenburgh

---

#### 1.1 Visie en missie Saxenburgh

##### **Missie**

*“Saxenburgh biedt een volwaardig zorgpakket van basisvoorzieningen in ziekenhuiszorg, ouderenzorg, thuiszorg, revalidatie en reactivering. Uitgangspunt hierin is de beste zorg waarin een waardig leven én de wensen en behoeften van patiënten en cliënten centraal staan.”*

De herijkte missie van Saxenburgh laat zien waar de organisatie voor staat. Wat biedt ze aan de inwoners van het verzorgingsgebied?

Samen met onze netwerkpartners, zoals huisartsen en welzijnsinstellingen, werkt Saxenburgh aan een Vitaal Vechtdal en een Gezond Coevorden. Kern daarvan is het bevorderen van een gezonde levensstijl, preventie van ziekte en het leveren van zorg waarin een waardig leven van de cliënt en patiënt de belangrijkste drijfveer is.

##### **Visie**

*“We organiseren de zorg goed, veilig en dichtbij door middel van een samenhangend aanbod van zorgvoorzieningen. We doen dat samen met onze patiënten/cliënten en regiopartners vanuit eigentijdse inzichten.”*

##### **Kernwaarden**

De kernwaarden zijn de basisprincipes die het handelen van de medewerkers elke dag bepalen. Als het goed is herkennen patiënten en cliënten de kernwaarden door de wijze waarop alle medewerkers hen tegemoet treden. Dit zijn de kernwaarden waar Saxenburgh van uit wil gaan:

- Onze zorg is persoonsgericht;
- Wij hebben aandacht voor de kwaliteit van leven
- Wij organiseren de zorg samen. Samen met de patiënt, cliënt en/of familie en samen met zorgverleners buiten Saxenburgh.

Dat alles onder de kernachtige omschrijving: *“Samenwerken aan goede zorg”*.

#### 1.2 zorgaanbod en locaties

##### **Zorgaanbod**

Binnen de Ouderenzorg zijn verschillende zorgvormen:

- Wijkverpleging (zorg thuis)  
Mensen blijven wonen in de eigen vertrouwde omgeving, ook als extra hulp en ondersteuning nodig is. Vanuit die gedachte stemt Saxenburgh, samen met de cliënten, af welke zorg nodig is. Denk daarbij aan verpleegkundige zorg, veiligheid, maatwerk en persoonsalarmering.
- Deeltijdzorg  
Om verschillende redenen kan de behoefte aan ondersteuning of zorg, tijdelijk of permanent toenemen. Saxenburgh biedt een aantal vormen van deeltijdzorg aan, die

daarin kunnen voorzien. Denk aan dagbesteding waarbij het mogelijk is om gedurende een langere periode enkele dagdelen per week hulp te krijgen bij de invulling van de dagactiviteiten.

- **Wonen in seniorenwoning**  
Wonen in een seniorenwoning is zelfstandig wonen in een mooi wooncomplex met alle voorzieningen en zorg om de hoek. Dat geeft een veilig gevoel, terwijl er een eigen leven geleid kan worden.
- **Wonen met zorg**  
In alle Wonen-met-zorg-centra van Saxenburgh is wonen met zorg mogelijk, waarbij zelfstandigheid het uitgangspunt is, maar waar ondersteuning wordt geboden waar nodig en gewenst is. Dit is zorg op maat waarbij individualiteit het uitgangspunt is en kwaliteit van leven leidend is.

### Locaties:

De zorg is ingericht voor complexe zorg. Al dan niet georganiseerd in hun eigen omgeving om samen met de mantelzorg of vrijwilligers elke dag de beste zorg te leveren. Dat wil zeggen; zorg leveren daar waar sprake is van chronische (langdurige) ziekte of beperkingen en het ontstaan van complexe problematiek als gevolg van deze beperkingen.

Het zorgaanbod in de zorg is rondom de negen grote locaties georganiseerd (figuur 2). Alle zorg, WMO, extramuraal en intramuraal wordt vanuit deze locaties georganiseerd. Wij zijn specialist op het gebied van zorg en behandeling van cliënten met complexe problematiek op gebied van PG en Somatiek.

Ook wordt de zorg aanvullend op de eerste lijn geleverd in de wijk om de 'moeder'-locaties heen. De eigen eerste lijn wordt ingezet, wanneer het gaat om een gespecialiseerde behandeling en verwijzing door de eerste lijn en/of cliënten die met ernstige complexe problematiek werden opgenomen en in een multidisciplinair verband worden behandeld.

Met andere woorden, we richten ons op complexe problematiek, kwetsbare ouderen en we willen voor de keten- en netwerkpartijen een goede partner zijn en geen concurrent die hetzelfde werk levert. We leveren een actieve bijdrage in het Vitaal Vechtdal en gezond Coevorden.

Voor een overzicht van onze locatie zie de website

<https://www.saxenburgh.nl/ouderenzorg/locatie-overzicht/onze-locaties>



Figuur 2: kaart locaties

## Hoofdstuk 2

### Personeelssamenstelling

In 2020 is er aandacht geweest voor voldoende gemotiveerde en deskundige zorgmedewerkers in relatie tot persoonsgerichte zorg. Een betere verhouding tussen het aantal cliënten en het aantal zorgverleners. Specificaties en toelichtingen worden gegeven in hoofdstuk 6 en 8.

<b>Personeel</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<i>Aantal personeelsleden</i>	958	995	1081
<i>Aantal FTE</i>	499	567	516
<i>Ziekteverzuim</i>	6,4	7.04	8.38

<b>Vrijwilligers</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<i>Aantal vrijwilligers</i>	+/- 750	+/- 750	+/- 650

<b>Cliënten per locatie</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<i>Aleida Kramer</i>	58	58	54
<i>† Welgelegen</i>	42	42	44
<i>Oostloom</i>	78	81	79
<i>Marschkruiserbrink</i>	48	49	44
<i>Schoutenhof</i>	26	25	26
<i>Clara Feyoena Heem</i>	66	68	64
<i>Vlierhuis</i>	48	47	47
<i>Oldenhaghen</i>	62	66	64
<i>Nijenhaghen</i>	29	29	24

<b>Functiehuis</b>	<i>Niveau 1</i>	<i>Niveau 2</i>	<i>Niveau 3</i>	<i>Niveau 4</i>	<i>Niveau 5</i>	<i>Niveau 6</i>	<i>Leerlingen</i>	<i>Behandelaren paramedici</i>	<i>Overig zorgpersoneel</i>
<i>2019</i>	0.02%	13.0%	48.8%	18.1%	0%	1.8%	7.5%	5.7%	5.1%
<i>2020</i>	0.2%	19.1%	42.6%	17.0%	0%	1.3%	7.1%	6.0%	6.9%
<i>2021</i>	6%	17.3%	45.1%	18.5%	0%	1.9%	5.1%	6,2%	0%

## Hoofdstuk 3

### Persoonsgerichte zorg

---

Bij het toepassen van persoonsgerichte zorg gaat het erom dat de cliënt in alle levensdomeinen het 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. De kwaliteit van deze relatie bepaalt mede de kwaliteit van zorg.

Saxenburgh ziet zijn cliënten als een unieke personen met eigen levensverhalen, toekomstdromen, wensen of plannen. Persoonsgerichte zorg en – ondersteuning vinden plaats binnen de relatie tussen cliënt, zijn naasten, zorgverleners en Saxenburgh. De visie is de kapstok voor onderstaande thema's waarin Saxenburgh in 2020 de eerste stappen ter verbeteringen heeft uitgevoerd:

#### 3.1 Goed gebruik zorgdossier

Met dit vervolgtraject van 'goed gebruik zorgdossier' wil Saxenburgh het volgende bereiken:

- a. Inzicht in de zorgvisie van Saxenburgh en weten wat het concreet betekent voor de (eigen) houding en gedrag van zorgverleners.
- b. Verdieping van de kennis en vaardigheden om inhoudelijk beter op persoonsgerichte doelen en acties te rapporteren en handelen.

De scholing goed gebruik zorgdossier is op dringend verzoek van de zorgmedewerkers en in overleg met P&O in november 2021 vroegtijdig gestopt. De training sloot niet aan bij de dagelijkse praktijk.

Vanuit 'waardigheid en trots' op locatie wordt er een project uitgezet om het zorgdossier te verbeteren. Dit project wordt in 2022 gestart. Vanuit dit project zal er opnieuw gekeken worden wat een passende scholing/training is.

#### 3.2 Levensverhaal centraal

Saxenburgh streeft ernaar om cliënten en hun naasten het gevoel te geven: "Wonen met een thuisgevoel". De zorgverleners in Saxenburgh stellen het levensverhaal van de cliënten centraal om daarmee een bijdrage te leveren aan betekenisvolle, integrale zorg.

In het najaar 2020 is er een start gemaakt met plannen omtrent het 'levensverhaal centraal' en het zorgleefplan te combineren met het 'goed gebruik zorgdossier'. Met als doel dit in 2021 te starten. Het 'goed gebruik zorgdossier' is vroegtijdig beëindigd maar de training 'levensverhaal centraal' heeft doorgang gehad. Deze training is door eigen medewerkers GVP-ers (gespecialiseerd verzorgende psychogeriatricie) gegeven. Niet alle trainingen zijn in 2021 afgerond i.v.m. de landelijke richtlijnen rondom corona, er mochten o.a. geen fysieke bijeenkomsten plaatsvinden.

Zodra de maatregelen het toelaten zullen de trainingen weer worden opgepakt en het 'levensverhaal centraal' geïmplementeerd worden. De verwachting is dat eind 2022 alle medewerkers de zorg verlenen vanuit het levensverhaal centraal.

Ondanks het niet afronden van alle trainingen. Blijkt uit het IGJ rapport en interne audits het doel rondom het zorgleefplan behaald te zijn. Het welzijn, compassie, uniek zijn, autonomie en zorgdoelen staan herkenbaar in elk zorgleefplan.



### 3.3 Eten en drinken

#### 3.3.1 Beleid op 'eten en drinken'

In de ontwikkeling van Clara Feyoena Heem is een aanvang gemaakt met een blauwdruk op 'eten en drinken'. Het integrale team heeft de werkprocessen verder aangescherpt en aangevuld. Met name in sub groepen zijn de thema's gezonde voeding, samenwerking, empowerment en financiën verder uitgewerkt. In het kader daarvan is er een beleid 'eten en drinken' ontwikkeld.

In maart 2021 is het beleid ter advisering voorgelegd aan de manager ouderenzorg en wijkmanagers. Vervolgens is dit in oktober aangeboden aan de adviesgremia hier is een positief advies op geadviseerd. In de uitwerking van het beleid is het integrale team 'eten en drinken' aan de slag gegaan met de volgende thema's. De locaties 't Welgelegen en Oostloorn dienen hierbij als pilot locaties. In 2021 zou er gestart worden met de pilot maar door meer voorbereidingstijd wordt er in het najaar 2022 gestart.

#### 3.3.2 implementatie

In november heeft een eerste bijeenkomst met gastvrouwen (een vertegenwoordiger uit iedere locatie) plaatsgevonden. We hebben een 0-meting gedaan i.r.t. tot de doelstellingen in het beleid en hen op hoofdlijnen meegenomen in het beleid. Gastvrouwen zijn de ambassadeurs op de locatie en zullen het beleid 'eten en drinken' verder implementeren.

#### 3.3.3. Menucyclus

In samenwerking met Huskes<sup>1</sup> is op basis van het beleid een nieuwe menucyclus opgesteld. Minder keuze stress vooraf, wel op basis van de voorkeuren van bewoners de juiste producten en garneringen/toppings op tafel. In basis is de cyclus gereed en wordt deze nog gescreend door diëtiëk. In Q1 zullen er aanpassingen in de software gerealiseerd worden door Huskes, waardoor het bestellen van gerechten eenvoudiger wordt.

#### 3.3.4. Broodlijsten

Vanuit gezonde voeding is de broodlijst aangepast. Deze wordt in afstemming met diëtiëk en Huskes nog verfijnd voor doelgroepen (eiwit/energie verrijkt ed.)

#### 3.3.5. Voedingspaspoort

In de werkgroep samenwerking is duidelijk geworden dat de 'overdracht' van afspraken op bewoner niveau i.r.t. eten en drinken niet goed verliep. Voor de 'basale afspraken' is het voedingspaspoort opgesteld.

#### 3.3.6. 0-meting Gastvrouwen

Uit de 0-meting met de gastvrouwen willen we vier thema's in 2022 verder uitwerken en verbeteren.

---

<sup>1</sup> Huskes is een maaltijdservice waar de Saxenburgh de maaltijden/boodschappen afneemt.

### 3.4 Zorgvisie

Het implementatie traject- leergang heeft vertraging ondervonden door coronabesmettingen onder personeel (veel uitval) en bewoners. Dit zorgde voor een hoge werkdruk waardoor er niet voldoende ruimte was voor het implementeren van de visie; zorg voor ouderen.

Het doel 80 procent van de medewerkers kent de visie; 'zorg voor ouderen' is behaald. Het gaat hierom alle zorgmedewerkers. 20 procent van de medewerkers; de ondersteunende diensten kennen nog niet allemaal de visie; zorg voor ouderen.

In 2022 wordt het implementatie leergang traject weer opgepakt.

### 3.5 Wijksteunpunt

Door corona heeft dit vertraging opgelopen.

Er is een start gemaakt in Oostloorn met de verbouwing van de huiskamers voorsortierend op de visie ouderenzorg en het beleid 'eten en drinken'.

In 2022 verdere voorbereidingen getroffen voor de wijksteunpunten. En wordt er naar toe gewerkt om vanuit de vernieuwde visie en het herschreven beleid 'eten en drinken' te werken.

## Hoofdstuk 4

### Wonen en Welzijn

---

Bij het onderwerp 'wonen en welzijn' is het van belang dat de zorgverleners van Saxenburgh enerzijds oog hebben voor een optimale levenskwaliteit en het welbevinden van de cliënt en betrokken naaste(n) en anderzijds gericht zijn op het bevorderen en ondersteunen hiervan.

In de visie van Saxenburgh op wonen, welzijn en zorg is beschreven welke uitgangspunten centraal staan in de zorg- en dienstverlening aan onze cliënten. De cliënt is het uitgangspunt voor ons werk. De cliënt kan zolang mogelijk de regie over zijn eigen leven voeren en de verantwoordelijkheid hebben en nemen voor zijn of haar eigen leven. Er is oog voor optimale levenskwaliteit en welzijn van cliënten en hun naaste(n) en de wijze waarop dit wordt bevordert en ondersteund. Deze visie laat zich vertalen in 'persoonsgericht'. Dit staat centraal in ons handelen.

#### 4.1 Zinnvolle daginvulling

De zorgwereld verandert snel. Mensen blijven langer thuis wonen en worden steeds ouder. We hebben steeds meer mensen met andere culturele achtergronden in onze samenleving. Daarnaast verandert ook onze opvatting over kwaliteit van leven en welke welzijnsactiviteiten en zorg daar het beste bij passen. De visie voor zinnvolle dagbesteding is ontwikkeld. Ons uitgangspunt is „de oudere van nu“. Wij geven persoonlijke aandacht, afgestemd op de cliënt, om te zorgen dat onze cliënten blij zijn en het naar hun zin hebben.

De scholing gegeven door dosaris is niet gestart. Daar in tegen heeft Saxenburgh samen met het alfacollege een opleidingstraject voor medewerkers wonen niveau 2 ontwikkeld. Dit traject is een onderdeel van de visie. In 2022 wordt deze scholing gestart.

#### 4.3 Palliatieve zorg

De projectgroep is gestart met het schrijven van een projectplan geschreven waarin taken en verantwoordelijkheden van verschillende functies en rollen binnen de palliatieve zorg

beschreven staan en zullen beter herkenbaar worden in de dagelijkse zorg rondom de cliënt. In 2021 zijn er een aantal medewerkers voor de palliatieve zorg geschoold. Het komend jaar krijgt dit projectplan opvolging in vorm van beleid, ontwikkelen functieprofielen.

#### 4.4 Familieparticipatie en vrijwilligers

Bij familieparticipatie draait het om het uitgangspunt dat cliënten contacten onderhouden met familie, vrienden, burens en collega's; zij vormen samen het sociale netwerk. Ook na de verhuizing naar Saxenburgh blijven bekenden waardevol voor het welzijn en welbevinden van de cliënten. Betrokkenheid en deelname van familie en andere bekenden uit het sociale netwerk verdienen alle ruimte. Saxenburgh biedt die ruimte en stimuleert de betrokkenheid van de familie via familieparticipatie.

Het doel om naasten uit te nodigen voor het multidisciplinair overleg is niet gelukt omdat er op dit moment een onderbezetting is binnen de vakgroep artsen.

In Saxenburgh werken we met 650 vrijwilligers; zij zijn een belangrijke spil in onze zorgverlening. In samenwerking met de vrijwilligers kunnen we persoonsgerichte zorg leveren. Meer aandacht voor de cliënt, op individueel niveau en in groepsverband.

Saxenburgh heeft meegewerkt aan de kwaliteitsscan van Waardigheid en Trots. In 2020/2021 heeft de terugkoppeling van de kwaliteitsscan plaatsgevonden. Hieruit kwam naar voren dat familieparticipatie door elke locatie verbeterd kan worden. De kwaliteitsteams pakken dit op per locatie; daarbij zal er een brede afstemming zijn tussen de voorzitters kwaliteitsteam.

#### 4.5 Terugdringen administratieve lasten en vereenvoudigen werkprocessen

Administratieve lasten zorgen voor frustraties in de zorg. Ook binnen Saxenburgh hebben we last van de hoge administratieve lasten. In het afgelopen jaar heeft Saxenburgh onderstaande administratieve lasten verlicht of geschrapt.

1. GRI (gezondheidsrisico's) formulier is samen met medewerkers opnieuw bekeken en aangepast. Het formulier is ingekort.
2. VIM- incidenten melden – Incidenten met de grondslag geaccepteerd valrisico (beschreven in het zorgleefplan) zonder ernstig letsel hoeven niet meer gemeld te worden.
3. Zorgleefplan ondertekenen – Het zorgleefplan wordt door de familie ondertekent bij het eerste zorgleefplan. Daarna wordt familie op de hoogte gebracht bij veranderingen maar hoeft het zorgleefplan niet meer ondertekend te worden.
4. Uitvoeringsverzoek is voor intramurale zorg geschrapt.

#### 4.6 Ethiek

Het bespreekbaar maken van seksualiteit en intimiteit in de ouderenzorg is anders ingestoken dan gepland. Er waren voor 2021 trainingen gepland, deze hebben niet kunnen plaats vinden. Omdat de trainingen niet konden plaats vinden is er gezocht naar een alternatief om dit onderwerp wel bespreekbaar te maken in de organisatie. Door inzet van online filmpjes is er getracht medewerkers te ondersteunen bij het vormen van gedachten over het onderwerp en handreikingen te geven in het omgaan met bepaalde (ethische) dilemma's. Verder is er gestart met minimaal 1 x per jaar een moreel beraad op elke locatie.

#### 4.7 Mondzorg

In 2021 zijn de voorbereidingen getroffen om vanaf 1 januari 2022 op elke locatie te starten met mondzorgplus. Op elke locatie is een aandachtsvelder 'mondzorg'.

Mondzorgplus is externe partij die gespecialiseerd is in behandeling van geriatrische mensen of mensen met dementie en biedt halfjaarlijkse controles aan voor bewoners met zzp 4 of hoger. De plus van mondzorgplus staat voor extra aandacht voor gezondheid, kwaliteit van leven, eten en drinken en sociale contacten door aandacht, tijd en expertise.

#### 4.8 Wijksteunpunten

De plannen om samen met de wijksteunpunt coördinatoren de wijksteunpunten door te ontwikkelen is in 2021 niet behaald.

## Hoofdstuk 5

### Veiligheid

---

Werken aan zorginhoudelijke kwaliteit gaat uit van professionele standaarden en richtlijnen. Binnen Saxenburgh is het streven naar optimale veiligheid een hoge prioriteit. Daarbij moet er een goede balans gezocht worden tussen persoonlijke vrijheid en welzijn aan de ene kant en de persoonlijke veiligheid en risico's aan de andere kant.

#### 5.1 Medicatieveiligheid

Binnen Saxenburgh is er structurele aandacht voor medicatieveiligheid. Door gerichte acties, zoals registreren en bespreken van medicatie-incidenten en het gebruiken van actuele medicatie overzichtslijsten, goede leesbare recepten, maar ook door scholing en instructie aan medewerkers, staat dit onderwerp voortdurend op de agenda van de verschillende locaties.

Het implementeren van het digitaal aftekenen heeft niet voor alle locaties plaats gevonden. Dit heeft door technische problemen vertraging opgelopen. De volgende locaties zijn gestart met digitaal aftekenen Oldenhagen, Vlierhuis en 't Welgelegen. Hierdoor is het doel de meldingen omtrent; "niet aftekenen van medicatie" niet behaald.

#### 5.2 Hygiëne, infectiepreventie en antibioticabeleid

De HKV-ronde (hygiëne, kwaliteit en veiligheid) is in 2021 op elke locatie gelopen. Maar door corona heeft er geen scholing kunnen plaats vinden voor de HKV aandachtsvelders.

Afdeling Kwaliteit en Veiligheid heeft in samenwerking met infectiepreventie en opleidingen gekeken naar de scholingen en taken van de HKV aandachtsvelders. Zij hebben samen een rolbeschrijving geschreven. In 2022 zal het functieprofiel besproken worden met wijkmanagers.

Afdeling hygiëne en infectiepreventie is gestart met het schrijven van een beleid rondom hygiëne, infectiepreventie en antibioticabeleid. Dit wordt in 2022 afgerond.

#### 5.3 Onvrijwillige zorg/leefcirkels

Vanaf 2020 is de Wet zorg en dwang van kracht. De Wet zorg en dwang is gestoeld op overleg tussen cliënt en de zorgaanbieder. In het zorgleefplan moet de verantwoording afgelegd worden en daarnaast moet onvrijwillige zorg goed geregistreerd worden ongeacht waar hij of zij verblijft. Om medewerkers te begeleiden bij het toepassen van vrijwillige en onvrijwillige zorg heeft Saxenburgh een commissie WZD. In deze commissie wordt de voortgang van de scholingen bewaakt. Elke medewerker heeft de e-learning WZD aangeboden gekregen. De fysieke scholing heeft vertraging opgelopen door corona. Alle psychogeriatrische medewerkers hebben de fysieke scholing ontvangen en de medewerkers van somatiek en revalidatie zullen geschoold worden in het eerste kwartaal 2022.

Saxenburgh vindt het belangrijk dat we onze cliënten vrijheid en veiligheid bieden. Door het inrichten van leefcirkels kunnen we dit bieden. Cliënten kunnen zich vrij bewegen in het gebouw, maar ook in de tuin. Dit wordt per cliënt vastgesteld, zo wordt bepaald wat iemands leefcirkel is. Dat kan dus voor de ene cliënt alleen de afdeling zijn, voor een ander cliënt de

tuin enz. De plannen rondom leefcirkels hebben vertraging opgelopen doordat een werkbezoek bij een collega organisatie elders in het land door de coronamaatregelen niet mogelijk was. Het werkbezoek wordt in 2022 gepland.

Saxenburgh heeft betreft de vernieuwde domotica vertraging opgelopen door technische problemen. Hierdoor is nog niet op alle locaties de vernieuwde domotica gerealiseerd.

#### 5.4. Analyse WZD (wet Zorg en Dwang)

Wij hebben ons binnen Saxenburgh in 2020 en 2021 voorbereid op de implementatie van de Wet zorg en dwang (Wzd). Conform onze plannen van aanpak hebben wij beleid, scholingsprogramma's, een stappenplan, profielen zorgverantwoordelijke ontwikkeld en Wzd functionarissen aangesteld. Daarnaast hebben wij communicatiemateriaal opgesteld en dit belegd in o.a. een 90 dagen systematiek. De 90-dagen systematiek is een structureel instrument om onderwerpen op gebied van kwaliteit- en veiligheid bij medewerkers extra onder de aandacht te brengen. Omdat Saxenburgh zich maximaal heeft moeten inspannen ten tijde van de coronacrisis en te maken heeft gehad met uitbraken, is de implementatie Wzd vertraagd. Scholingen Wzd hebben i.p.v. fysiek, digitaal plaatsgevonden of zijn in bepaalde gevallen uitgesteld. Alle intramurale teams hebben de e-learning onvrijwillige zorg aangeboden gekregen, dit is een verplichte scholing voor alle zorgmedewerkers.

De implementatie in de dagelijkse praktijk, naast stagnatie door corona, blijkt lastig. Er zit een verschil in het kennen van de theorie en de wet toepassen in de praktijk. Vanaf november 2021 is daarom een scholingsplan opgesteld waarin met ondersteuning vanuit tools van Vilans alle zorgmedewerkers structureel worden geschoold. Twee keer per jaar zal er een interne audit worden uitgevoerd om te toetsen of bovenstaande effectief is of dat het scholingsplan moet worden aangepast. Naast het algemene scholingsplan zal er voor elke locatie gestart worden (2e kwartaal 2022) met de zelfscan (de vragenlijst vanuit Vilans).

Deze zelfscan wordt gebruikt om een beeld te verkrijgen hoever de locatie of organisatie als geheel is met de invoering van de Wzd. Tevens geeft de zelfscan de resultaten van de teams in een oogopslag weer. Deze uitkomsten worden binnen de kwaliteitsteams op elke locatie besproken. Daar waar nodig worden verbeteracties geformuleerd.

#### 5.5 Risico-indicatoren

Om goed inzicht in de kwaliteit op de locaties te houden, heeft Saxenburgh naast drie verplichte indicatoren t.a.v. basisveiligheid, in samenspraak met afdeling Kwaliteit & Veiligheid, gekozen voor nog twee indicatoren.

De verplichte gestelde indicatoren:

- "Advance Care Planning" (ACP)
- Bespreken medicatiefouten in het team
- Aandacht voor eten en drinken

Gekozen indicatoren Saxenburgh:

- Gemotiveerd omgaan met vrijheidsbeperking.

Om continu te kunnen verbeteren en bijsturen heeft Saxenburgh ter ondersteuning een management dashboard ingericht. In 2021 is het management dashboard verder ontwikkeld. Dit dashboard geeft informatie ten aanzien trends en analyses rondom vim, indicatoren.

In 2022 zal het dashboard zal het dashboard gepresenteerd worden aan de wijkmanagers en verder doorontwikkeld worden.

#### 5.6 Materiële veiligheid zorgcommunicatie

Binnen de zorg gaat Saxenburgh de locaties, welke verouderd zijn, vernieuwen. Deze vernieuwing staat geheel in het teken van verbeteren en optimaliseren van de kwaliteit van zorg voor onze cliënten. In de praktijk betekent het in een aantal gevallen zelfs nieuwbouw. In 2020 is in de locaties Welgelegen, Aleida Kramer en Oostloorn en in 2021 Schoutenhof, Vlierhuis, Clara Feyoena Heem telefonie- en zorgtechnologie omgeving gemoderniseerd en geoptimaliseerd op basis van de visie binnen Saxenburgh. Voor de locaties Oldenhaghen, Marschkruiserbrink en Nijenhaghen heeft dit vertraging opgelopen doordat er technische problemen zijn geconstateerd. Hier wordt nog een oplossing voor gezocht, dit wordt in 2022 verder opgepakt.

De telefonieomgeving werd gecentraliseerd om zodoende een efficiëntere bereikbaarheid van medewerkers en cliënten te realiseren. De zorgtechnologie wordt afgestemd op de wensen en behoeften van de diverse doelgroepen c.q. individuen.

Er is intern een domotica coach aangesteld. Zij traint en coacht medewerkers, waardoor er meer draagvlak onder medewerkers, familie en cliënten wordt gecreëerd. De trainingen vinden plaats in een daarvoor speciale ingerichte ruimte. Naast fysieke trainingen wordt ook gebruik gemaakt van e-learning modules. Deze e-learning wordt 2 keer per jaar opnieuw aangeboden aan de medewerkers.

Tijdens het jaargesprek van de medewerker wordt het kwaliteitspaspoort besproken, hierin zitten ook de scholingen/trainingen waaraan zij hebben deelgenomen.

## Hoofdstuk 6

### Leren en verbeteren van kwaliteit

Saxenburgh en haar medewerkers verlenen op een dynamische en lerende wijze optimale zorg voor cliënten, daarbij wordt gebruik gemaakt van de best beschikbare kennisbronnen. De nadruk ligt op samen leren en verbeteren om optimale en kwalitatieve hoogstaande zorg te kunnen blijven bieden aan onze cliënten.

Saxenburgh heeft fors geïnvesteerd in scholing, werkplekleren en coaching. Leren moet echt leiden tot betere kwaliteit van zorg. Kwaliteitsinitiatieven in 2021 zijn:

#### 6.1 Waardigheid en Trots op locatie

Alle locaties hebben deelgenomen aan de 'kwaliteitscan'. Als deelnemende locatie krijg je inzicht in de mate waarin je voldoet aan de acht thema's van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Het afnemen van de 'kwaliteitsscan' zorgt voor meer bewustzijn van en kennis over de inhoud van het kwaliteitskader.

In 2020 hebben Marschkurserbrink en Clara Feyoena Heem meegedaan aan de 'kwaliteitscan' vanuit "Waardigheid en Trots". In 2021 hebben deze locaties samen met een coach vanuit waardigheid en trots een verbeterplan opgesteld. In 2021 hebben de overige locaties deelgenomen aan de 'kwaliteitsscan'. Eind 2021/begin 2022 zijn er samen met de coach verbeterplannen voor de overige locaties opgesteld.

Voor de rand voorwaardelijke thema's is een plan van aanpak opgesteld in samenspraak met "Waardigheid en Trots". Waarin onderdelen van de overstijgende rand voorwaardelijke thema's worden opgepakt.

#### 6.2 Cliëntervaringen

Binnen Saxenburgh wordt er structureel gewerkt aan het verbeteren van kwaliteit. Belangrijke input voor de kwaliteitsverbetering zijn de ervaringen van cliënten en/of wettelijke vertegenwoordiger. Wat vinden zij goed en wat kan er beter?

December 2021 heeft Saxenburgh een cliënttevredenheidsonderzoek uitgezet via een extern bureau QDNA. 186 verwanten hebben deze vragenlijst ingevuld. Saxenburgh scoort gemiddeld een 8,2 op de verleende zorg en heeft een NPS (Net Promotor score) van 22. (Figuur1)

De uitkomsten van het cliënt tevredenheidsonderzoek zijn per locatie gedeeld met de wijkmanagers en voorzitters kwaliteitsteam. Het kwaliteitsteam op de locatie zal verbeterpunten binnen hun locatie oppakken.

#### 6.3 Verzuimpreventie

Een goed verzuimbeleid maakt integraal onderdeel uit van het organisatie- en personeelsbeleid. Afgelopen jaar was het verzuim mede door corona hoog. Het ziekteverzuim was rond de 10%. In samenspraak met P&O wordt in 2022 ingezet op het





terugdringen van het verzuim, meer preventieve maatregelen zoals bijvoorbeeld goede balans tussen werk en privé.

#### 6.4 Lerend netwerkontwikkelingen

Saxenburgh werkt samen met de Tangenborgh, Treant en Icare in het kader van het lerend netwerk; leren en verbeteren. In 2021 is het lerend netwerk door de corona pandemie minder frequent bij elkaar geweest dan in voorgaande jaren. pr

#### 6.5 Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In 2021 is er een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder de medewerkers. De positieve uitkomsten van dit onderzoek zijn: Medewerkers van Saxenburgh zijn alles overziend tevreden met hun werk. Ze voelen zich betrokken bij hun eigen team en zijn trots om voor de Saxenburgh te werken. Met name de tevredenheid over de sfeer, de inhoud van het werk en de samenwerking zijn hoog, hoger dan de benchmark in Zorg & Welzijn.

De belangrijkste knelpunten die naar voren kwamen zijn o.a. lage tevredenheid over het MT, over onze interne communicatie en medewerkers voelen beperkte ruimte om te werken aan persoonlijke ontwikkeling.

In 2022 worden de uitslagen van dit medewerkerstevredenheidsonderzoek gebruikt om te leren en verbeteren.



## Hoofdstuk 7

### Leiderschap, Governance en management

---

Er zijn geen plannen ontwikkeld.

In 2021 is er een Medewerkers Tevredenheds Onderzoek uitgevoerd. Uit dit onderzoek zijn verbeterpunten geformuleerd ten aanzien leiderschap en management.

## Hoofdstuk 8

### Personeelssamenstelling

---

Vorig jaar is de visie op de Zorg voor Ouderen vastgesteld met een daarbij behorend functiehuis. Dit toekomstbestendige functiehuis is goedgekeurd door de betrokken adviesgremia. We hebben alle medewerkers geïnformeerd middels een tour langs alle locaties, waarbij de nieuwe visie en functiehuis is gepresenteerd. Door Corona konden niet alle medewerkers daarbij aanwezig zijn en hebben we ervoor gekozen om de bijeenkomsten op film te zetten en deze film is door de medewerkers terug te zien in ons leermanagementsysteem. Het nieuwe functiehuis met de profielen geeft onze medewerkers richting om onze visie vorm te geven en onze doelstellingen te realiseren met de focus op persoonsgerichte zorg, kwaliteit van leven en samenwerking.

#### 8.1 Arbeidsmarktproblematiek

De krapte op de arbeidsmarkt binnen de zorgsector is een belangrijk aandachtspunt. Doordat vacatures lastig te vervullen zijn en de werkdruk oploopt, ontstaan risico's voor de kwaliteit en de veiligheid van de zorg. Om de toenemende zorgbehoefte en zorgvraag op te vangen is een verscheidenheid aan personeel met de juiste kennis, vaardigheden en competenties op verschillende niveaus nodig. Om dit te bereiken hebben we tijdelijk een recruiter aangetrokken om ons te helpen bij de werving van kandidaten.

We hebben onze werkwijze aangepast door:

- Vlotte vacatureteksten te maken en onze communicatiestijl te personaliseren;
- Eigentijdse social mediacampagnes in te zetten;
- Social media events vanuit de locaties te uiten;
- Onze herkenbaarheid te vergroten door employer branding en arbeidscommunicatie;
- Onze vindbaarheid online te vergroten.

Opleiden blijft het nieuwe werven. Daarom hebben we instroommomenten voor Hbo-Verpleegkundigen, Verpleegkundigen, Verzorgende IG. Daarnaast hebben we een gezamenlijk opleidingstraject met andere zorgorganisatie in samenwerking met de gemeenten om werkzoekenden die wat verder afstaan van de arbeidsmarkt te laten instromen in de zorg. Vanuit deze groep zijn drie medewerkers ingestroomd. Ook in 2021 hebben we boven formatief opgeleid. Bovendien hebben we de doorstroommogelijkheden duidelijker uiteengezet door de mogelijke loopbaanpaden met de daarbij behorende opleidingen te schetsen.

De werkplezier app is na de pilot op de locatie Nijenhaghen niet verder uitgerold omdat Saxenburgh prioriteit heeft gelegd bij het bestrijden van de coronacrisis en inzet van onze medewerkers. Eind 2021 is het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) gehouden.

#### 8.2 Meerjarenopleidingsplan

De Medewerker Wonen & Welzijn (voormalige gastvrouwen/-heren) krijgt vanaf 2021 jaarlijks een verplichte scholingsdag. Daarnaast, zoals genoemd in het kwaliteitsplan zijn we in mei 2021 gestart met de 1-jarige opleiding Medewerker Wonen, Welzijn en Facilitair voor onze Medewerkers Wonen en Welzijn in samenwerking met het Alfa College in Hardenberg. Zodra de opleiding is afgerond zal een evaluatie plaatsvinden met de afdeling Opleidingen, het Alfa College en onze medewerkers om vervolgens te besluiten in hoeverre de opleiding moet

worden bijgesteld. Belangrijkste punt van de evaluatie zal zijn of de opleiding en de praktijk goed op elkaar aansluiten.

In 2021 is er invulling gegeven aan:

- Opfriscursus voor assessoren;
- Op verzoek van het werkveld is het aantal werkbegeleidingscursussen verhoogd;
- De training Levensverhaal Centraal (3 dagdelen) is aan alle zorgmedewerkers gegeven;
- Trainingsinhoud geschreven voor grensoverschrijdende gedrag – startdatum in 2022;
- Uitbreiding over meerdere locaties van carrousels voor voorbehouden handelingen; Om verpleegtechnische handelingen uit te voeren moet je niet alleen je kennis up-to-date houden maar ook bekwaam zijn, daarom is er een workshop/ praktijk dag georganiseerd waarbij meerdere verpleegtechnische handelingen getoetst kon worden.
- Inventarisatie naar het leerklimaat in de vorm van themabijeenkomsten;
- Examinatoren trainingen in samenwerking met het Alfa College afgerond;
- BPV plan (beroepspraktijkvorming) herschreven;
- Functieprofielen van alle type aandachtsvelders beschreven;

### 8.3 Binden en Boeien van medewerkers

Om onze medewerker beter te kunnen binden en boeien hebben we een duidelijke visie, functiehuis en organisatiestructuur ontwikkeld. De organisatiestructuur zal in 2022 worden voorgelegd aan de gremia.

Om te zorgen dat onze nieuwe visie in het DNA van de medewerkers komt zijn we in samenwerking met Educared een leergang gestart. In deze leergang worden alle medewerkers betrokken en worden door middel van verschillende leermiddelen gedrag gestimuleerd om de visie en kernwaarden echt handen en voeten te geven. Op deze manier gaan onze bewoners en cliënten ook daadwerkelijk de ingezette koers van pe rsoonsgericht werken beleven en ervaren.

In 2021 hebben we een praktijkcoördinator aangesteld om de afdeling Opleiding & Ontwikkeling te ondersteunen. Met goede ondersteuning hebben onze opleidingsadviseurs meer ruimte om aandacht te geven aan een goed leerklimaat en de verscheidenheid aan opleidingen ter bevordering van doorgroeimogelijkheden.

### 8.4 Zelfroosteren

In 2021 is binnen heel Saxenburgh het zelfroosteren uitgerold. De medewerkers hebben uitleg gekregen aan de hand van een presentatie. De systemen zijn aangepast om zelfroosteren mogelijk te maken.

De globale werkwijze is als volgt:

Ronde 1: Medewerkers vullen hun wenselijke rooster in

Ronde 2: Optimaliseren van het rooster door medewerkers in onderling overleg rekening houdend met belang van bewoner/cliënt, medewerker en organisatie

Ronde 3: Roosters worden afgerond door de planners op basis van JUS en puntensysteem

Bij het roosteren zijn afspraken gemaakt over het inplannen van de zorgmedewerkers. Zo worden bijvoorbeeld eerst de verpleegkundige diensten ingeroosterd en de nachtdiensten. De medewerkers zijn er afgelopen jaar voortvarend mee aan de slag gegaan. In 2022 vindt een evaluatie plaats.

### 8.5 Functiehuis

Gezien de zorgvraag steeds complexer wordt en we te maken hebben met tekorten in de zorg hebben we een nieuw toekomstbestendig functiehuis gemaakt in lijn met onze visie en kernwaarden. Op basis hiervan is er in juli 2021 een visie op zorg voor Ouderen Saxenburgh gepresenteerd. Deze visie is een uitwerking van de meerjarendoelstellingen die benoemd zijn in het strategisch document en geeft de stip op de horizon weer voor de komende vijf jaar, waarbij persoonsgericht voorop staat. Persoonsgericht geldt zowel voor onze cliënt, bewoner als medewerker.

Om te kunnen voldoen aan bovenstaande uitgangspunten moet de structuur aansluiten bij de strategie. De nieuwe voorgesteld organisatiestructuur is voorgelegd aan de adviesgremia en zal in 2022 verder vormkrijgen.

In het nieuwe functiehuis heeft de Hbo-Verpleegkundige een prominente rol gekregen om de steeds toenemende complexe zorg op een persoonsgerichte manier te verlenen. De functie van Verzorgende IG, ingevuld door onze grootste groep medewerkers, is gehetwaarderd met het oog op de toegenomen complexiteit en verantwoordelijkheid. Daarnaast hebben we de functie van Verzorgende toegevoegd omdat er behoefte is aan Verzorgenden die naast de lichamelijke verzorgen en ADL-ondersteuning, eenvoudige verzorgende handelingen kunnen verrichten en medicatie kunnen delen.

### 8.6 Deskundigheidsbevordering

In 2021 heeft op het gebied van deskundigheidsbevordering het volgende plaatsgevonden:

- Opleiding GVP en GVS
- HBO-V opleiding
- Opleiding Casemanager Dementie
- Opleiding Casemanager Dementie Jeugd
- Scholing WZD voor GVP

Door Corona zijn de volgende trainingen niet in 2021 gestart maar doorgeschoven naar 2022:

- Training stimuleren dialoogcultuur
- Methodisch redeneren zorgprofessionals
- Scholing rondom ethiek

## Hoofdstuk 9

### Gebruik van hulpbronnen

---

Actief gebruik maken van alle bronnen van informatie heeft tot doel de inzet van mensen en middelen en het leveren, monitoren, managen, samen leren en verbeteren van zorg te ondersteunen. Ook het bieden van informatie aan cliënten en hun naasten, zodat zij er gebruik van kunnen maken, valt hieronder.

Om aan bovenstaande te kunnen voldoen liggen er voor 2019-2021 uitdagingen en kwaliteitsinitiatieven die verder moeten worden opgepakt, de invulling en plannen zijn hieronder verder omschreven.

#### 9.1 Ontwikkelen managementinformatie

Vanaf 2021 is er een start gemaakt met het inrichten van het management dashboard; Power BI. Power BI wordt in 2022 verder ingericht en doorontwikkeld. Om de gehele organisatie te ondersteunen en kwaliteit te verbeteren. De kern is het op orde brengen en op elkaar afstemmen van informatievoorzieningen en organisatie. Management moeten te allen tijde geïnformeerd kunnen worden en iedereen moet kunnen beschikken over de informatie die van belang is voor het goed kunnen uitvoeren van hun taken.

#### 9.2 Folders

Saxenburgh heeft de informatievoorziening in 2021 onder de loep genomen. 80 % van de informatievoorziening is gereed. Medio de zomer 2022 is de website gereed daarna volgen de folders. In 2022 vindt er een inventarisatie plaats ten aanzien van de folders. Welke folders zijn er ontwikkeld en 'nog' passend voor de organisatie. Daarnaast wordt er ingezet op het beheer van de folders.

#### 9.3. Arrangementen

Bij het ontwikkelen van de zorgarrangementen zijn we afhankelijk van de website en de folders. Er is eerst gewerkt aan de informatievoorziening, zodat de informatievoorziening helder is. In 2022 gaat Saxenburgh bekijken welke zorgarrangementen wij willen ontwikkelen voor onze cliënt en weke passend zijn bij de organisatie, zodat de zorg in de toekomst nog beter op de wensen en behoeften van de cliënt kan worden afgestemd.

## Hoofdstuk 10

### Verbeterparagraaf; samen leren en verbeteren

---

De verbeterparagraaf van 2021 is niet of gedeeltelijk behaald door het coronavirus. Tijdens de uitbraak van COVID-19 ging op alle locaties de aandacht naar welzijn en veiligheid van bewoners, mantelzorgers, vrijwilligers en medewerkers. Doelen die niet of gedeeltelijk zijn behaald zullen meegenomen worden in de verbeterparagraaf 2022. De reden, "corona" zal niet continu benoemd worden.

Saxenburgh wil de kwaliteit van zorg voor de bewoner verhogen. Het uitgangspunt hierin is om het gesprek en beoordeling van de kwaliteit van zorg zo laag mogelijk in de organisatie neer te leggen. Medewerkers zijn immers de cruciale succesfactoren in de kwaliteit van zorg. Om inhoud te geven aan het programma Kwaliteit in Verpleeghuiszorg en om tot een meerjarenplan per locatie te komen staan de punten, voldoende tijd, aandacht en goede zorg voor alle bewoners, centraal. Ook moeten we voldoen aan de drie doelstellingen zoals opgenomen in het programma Kwaliteit in het Verpleeghuis:

- Meer tijd en aandacht voor de bewoners
- Voldoende, gemotiveerde en deskundige zorgverleners
- Leren, verbeteren en innoveren

In 2021 heeft de manager ouderenzorg samen met de Raad van Bestuur een tour gemaakt langs alle ouderenzorg locaties. Tijdens deze tour is de herziene visie gedeeld met de medewerkers van de locaties. De visie is ontwikkeld met input vanuit de eerste tour in 2019/2020.

Om permanent leren en verbeteren verder vorm te geven en om zicht te hebben op waar we staan ten opzichte van de uitvoering van het kwaliteitskader, is vanaf najaar 2019 een start gemaakt met het inzetten van Waardigheid en Trots op locatie. Locaties Marschkruiserbrink, Clara Feyoena Heem, Oostloorn en Aleida Kramer zijn gestart met het programma. De ondersteuning van Waardigheid en Trots op locatie bestaat uit een Scan Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Deze kan eventueel gevolgd worden met een op maat gemaakt plan van ondersteuning bij de ontwikkelpunten. De Scan Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg geeft een locatie van een verpleeghuis inzicht in de mate waarin het voldoet aan de acht thema's van het Kwaliteitskader. Hierdoor ontstaat er binnen de locaties een helder beeld van de huidige situatie en wat nodig is om eventuele verbeteringen door te voeren. Door de (voortgang van de verbeterpunten) op te nemen in het kwaliteitsplan van de komende jaren borgt de Saxenburgh de PDCA-cyclus.

Om te toetsen of de plannen de doelen hebben bereikt (zoals beschreven in dit kwaliteitsplan) wordt samen met de afdeling Kwaliteit en Veiligheid o.a. gebruik gemaakt van verschillende kwaliteitsmethodieken zoals:

- Vragenlijsten
- Interne audits
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek
- Cliënttevredenheidsonderzoek
- Zorgkaart NL

Kwaliteit staat bij ons hoog in het vaandel. Dat gaat verder dan enkel de kwaliteit van zorg. Vanuit onze visie “wonen met een thuisgevoel” treedt kwaliteit van leven, welzijn en persoonsgerichte zorg nog meer naar de voorgrond. Hieronder worden de uitkomsten van de verbeterplannen per locatie uitgewerkt.

	Behaald.		Loopt.		Niet behaald.
--	----------	--	--------	--	---------------

### 10.1 Locatie Nijenhagen

Onderwerp	Doel	resultaat
Levensverhaal centraal	“Het levensverhaal centraal” is geïmplementeerd.	Medewerkers zijn geschoold, implementatie heeft nog aandacht nodig.
Zinvolle dagbesteding	Meer activiteiten organiseren in het wijksteunpunt.	Door corona heeft dit vertraging opgelopen.
Zinvolle dagbesteding	Verder ontwikkelen van de samenwerking tussen medewerkers en mantelzorgers	Door corona heeft dit vertraging opgelopen.
Zinvolle dagbesteding	MDO met aanwezigheid van familie	Door corona heeft dit vertraging opgelopen.
Passend werk voor medewerkers horende bij het opleidingsniveau	Medewerker doet passend werk en voelt zich meer gewaardeerd.	
Zelfroosteren	Balans en privé is meer in balans.	
Communicatietraining	Handvaten bieden aan medewerkers om een gesprek te kunnen voeren met bewoners, familie, vrijwilligers en collega's	Door corona heeft dit vertraging opgelopen.
GVS (gespecialiseerd Verzorgende Somatiek)	Opleiden en inzetten GVS	Wordt in 2022 opgepakt. In 2021 was er geen ruimte in de personele bezetting.



### 10.2 Locatie Oldenhagen

Onderwerp	Doel	resultaat
Zinvolle dagbesteding	Implementeren van het levensverhaal centraal	Door corona heeft dit vertraging opgelopen.
Zinvolle dagbesteding	Waarborgen van dagbesteding in het zorgplan van de bewoner	
Samenwerking met de wijk uitbreiden	Samenwerking opgestart met de aangrenzende wijk "de zeeheldenbuurt"	Door corona heeft dit vertraging opgelopen.
Samenwerking met de wijk uitbreiden	Weeksluiting organiseren in samenwerking met de omliggende kerken voor bewoners en wijkbewoners.	
Zorg en technologie	Inzetten van vernieuwde technologie zoals; domotica, medicatiewekker, digitaal aftekenen	Domotica Digitaal aftekenen Inzet Surfaces
		Medicatiewekker
Voldoende geschoold personeel	Een aantal medewerkers krijgen de scholing aangeboden: Opleiding complementaire zorg GVS opleiding Palliatieve zorg	GVS opleiding
		Palliatieve zorg en de opleiding complementaire zorg hebben door corona heeft dit vertraging opgelopen.
Werkplezier	Compacter scholingsaanbod aanbieden in samenwerking met P&O.	Door corona heeft dit vertraging opgelopen.

### 10.3. Locatie 't Vlierhuis

Onderwerp	Doel	resultaat
Welzijnsmedewerkers	Inzetten van welzijnsmedewerkers	Dit wordt op dit moment nog vervuld door de wijksteunpuntcoördinator.
"het levensverhaal centraal"	Implementeren in de zorg	Dit heeft vertraging opgelopen door corona. De scholing is door een groot gedeelte van de medewerkers afgerond. Dit wordt voortgezet in 2022.
Dagbesteding	Het waarborgen van dagbesteding in het zorgplan	Dit heeft vertraging opgelopen door corona. En heeft in 2022 nog aandacht nodig.
Zorgtechnologie	Uitbreiden van domotica.	

Administratieve lasten	Terugdringen van overbodige administratieve lasten zoals; benoemd in paragraaf 4.5	
Beleef tuin	Creëren van beleef tuin.	Gesprekken met gemeente
Multifunctionele ruimte	multifunctionele ruimte te gebruiken door kapper, pedicure en familie	
Inzetten vernieuwde zorgtechnologie	Introduceren van robot Tessa	
	Digitaal aftekenen	
Feedbacktraining	Scholing feedbacktraining	Vertraging opgelopen door corona.

#### 10.4. Locatie Oostloorn

Onderwerp	Doel	resultaat
Persoonsgerichte zorg	Wensen en gewoonten in kaart brengen voordat de cliënt in Oostloorn komt wonen.	
Levensloopformulier	Levensloopformulier implementeren	
Domotica	Scholing en inzet vernieuwde domotica	
Nachtrondes	Verminderen van het lopen van de nachtrondes.	
Dagbesteding	Inrichten snoezelkamer	
	Inzet aandachtsvelder activiteiten, start van individuele activiteiten.	
Samenwerken	Verbeteren van de samenwerking tussen medewerkers en vrijwilligers.	Vertraging opgelopen door corona.
werkplezier	Voldoende deskundige en gemotiveerder medewerkers.	
Administratieve lasten	Terugdringen van overbodige administratieve lasten zoals; benoemd in paragraaf 4.5	
Voldoende geschoold personeel	Een aantal medewerkers krijgen de scholing aangeboden: GVS opleiding	

protocollen	Eenduidige en gemakkelijk te lezen protocollen	Vertraging opgelopen door corona.
-------------	--	-----------------------------------

#### 10.5. Locatie Marsch kruserbrink

Onderwerp	Doel	resultaat
Voldoende geschoold personeel	Een aantal medewerkers krijgen de scholing aangeboden: GVS opleiding	
Partner beleid	Beleid schrijven voor het mee verhuizen van de partner	Vertraging opgelopen door corona.
Disciplines	Flexibiliteit en inlevingsvermogen van andere disciplines.	Aan dit onderwerp wordt Saxenburgh breed aandacht besteed.
Zelfroosteren	Balans en privé is meer in balans.	
Proces	Vim procedure doorlopen en aanpassen waar nodig.	
	Vim-team positioneren	

#### 10.6. Locatie Schoutenhof.

Onderwerp	Doel	resultaat
Gespecialiseerd Verzorgende psychogeriatric	Inzetten van gespecialiseerd verzorgend psychogeriatric als coach voor collega	Op locatie is er één GVP'er. Wens nog een collega te scholen. Er wordt veel gebruik gemaakt van de CRDL, braintrainer, Quick-up voor de bewoners
Inzet medewerkers	Het inzetten van vaste vertrouwde gezichten op de hele diensten	Het wordt wel altijd geprobeerd. Bij 'onbekende' flexmedewerkers wordt er geprobeerd dat er een vaste medewerker wonen en welzijn bij staat

Persoonsgericht werken	Medewerkers leren om te denken van zorgen vóór naar zorgend dat eerst kijken naar wat de bewoner zelf kan en/of wat het sociale netwerk kan betekenen	
Technologie	Nieuwe medewerkers goed op de hoogte te laten zijn van de werkwijze en de inzet van technologie op locatie	
Deskundigheid	Voldoende deskundig medewerkers	
Deskundigheid	Medewerkers werkzaamheden uit te laten voeren die passen bij hun opleidingsniveau en werkervaring	
Administratieve lasten	Extra taken, als ZLP, weer vast onderdeel te laten zijn van de zorgtaken en deze structureel te laten uitvoeren door VIG	

#### 10.7. Locatie t Welgelegen

Onderwerp	Doel	resultaat
Levensverhaal centraal	“Het levensverhaal centraal” is geïmplementeerd.	Medewerkers zijn geschoold, implementatie heeft nog aandacht nodig.
Technologie	Leefruimte/leefcirkels te vergroten binnen de grenzen van t Welgelegen.	Er gaat in het najaar 2022 een pilot starten om middels gebruik van censoren de leef cirkels van de bewoner te vergroten.
Zinvolle dagbesteding	Het realiseren van een centraal hart waar omwonenden en cliënten zich welkom voelen om elkaar te ontmoeten, een maaltijd te nuttigen en een zinvolle dagbesteding te ervaren.	Vanwege de complexiteit van ligging keukens en de verbouw van de Wijksteunpunt is besloten de financiële middelen daarvoor over te doen naar Oostboorn. Op dit moment staan er overleggen gepland of en hoe wij dit vorm gaan geven in het Welgelegen. Mede ook omdat beleid op ‘eten en drinken’ is beschreven en dat impact heeft op de bestaande

		huiskamers. Deze voldoen nl niet aan de eisen om het gestelde beleid goed uit te voeren.
Functie	inzet van de gastvrouw,	Collega's zijn ingezet op deze functie. In april 2022 wordt dit geëvalueerd en een besluit genomen over de inzet van gastvrouwen
GVS/GVP Gespecialiseerd verzorgende Somatiek/psychogeriatric	Scholing GVS/GVP	
Technologie	Inzet domoticacoach	
Technologie	Digitaal aftekenen	
Zelfroosteren	Werk en privé meer in balans	

#### 10.8. Aleida Kramer

Onderwerp	Doel	resultaat
Persoonsgerichte zorg	Scholing "Het levensverhaal centraal"	
Technologie	Installeren van de vernieuwde domotica.	
	Implementeren vernieuwde zorgdomotica	
Vrijwilligers	Vrijwilligers werven	Niet behaald, door Corona. Wordt in 2022 weer opgepakt.
Deskundigheid	De verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie neer te leggen	Door corona niet erg de nadruk opgelegd. Klinische lessen gaan met dit punt verder in 2022 Carrousel heeft wel plaatsgevonden.
	Medewerkers meer te betrekken bij werkoverleggen	Door de coronamaatregelen hebben dit niet of in afgeslankte vorm plaatsgevonden. Wordt in 2022 weer opgepakt.
Deskundigheid	Scholing gericht op talenten te ontwikkelen en het benutten van elkaars talenten;	Middels; carrousel. Klinische lessen worden weer opgepakt in 2022

Administratieve lasten	Administratieve lasten te verminderen vanuit het project „schrappen en snappen“ vanuit Vilans.	
Deskundigheid	Deskundigheid te bevorderen door klinische lessen en scholingsdagen op locatie aan te bieden ten aanzien van risicovolle en voorbehouden handelingen.	

### 10.9. Clara Feyoena Heem

Onderwerp	Doel	resultaat
Persoonsgerichte zorg	Visie persoonsgerichte zorg	De visie is kenbaar gemaakt maar nog niet geïmplementeerd.
	“Het levensverhaal centraal implementeren”	
	Wensen en gewoonten worden gerespecteerd en gewaarborgd in het zorgleefplan.	
	Naasten wordt de mogelijkheid geboden om samen te kunnen overnachten binnen de muren van Clara Feyoena Heem.	Door corona heeft dit niet kunnen plaats vinden.
Zorgtechnologie	Inzetten vernieuwde technologie	
	Minimale inzet onvrijwillige zorg	
	Inzetten van leefcirkels	Er gaat in het najaar 2022 een pilot starten om middels gebruik van censoren de leef cirkels van de bewoner te vergroten.
Integratie welzijn	Creëren van een thuisgevoel.	Meer gastvrouwen ingezet.
	Inzet vrijwilligers voor individuele activiteiten.	Door de corona maatregelen heeft dit vertraging opgelopen.
Personele bezetting	Continuïteit van zorg	Door een hoog ziekteverzuim door corona was inzet van

		uitzendkrachten niet te voorkomen.
Levensverhaal centraal	“Het levensverhaal centraal” is geïmplementeerd.	Medewerkers zijn geschoold, implementatie heeft nog aandacht nodig.
GVS/GVP Gespecialiseerd verzorgende Somatiek/psychogeriatric	Scholing GVS/GVP	
Administratieve lasten	Administratieve lasten te verminderen vanuit het project „schrappen en snappen” vanuit Vilans.	
Scholing	Scholing vrijwilligers	Door corona heeft dit niet plaats kunnen vinden.
Zelfroosteren	Werk en privé meer in balans	