

KWALITEITSBEELD maart 2025



STICHTING
JOHANNAHUIS

Overal waar gesproken wordt over Van Ommerenpark bedoelen we hier ook het Johannahuis mee.



Introductie

Reflectie op beweging van het Kompas

Het kompas geeft richting. Het Kompas vraagt iets van onze visie, gedrag en werkwijze. De beweging van het Kompas herkennen we en is reeds ingebed in diverse trajecten zoals:

- Persoonsgericht werken
- Project Informele Zorg
- Beleidsnota 2022 – 2025 en de daaruit volgende jaarplannen
- Regionale samenwerking en netwerken

Omdat we de beweging van het Kompas herkennen, en deze reeds is ingebed in ons beleid, bouwen we in onze jaarplannen 2025 en eerste aanzet meerjaren beleidsnota vanaf 2026 hierop verder. We maken gebruik van de bouwstenen om de beweging te versnellen of verdiepen. Het streven is om dit jaar een visueel bouwsteentje toe te voegen in alle beleiddocumenten/actieplannen om snel inzichtelijk te maken hoe we met de bouwstenen in beweging zijn.

We maken gebruik van het ACTIZ format: “aan de slag met het Generiek Kompas”. Dit (levend) document is een hulpmiddel om als MT het open gesprek met medewerkers, OR, CR en RvC gestructureerd te voeren.

Doel van het kwaliteitsbeeld

Het kwaliteitsbeeld geeft een beeld van onze visie op kwaliteit van bestaan en zorg. Tevens maakt het de context waarin wij werken inzichtelijk én hoe wij invulling geven aan de verschillende bouwstenen van het Kompas. Ook maakt het duidelijk hoe het reflecteren, leren en ontwikkelen vorm krijgt. We maken gebruik van informatie vanuit verschillende bronnen. Intern helpt het kwaliteitsbeeld om inzicht te krijgen in hoe mensen met een zorgvraag, mantelzorgers, naasten, het sociale netwerk en professionals de kwaliteit van de geboden zorg ervaren

Indeling

We hebben gekozen voor een indeling waarbij we eerst de maatschappelijke context beschrijven. Vervolgens beschrijven we per bouwsteen de terugblik, reflectie en vooruitblik.

Maatschappelijke Context

Het echtpaar Philippus van Ommeren en Wilhelmina Alida de Voogt koopt in 1904 de buitenplaats Rust en Vreugd voor de som van 250.000 gulden. Sociaal bewogen als dit echtpaar was, vangen zij de daaropvolgende jaren in hun tot “vakantiehuis” omgetoverde landhuis vrouwen op die even tot rust moeten komen. Ook ontwikkelen zij op hun landgoed ten behoeve van mensen met een bescheiden inkomen het Wavopark met 32 woningen. En enkele jaren later realiseren zij het Johannahuis met plaats voor zestig oudere dames. Veelal betreft het vrouwen die van een beperkt inkomen moeten leven. In 1933 wordt het Johannahuis huis uitgebreid met nog eens 20 appartementen. Overigens kampt men enkele jaren later al met het probleem van een vergrijzende populatie. Verschillende bewoners kunnen niet langer voor zichzelf zorgen. Besloten wordt extra huisvesting te realiseren waar 30 bewoners kunnen worden verpleegd.

Uit deze korte geschiedenis over het echtpaar Van Ommeren De Voogt zijn de elementen te distilleren van hun gedachtengoed. We noemen: de maatschappelijke betrokkenheid en bewogenheid; het geven van hulp aan mensen die geen of weinig geld (meer) hebben; het bieden van een veilige omgeving en het scheppen van mogelijkheden om tot rust te komen. Terecht kan geconstateerd worden dat alle Van Ommerenstichtingen met hun activiteiten het gedachtengoed van het echtpaar Van Ommeren de Voogt voortzetten in de moderne tijd. In het Johannahuis bieden we een beschermende woon-en leefomgeving, stimuleren we een gemeenschapsgevoel, bieden we respijtzorg en logeermogelijkheden, een maaltijdvoorziening en dagbesteding. Iedereen met een Wlz indicatie kan in het Johannahuis wonen. We zijn bereid ook degenen die geen Wlz of WMO indicatie hebben, te helpen als dat nodig is of voor hen een oplossing te zoeken. We zetten graag dat stapje extra om iedereen er bij te laten horen. We zijn

trots op het Johannahuis, op de mensen die er wonen en werken. We voelen ons verbonden met elkaar en de organisatie. In het verleden waren vermoeide, overspannen huismoeders, armlastige alleenstaande vrouwen en echtparen die door de omstandigheden een dak boven hun hoofd waren kwijtgeraakt als het ware de doelgroepen van het echtpaar Van Ommeren de Voogt. Anno 2025 zouden wij in hun voetspoor tredend bijvoorbeeld vluchtelingen en statushouders een (interne) opleiding kunnen aanbieden en de mogelijkheid om binnen het Johannahuis aan het werk zijn. We zien het als een historische opdracht het gedachtengoed van het echtpaar Van Ommeren de Voogt mee te nemen naar de moderne tijd.



Het kennen van de wensen en behoeften (bouwsteen 1)

Terugblik 2024

Het uitgangspunt van de zorg en dienstverlening binnen het Johannahuis is het centraal stellen van de bewoner en cliënten en om zoveel als mogelijk aan te sluiten bij ieders manier van leven en mogelijkheden. Eind 2024 was een uitdagende tijd vanwege de renovatie die in het huis en de appartementen plaatsvond. Door middel van vele nieuwsbrieven en persoonlijke gesprekken met bewoners en naasten omtrent tijdelijke verhuizingen en geluidsoverlast is dit allemaal goed verlopen.

Daarnaast is onderstaande toegepast:

- Verwachtingsmanagement door open gesprek bij binnenkomst
 - Nieuwe verdiepende vragenlijst bij intakegesprek voor het vastleggen van gezondheidswensen, welzijnswensen, sociaal netwerk (ecogram) en verdeling van taken.
 - Halfjaarlijkse multidisciplinaire overleggen
 - Open en eerlijke communicatie
 - Door de halfjaarlijkse MDO's is er gesprek tussen bewoners en hun mantelzorgers
- Persoonsgerichte aanpak van de zorg- en dienstverlening d.m.v. scholing en coaching
- Korte lijnen tussen zorgmedewerkers en maatschappelijk werk
- Inzet geestelijk verzorger, activiteitenbegeleider en teamleider welzijn
- Nadruk leggen op duidelijke en concrete rapportage
- Stimuleren van het gebruik van Carenzorgt door mantelzorgers.
- Uitproberen van FamilieNet ter bevordering van informatie uitwisseling, communicatie en het stimuleren van betrokkenheid van informele zorgverleners
- Nauwe banden met belangrijke Netwerken zoals Netwerk Palliatieve zorg en Netwerk
- Maandelijks constructieve overleggen met de cliëntenraad.
- Clienttevredenheidsonderzoek; het gemiddelde cijfer, voortkomend uit de waarderingen, is **8,3**.

Enkele aanvullende opmerkingen van de deelnemers:

- *Van Ommerenpark heeft zich goed aangepast aan ontwikkelingen. De transitie van thuiszorg naar het huis gaat goed. Ze doen het goed.*
- *Gaat goed: Het team en de locatie. Dat het niet naar een verpleeghuis ruikt. Het heeft alle allure die je in de laatste jaren van je leven wilt*
- *Gaat goed: De vrijheid. Het vrijlaten van mensen is goed.*



Reflectie

Op basis van bovengenoemde punten hebben we het afgelopen jaar gewerkt aan een nieuwe cultuur van gelijkwaardige samenwerking tussen de professionele en informele zorg. Daarnaast richten we ons op persoonsgericht werken met het open gesprek. Er is meer focus gekomen op welzijn naast het medisch model. Een mooie eerste stap voor de toekomst kwam naar voren tijdens een teambuildingsmoment waarbij de diensten op de etages werden uitgevoerd door mantelzorgers.

Citaat CR-lid: "hier verdwijnt niemand ongezien in zijn/haar kamer, bewoners worden gezien"

Vooruitblik 2025

In 2024 zijn veel stappen genomen om de persoonsgerichte zorg- en dienstverlening verder te integreren. Meer en meer is de rol van de mantelzorgers daarbij betrokken. Focus op het open gesprek, verwachtingsmanagement en waarbij het "zien en horen" van elkaar centraal staat.

Dit is een richting waaraan in 2025 verder vorm wordt gegeven.

- Het verwachtingsmanagement en de verdiepende intakegesprekken zullen via de open communicatie en de korte lijnen met de zorgverleners ook in 2025 worden gebruikt om wensen en behoeftes van zowel de nieuwe bewoners als de informele zorgverleners in kaart te brengen en te implementeren in het zorgproces.
- Overlegmomenten tussen de verschillende diensten zullen in 2025 worden geïntensiveerd. Door het maatschappelijk werk en de geestelijke verzorging toe te voegen aan de zorgdienst zal het gemakkelijk zijn om beslissingen over en richtingen in de aanpak van zorg- en dienstverlening te nemen.
- De functie van de teamleider welzijn, aangenomen eind 2024, gaat in 2025 vorm krijgen en daardoor zal aan de aansturing van gastvrouwen worden gewerkt. Ook Carenzorgt en FamilieNet zullen een rol hierbij spelen.



Het bouwen van netwerken (bouwsteen 2)

Terugblik 2024

In 2024 hebben verschillende medewerkers van het Johannahuis actief deelgenomen aan de volgende Netwerken:

- Netwerk regio Haaglanden Zorgscala:
 - Netwerk Duurzaamheid
 - Netwerk Communicatie
 - Netwerk VPT
 - Netwerk Informele zorg
- Vereniging Transmurale zorg:
 - Netwerk Palliatieve zorg
 - Netwerk Dementie



- Lerend netwerk:
 - Netwerk kwaliteit
 - Netwerk bestuur
- Netwerk Bestuurssecretarissen
- Netwerk Alzheimercafé Wassenaar
- Netwerkbijeenkomst Ketenaanpak Wassenaar
- Netwerk Sociaal Contact Wassenaar
- SMOW Wassenaar
- Service flats (VSR)
- Gemeente Wassenaar
- Vilans
- Actiz
- NVTZ

Reflectie

Deelname aan de verschillende professionele netwerken op lokaal en regionaal niveau heeft de contacten en de kennisoverdracht tussen de medewerkers van het Johannahuis en externe professionals verdiept. Ook blijkt dat deelname aan de netwerken andere medewerkers stimuleert en empowered als meegekregen kennis wordt gedeeld.

In relatie tot de bewoners is de zorgdienst begonnen om bij hen tijdens hun intakegesprek hun sociale netwerk (ofwel Ecogram) in kaart te brengen. Een ecogram laat in één oogopslag de omvang van het netwerk en de praktische en emotioneel steun die door het netwerk gegeven wordt zien.

Dit alles in het kader van het Project informele zorg.

Vooruitblik 2025

Deelname aan netwerkoverleggen blijft een onderdeel van de werkzaamheden binnen het Johannahuis.

- Relevante nieuwe Netwerken zullen worden toegevoegd.
- Bij Zorgscala start in 2025 het Netwerk Kwaliteit. Hierin zal gezamenlijk worden opgetrokken om de beweging van het kompas te delen en regionaal af te stemmen.
- Wat betreft het in kaart brengen van het sociale netwerk (Ecogram) van bewoners; dit zal in 2025 verder worden uitgebouwd en ook worden geïntegreerd in het zorg-welzijnsplan.



Het werk organiseren (bouwsteen 3)

Terugblik 2024

- Nieuw personeelsbeleidsplan , actualisatie functieprofielen is in gang gezet.
- Scholingsplan.
- Samenwerking met Novicare en de specialist ouderenzorg verloopt goed. Wekelijks overleggen hebben plaatsgevonden. In weekenden is er altijd een achterwacht.
- Er is een kwaliteitsverpleegkundige aangenomen.
- Het project Informele zorg is opgestart waarbij de eigen regie van de bewoners/cliënten wordt versterkt.
- Cliëntenraad (tijdens hun maandelijkse overleggen waarbij ook de bestuurder aansluit) en medewerkers (ook via de OR) krijgen de mogelijkheid om mee te denken in beleidsontwikkelingen.
- Er is samenwerking met andere organisaties (via netwerkbijeenkomsten) om tot passend antwoord op de zorgvraag te komen.
- Het Johannahuis heeft ingezet op Domotica, Medimo, Medido, robotica en de wondapp.
- Herinrichting van de werkomgeving: verpleegposten per etage, aandachtsgebieden voor verpleegkundigen.
- Rookvrijbeleid is in gang gezet, streven is 1 juni 2025 rookvrij te zijn.
- Digitaal managementbeheersysteem is aangeschaft (SmartManSys); normering NEN7510 en het verbeteren van de interne PDCA waren de aanleiding. Ook het kwaliteitshandboek wordt hierin verwerkt. Er is een start gemaakt met de inrichting van het systeem.

Reflectie

Naast het ontwikkelen van een cultuuromslag bij informele zorg en de professionele zorgmedewerkers moet het werk zo georganiseerd worden dat het aansluit bij de behoefte van de bewoner en zijn/haar netwerk. En naast de al ondernomen interventies vergt dit ook andere competenties van onze medewerkers om in de toekomst het werk te realiseren.

Medewerkerstevredenheid februari 2025: score bevlogenheid 8,3

Vooruitblik 2025

- Zorg- en dienstverlening van bewoners richten op re-ablement.
- Het realiseren van voldoende mogelijkheden om langer thuis te wonen en herdefiniëren van de VPT's binnen het VOP naast inzet van technische innovaties die langer thuiswonen stimuleren.
- Aansluitend aan het Open gesprek aandacht voor het verwachttingsmanagement.
- Denktank: welke competenties zijn er nodig. (meer focus op welzijn)
- Functiemix waar gewenst gaan aanpassen, meer focus op welzijn. Bv. inzet woonzorgassistentes anders organiseren en misschien vrijwilligers of informele zorg inzetten. Gespreid opleiden, ook richting welzijn.
- Komend jaar minimaal 2 Innovaties, introduceren waarbij bewezen technieken, de medewerkers kan ontlasten in hun dagelijkse werkzaamheden.
- M.b.v. domotica de leefcirkels van sommige bewoners vergroten.
- Informele zorgtraject wordt verder uitgerold.
- Algemene werkaccounts omzetten naar privé accounts.
- Rookvrijbeleid wordt ingevoerd per 1 juni 2025.
- Inrichting en implementatie SmartManSys.



Leren en ontwikkelen (bouwsteen 4)

Terugblik 2024

- Scholing van medewerkers.
- Naast de reguliere scholingstrajecten volgen enkele leerlingen modulair onderwijs en de verkorte opleidingsvarianten.
- Klinische lessen.
- Doorstroming naar hoger niveau wordt gestimuleerd wat leidde tot de start van meerdere opleidingen door medewerkers.
- In jaargesprekken worden scholingsresultaten en wensen doorgesproken.
- De organisatie heeft het HKZ certificaat na een externe audit weer voor 1 jaar verlengd.
- Clienttevredenheidsmeting heeft in 2024 plaatsgevonden. Is onderdeel van een jaarlijkse cyclus.
- Het Johannahuis is aangesloten bij een Lerend Netwerk waarmee gezamenlijke ontwikkelprojecten worden uitgevoerd zoals o.a. het ICT project "Digitaal Denken en Doen, Visie en strategie 2022-2025".

Reflectie

Binnen het Van Ommerenpark worden medewerkers met bepaalde kennis en deskundigheid geworven maar gezien de krapte op de arbeidsmarkt loont het om huidige medewerkers op te leiden tot het vereiste niveau en hen, met extra faciliteiten, voor de organisatie te behouden. Er is daarom een intensief scholingsprogramma uitgevoerd voor opleidingen op alle niveaus incl. modulair onderwijs en verkorte trajecten. Daarnaast zijn er extra faciliteiten gerealiseerd (nieuwe personeelsruimte) om de medewerkers zich gewaardeerd te laten voelen en aan de organisatie te binden.

Interne kwaliteitsmeting door een externe organisatie in het kader van de HKZ is dit jaar (weer) niet zo goed bevallen: de meerwaarde van de audit is beperkt. In 2025 zal worden nagedacht of hiermee zal worden doorgegaan of dat er andere en meer constructieve en leerzame methodes zijn om kwaliteit te toetsen.

Vooruitblik 2025

- Het scholingsplatform SDB Leerplatform is geactualiseerd. In 2025 zal de leeromgeving voor meer medewerkers worden opengesteld voor het volgen van e-learningmodules.
- Actualisering inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers.
- AI: Bestuurders en medewerkers ontwikkelen competenties op het gebied van data en AI, zowel strategisch als operationeel.
- Een Nederlandse taalles voor de medewerkers met een ontoereikend Nederlandse woordenschat en schrijfvaardigheid.
- Feedbackskills vergroten.
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek.
- Binnen de zorgdienst zal een intervisiegroep worden opgestart.
- O.l.v. de geestelijk verzorger zal een moreel beraad worden gestart.