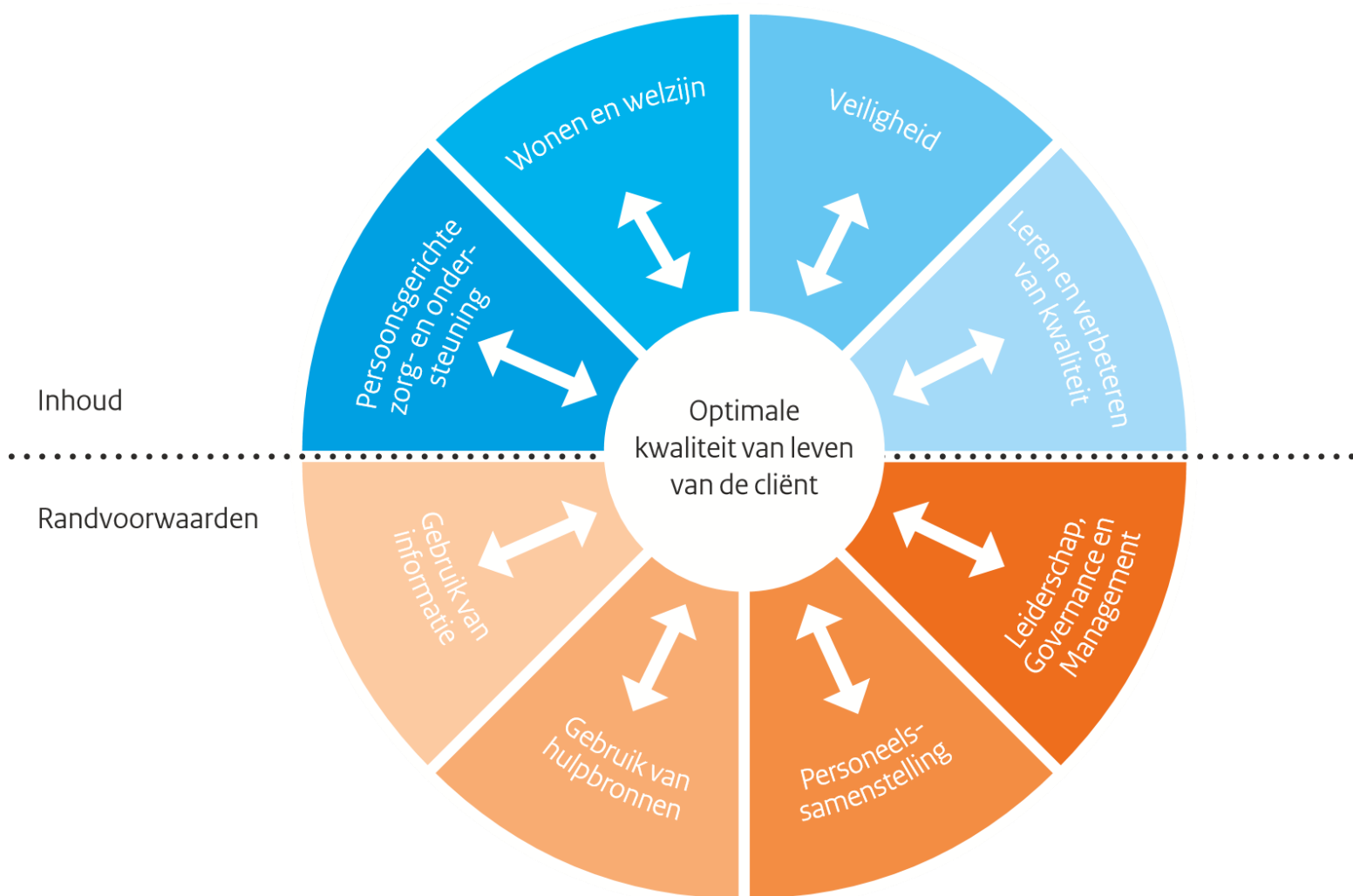


Kwaliteitsplan Verpleeghuiszorg Stichting Johannahuis 2019



Inhoud

Voorwoord	3
Hoofdstuk 1 Profiel Johannahuis.....	3
1.1 De Missie van de organisatie	3
1.2 De doelstelling van het Johannahuis.....	3
1.3 Toelatingen	3
1.4 Doelgroepen en zorglevering.....	3
Hoofdstuk 2 Profiel personeelsbestand / personeelssamenstelling	4
2.1 Opbouw personeelsbestand	4
Hoofdstuk 3 Situatie, plannen en voornemens Johannahuis	5
3.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	5
3.2 Wonen en welzijn	6
3.3 Basisveiligheid	7
3.3.1 Medicatieveiligheid	8
3.3.2 Decubitus.....	8
3.3.3 Vrijheid beperkende maatregelen	9
3.4 Leren en verbeteren van kwaliteit	9
3.5 Leiderschap, governance en management	10
3.6 Personeelssamenstelling	11
3.7 Gebruik van hulpbronnen	12
3.8 Gebruik van informatie	13
Samenvattend	13
Hoofdstuk 4. Verbeterparagraaf en beschrijving van samen leren en verbeteren.....	15

Voorwoord

In dit Kwaliteitsplan Verpleeghuiszorg, welke voortkomt uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg, wordt weergegeven wat het Johannahuis onder goede zorg- en dienstverlening verstaat en het vormt de basis voor toezicht en verantwoording.

Hoofdstuk 1 Profiel Johannahuis

Het verzorgings- en verpleeghuis Johannahuis is een kleinschalig verzorgings-verpleeghuis en maakt deel uit van een Service Residentie, het Van Ommerenpark. Deze residentie wordt geëxploiteerd door de Wilhelmina Alida Stichting. Het complex is landelijk gelegen maar ligt vlak bij de uitvalswegen naar Amsterdam en Den Haag.

1.1 De Missie van de organisatie

Het Johannahuis is voortgekomen uit het gedachtegoed van het echtpaar Van Ommeren - de Voogt waarbij mededogen en empathie belangrijke elementen waren. Zo ook de eigenheid en waardigheid van ieder individu. Vanuit deze gedachte stelt het Johannahuis zich als doel om bewoners liefdevol een waardige oude dag te bezorgen.

1.2 De doelstelling van het Johannahuis

Het verzorgingshuis Johannahuis wil cliënten met een Wlz indicatie een hoge kwaliteit van wonen, welzijn en zorg bieden. Het wonen moet zo aangenaam mogelijk zijn hetgeen wordt bereikt door de kwaliteit van maaltijdvoorziening, een optimale huishoudelijke verzorging, een goede en gastvrije bejegening en een op de individuele gezondheid afgestemde zorg. Het stimuleren van de zelfredzaamheid van cliënten voor zover dit mogelijk is, is een belangrijk uitgangspunt bij de zorg- en dienstverlening.

1.3 Toelatingen

De Stichting Johannahuis heeft in het kader van de Wlz (voor 2015 AWBZ) sinds december 2013 een toelating voor 6 functies, nl:

Dagverzorging (BG groep), persoonlijke verzorging, verpleging, behandeling, ondersteunende begeleiding en verblijf. De toelating verblijf betreft 50 Wlz plaatsen. Gemiddelde leeftijd van de bewoners/ WIZ cliënten is 90 jaar.

1.4 Doelgroepen en zorglevering

Het Johannahuis heeft gemiddeld 51 intramurale bewoners en gemiddeld 40 thuiszorg cliënten, waarvan allen wonen in de aanleunappartementen. Gezien de beperkte omvang van de bewoners/thuiszorg cliënten zijn er geen aparte teams in de thuiszorg of het Johannahuis werkzaam.

De 51 bewoners hebben vnl. ZZP 4,5 en 6. De zorg die is geïndiceerd in het ZZP wordt in overleg met de bewoner in een zorgleefplan vermeld. Dit plan wordt minstens 1x per jaar geëvalueerd.

December 2018

Doelgroep	Verblijfplaatsen per categorie	
	Licht	Zwaar
Somatische aandoening of beperking	ZZP 2: 0 ZZP 3: 0	ZZP 4: 7 ZZP 6: 15 VPT 6: 3
Psychogeriatrische aandoening of beperking		ZZP 4: 3 ZZP 5: 23 ZZP 7: 2

Hoofdstuk 2 Profiel personeelsbestand / personeelssamenstelling

2.1 Opbouw personeelsbestand

December 2018: Zorgdienst

Niveau	Totaal aantal medewerkers
Medisch	1 SOG (Novicare)
Niveau 4/5	7
Niveau 3	20
Niveau 2	15
Niveau 1	18

December 2018: Zorgdienst

Niveau	Aantal stagiaires
Niveau 4/5	1
Niveau 3	3
Niveau 2	1
Niveau 1	1

December 2018: Prognoses 2018- 2020 in FTE's

Niveau	2018	2019	2020	2021
1	4	8	11	14
2	10	10	10	11
3	11	11	11	11
4	2	3	4	4
5				
Overig	3	3	3	3
Leerlingen	7	7	7	7

Op een personeelsbestand van 60 medewerkers in de zorgdienst is 25 % leerling. Van de op niveau 1 ingeschaalde medewerkers is 22 % in opleiding tot verzorgende of verpleegkundige.

De organisatie brede ratio personele kosten/opbrengsten per 1 december 2018 is 0,67.
Ziekteverzuimpercentage ultimo 2018 is 3,82 %.

Instroom van cliëntgebonden zorgmedewerkers in 2018 was 11 FTE tegenover een uitstroom van 10,56 FTE cliëntgebonden zorgmedewerkers.

Hoofdstuk 3 Situatie, plannen en voornemens Johannahuis

3.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

In het Johannahuis gaat alle aandacht uit naar het leefplezier van de bewoners en daaromheen wordt de zorg (in)gepland. De individuele en unieke bewoner met al zijn levensdomeinen en zijn individuele levensgeschiedenis en identiteit zijn het uitgangspunt bij de zorg- en dienstverlening. De toenemende verzwarende en complexiteit van de zorgverlening vraagt hogere deskundigheid en daarvoor zal gericht worden opgeleid. Ook brengt het met zich mee dat bewoners beperkter zijn en worden in hun dagelijkse leven. Het is daarom noodzakelijk dat medewerkers op de hoogte zijn van de dingen die het welbevinden van bewoners laten toenemen.

Doelstelling: Medewerkers van het Johannahuis leveren persoonsgerichte zorg.

Actie: De Top 5 wordt meegenomen in de dagelijkse zorg en ondersteuning.

De Top 5 bestaat uit de 5 belangrijkste interesses en ervaringen van de bewoner en vergemakkelijkt daardoor het dagelijkse persoonlijke contact en het begrip voor hem/haar. De bewoners krijgen daardoor de aandacht en zorg die zij nodig hebben.

Actie: Binnen de zorgdienst wordt een coach ingezet om medewerkers 'on the job' bij het primaire proces te coachen. Hierbij wordt belevingsgerichte zorg en rapporteren meegenomen.

Actie: De coaching wordt aangevuld met trainingen voor alle zorgmedewerkers (ongeveer 60) over onbegrepen gedrag en efficiënt gebruik van ONS (ONS is het medewerker portaal en bevat ook het elektronische cliëntsysteem met zorgplan en rapportages). Bekend zijn met en weten hoe om te gaan met onbegrepen gedrag helpt de zorgverleners in de dagelijkse omgang met de bewoners.

Actie: Een nieuw telefoon- alarmeringssysteem wordt in het VOP aangelegd waardoor het zorgplan uit ONS bij de bewoner (cliënt) thuis kan worden geopend en waar direct kan worden gerapporteerd.

3.2 Wonen en welzijn

Het Johannahuis heeft als doelstelling om de bewoners op de persoon afgestemde ADL zorg te geven, een schoon en veilig thuis te bieden, te ondersteunen in hun zingeving en een prettige dagbesteding te realiseren, afgestemd op hun eigen wensen en mogelijkheden. Dit wordt gedaan in nauwe samenwerking met familie en vrijwilligers.

Om het welzijn van bewoners te stimuleren wordt in 2019 een nieuwe 2^e huiskamer in gebruik genomen. In de huiskamer is van 9.00 – 21.00 uur altijd iemand aanwezig en kan iedere bewoner aankomen voor een kopje koffie en een praatje. Ook het gebruik van de maaltijden kan daar plaatsvinden als men het graag wil. Eenzaamheid is een groot probleem in verpleeghuizen en het Johannahuis hoopt op deze manier voor bewoners meer aansluiting en contact met anderen mogelijk te maken. Ook worden bewoners er gestimuleerd met activiteiten en sociale interactie en, indien nodig, ondersteund bij de voeding. Hiervoor worden nieuwe gastvrouwen in dienst genomen en getraind. De activiteitenbegeleiders richten zich met een breed aanbod van activiteiten (bv. filmaanbod in bioscoop, scrabbleochtenden) op de nog geestelijk gezonde bewoners om hun leefplezier en comfort te vergroten. Zij worden betrokken bij activiteiten die ook voor de huurders worden georganiseerd. Het inzetten van woonzorgassistenten die mede zorg dragen voor een schone, warme en veilige woonomgeving en een veilig thuis wordt uitgewerkt en in 2020 en

2021 geïmplementeerd.

Doelstelling: Welzijn van bewoners wordt gestimuleerd en mantelzorg wordt direct betrokken.

Actie: In 2019 wordt een extra 2^e huiskamer gerealiseerd en deze wordt bezocht door een groot deel van de bewoners van de etage.

Na de dagelijkse ADL worden bewoners door de zorgmedewerkers gestimuleerd om de huiskamer te bezoeken voor een kopje koffie en een praatje. Ook wordt men gestimuleerd om deel te nemen aan gezamenlijke maaltijden en activiteiten in de huiskamer. Hierdoor wordt voorkomen dat bewoners alleen op hun appartement zitten en vereenzamen. Voor sommige bewoners is het bezoek aan de huiskamer een vorm van dagstructurering

Actie: 4 FTE gastvrouwen, die bewoners ondersteunen bij de dagbesteding en daginvulling en die dagelijks van 9.00 uur tot 21.00 uur op de 2^e huiskamer aanwezig zijn, worden in 2019 aangenomen. Zij geven de bewoners de extra persoonlijke aandacht waar het hen nu veelal aan ontbreekt. In 2020 volgt een verdere uitbreiding met 2FTE gastvrouw en 2 FTE woonzorgassistenten.

Actie: Het concept 'Inzet van de Woonzorgassistent' wordt uitgewerkt.

Woonzorgassistenten zullen als taak hebben om een schone en veilige woonomgeving te creëren en een bijdrage te leveren aan het welzijn van bewoners door middel van dagelijks contact en interactie.

In 2020 en 2021 worden elk jaar 2 FTE woonzorgassistenten aangenomen.

Actie: Carenzorgt, waarmee met familie en mantelzorg kan worden gecommuniceerd, wordt in 2019 in gebruik genomen. De zorgmedewerker kan met dit elektronisch systeem direct met de familie (en eventueel de bewoner zelf) communiceren. De lijnen worden korter en de betrokkenheid van familie en mantelzorg wordt gestimuleerd.

3.3 Basisveiligheid

In het Johannahuis wordt de zorg verleend aan de hand van professionele standaarden en richtlijnen. Zo probeert men vermijdbare schade bij bewoners zoveel mogelijk te voorkomen en te leren van veiligheidsincidenten. Er is altijd een streven naar veiligheid maar bij de zorg- en dienstverlening wordt de persoonlijke vrijheid en het welzijn altijd afgewogen tegen veiligheid en risico's. Jaarlijks worden de risico-indicatoren uitgevraagd en aangeleverd aan de Transparantie kalender. Interne en externe audits worden uitgevoerd om informatie in te winnen m.b.t. veiligheid van cliënten. Bevindingen worden tijdens werkoverleggen teruggekoppeld en er worden zo nodig acties op ondernomen.

3.3.1 Medicatieveiligheid

Het Johannahuis werkt volgens de Veilige principes voor Medicatieketen.

Daarnaast worden gemaakte medicatie incidenten geregistreerd en iedere maand geanalyseerd door de MIC commissie en in het MT besproken. Zo nodig worden verbeterplannen opgesteld om toekomstige incidenten te voorkomen.

Minimaal twee maal per jaar wordt het medicatiegebruik van bewoners doorgenomen met de specialist ouderengeneeskunde en de apotheker. Antibioticagebruik wordt bepaald door huisarts of verpleeghuisarts. Daarnaast wordt binnen de organisatie voortdurend aandacht besteed aan hygiënisch werken. Er is een infectie preventiecommissie die ieder 6 weken bijeen komt. In het kader van het lerend Netwerk bestaat deze commissie uit medewerkers van SWZ en Johannahuis. Afhankelijk van de arts wordt voor gebruik van antibiotica eerst een kweek gedaan. Bij recidiverende infecties wordt altijd eerst kweek gedaan.

Als medicatie wordt gebruikt in het kader van het beïnvloeden van gedrag wordt dit vastgelegd in M&M en meegenomen in de evaluatiecyclus.

3.3.2 Decubitus

Bij bewoners van het Johannahuis worden vanaf inhuizing bij alle evaluaties van het zorgplan risico's besproken en, indien er risico's aanwezig zijn, worden deze meegenomen in het zorgplan. Onder deze risico's die besproken worden vallen o.a. huidletsel, voedingstoestand en mondzorg. Alle bewoners hebben speciale anti decubitus matrassen.

In 2019 zijn er in het Johannahuis geen bewoners met decubitus.

Doelstelling: De veiligheid en gezondheid van bewoners is waar mogelijk gewaarborgd.

Actie: Bij iedere evaluatie van de zorgplannen van bewoners door de contactverzorgenden, de bewoner zelf en mantelzorgers worden risico's geïnventariseerd en zo nodig met een preventieve actie meegenomen in het zorgplan.

Actie: Tevredenheid van bewoners wordt intramuraal jaarlijks getoetst en invullen van Zorgkaart.nl wordt bij bewoners en familie gestimuleerd.

Actie: De Infectiepreventiecommissie herzielt periodiek infectiepreventie protocollen om eventuele wijzigingen vanuit de WIP (Werkgroep Infectie Preventie) aan te brengen en draagt zorg dat alle medewerkers op de hoogte zijn van de inhoud en waar de protocollen te vinden zijn.

Actie: Het MIC reglement en procedure worden bijgesteld. De MIC commissie bespreekt meldingen ieder maand en koppelt deze terug in MT.

Actie: Het Johannahuis zorgt voor een veilige en gezonde woon-leefomgeving voor bewoners.

3.3.3 Vrijheid beperkende maatregelen

Het doel binnen het Johannahuis is om zo min mogelijk vrijheid beperkende maatregelen in te zetten. In incidentele gevallen komt het echter wel voor ter bescherming van de bewoner. De maatregel wordt dan genomen in overleg met de bewoner en/of familie en de specialist ouderengeneeskunde. De maatregel wordt vervolgens met vaste regelmaat geëvalueerd, zonodig aangepast en binnen het elektronisch zorgdossier vastgelegd (PDCA).

Als er in de wilsbeschikking van een bewoner niet is opgenomen om terughoudendheid bij ziekenhuisopname te betrachten, bepaald de SOG of huisarts of de bewoner wel of niet wordt opgenomen. Onderdeel van het halfjaarlijkse MDO is ook het bespreekbaar maken en vastleggen van toekomstperspectieven t.a.v. instuur- en behandelingsbeleid en wensen.

Doelstelling: Wensen van iedere individuele bewoner zijn bij het intakegesprek besproken en vastgelegd in het zorgdossier.

Actie: De maatschappelijk werkers vragen bij hun oriënterend en intake gesprek naar wensen en behoeftes van de bewoners en verwerken dit in hun verslag, welke wordt opgeslagen in ONS.

Actie: De medewerkers van de zorgdienst evalueren het zorgplan minimaal 1x per jaar, bespreken met de bewoner (en mantelzorg) of er in de persoonlijke wensen en behoeftes van de bewoner zaken zijn veranderd en leggen dit vast.

3.4 Leren en verbeteren van kwaliteit

Het Johannahuis wil een dynamische en transparante organisatie zijn. Uit cliënttevredenheidsonderzoek en externe toetsing door Bosscher en de Witte blijkt dat de organisatie een hoog kwaliteitsniveau heeft bereikt. Uitwisseling van kennis en ervaring en openstaan voor nieuwe inzichten draagt bij aan het zijn van een lerende organisatie.

Het Johannahuis maakt deel uit van een lerend netwerk samen met:

- Stichting Wassenaarse Zorgverlening te Wassenaar
- Woonzorgcentrum Mr. L.E. Visserhuis te Den Haag
- Zorggroep Oldaël

In dit lerend netwerk zal het Johannahuis samenwerken; uitwisseling van elkaars kwaliteitsplan en verslag, samenwerking op het gebied van intern auditen en misschien uitwisseling van medewerkers m.b.t. specifieke onderwerpen. Het uitwisselen van stagiaires zou ook tot

de mogelijkheden kunnen behoren.

Daarnaast wil het Johannahuis ook vernieuwend zijn en een bijdrage leveren aan nieuwe ontwikkelingen binnen de ouderenzorg op het gebied van dementie. In 2019 zal het ontwikkeltraject naar een Specialistisch Centrum voor 'leven met Dementie' van start gaan. Hoe meer inzicht in het proces rondom dementie, hoe meer kwaliteit van leven voor alle bewoners.

Doelstelling: Organisaties binnen het lerend netwerk werken op meerdere vlakken samen.

Actie: Er wordt een kwaliteitsoverleg opgestart waarin alle 4 organisaties deelnemen en dit overleg gaat uitwisseling op het gebied van audits en kwaliteit bevorderen. Ook zal een gemeenschappelijk auditteam worden samengesteld.

Doelstelling: De zorg aan dementerenden binnen het Johannahuis is gebaseerd op de laatste evidence based practices.

Actie: Het Plan van aanpak m.b.t. het tot stand komen van het Specialistisch Centrum 'Leven met Dementie' wordt opgestart en uitgevoerd.

Actie: In 2019 wordt een Symposium over 'Toekomstige ontwikkelingen in de ouderenzorg' georganiseerd.

3.5 Leiderschap, governance en management

In het Johannahuis is het management faciliterend voor alle kwaliteitsactiviteiten in de zorg- en dienstverlening. De facilitaire- en zorgdienst dragen kwaliteit van zorg en welzijn breed uit. Het leiderschap van de directeur bestuurder van het Johannahuis is actief ondersteunend en faciliterend voor de kwaliteit.

Risico's worden geïnventariseerd en beleid wordt hierop afgestemd.

De directeur bestuurder is eindverantwoordelijk voor het (kwaliteits)beleid. In het MT worden kwaliteitsonderwerpen besproken en geëvalueerd. De RvT voelt zich mede verantwoordelijk voor uitvoering en vorderingen van het beleid.

Het managementteam ziet toe op de uitvoering van het beleid, de evaluatie en eventuele bijstelling.

De organisatie werkt volgens de afspraken van de geldende Zorgbrede Governance Code.

Binnen het Johannahuis zijn de volgende toezichthouders / interne organen actief:

Cliëntenraad, medewerkersvertegenwoordiging en Raad van Toezicht.

Er is een klachtenregeling actief die voldoet aan de Wet Kwaliteit klachten en geschillen in de zorg.

Het Johannahuis heeft een bestuurder met een verpleegkundige achtergrond. Daarnaast wordt direct samengewerkt met een medisch team dat het verpleegkundig team ondersteunt bij de zorg aan de bewoners.

3.6 Personeelssamenstelling

Sinds de jaren tachtig waarin het Johannahuis transformeerde naar een zorginstelling is de beschikbaarheid van voldoende en bekwaam personeel een vanzelfsprekend aandachtspunt in het Johannahuis. Ook bestaat in het Johannahuis een lange traditie van voortdurende deskundigheidsbevordering (BIG scholingen, klinische lessen, bijwonen van verpleegkundige en/of aan de doelgroep gerelateerde congressen, scholingstrajecten) van haar zorgmedewerkers. Andere disciplines en ook de vrijwilligers wordt de gelegenheid geboden om scholing te volgen of bij te wonen. Dit beleid zal worden gecontinueerd.

Het Johannahuis zal zich aansluiten bij het, op de Wassenaarse zorginstellingen gerichte, project Focus op de cliënt. Hierbij zal modulair onderwijs aan nieuwe medewerkers worden aangeboden wat is afgestemd op, zowel de mogelijkheden van de medewerker als op de vraag van de cliënt. Dit project zal in 2019 verder worden ontwikkeld en opgestart.

De afgelopen tijd is alles in het werk gesteld (ontwikkelplannen, waardigheid en trots) om zoveel mogelijk medewerkers te kunnen inzetten, vooral op tijdstippen en plekken dat de bewoner erom vraagt of er behoefte aan heeft. Het aantal handen aan het bed voor de persoonlijke zorg en aandacht zal worden uitgebreid.

Doelstelling: Er zijn voldoende medewerkers in het Johannahuis om de bewoners de aandacht en tijd te geven waar zij behoefte aan hebben.

Doelstelling: Er zijn voldoende gekwalificeerde medewerkers in het Johannahuis aanwezig om de zorgvraag aan de bewoners op een goede en veilige manier uit te voeren.

Doelstelling: Medewerkers van het Johannahuis zijn bekwaam en bevoegd voor het verlenen van complexe zorg.

Actie niveau 1:

Er wordt in 2019 3,66 FTE gastvrouwen (zijn 4 FTE maar die pas in de loop van het jaar in dienst komen met een schatting van 1 maand wervingstijd wat neerkomt op 3,66 FTE op jaarbasis) geworven om met hun aanwezigheid en inzet de tevredenheid van de bewoners over persoonlijke zorg, aandacht en welzijn te laten toenemen.

In 2020 worden er nog 2 FTE (met een wervingstijd van 2 maanden) gastvrouwen én 2 FTE (met een wervingstijd van 2 maanden) woonzorgassistenten aangenomen. Resumerend komt dit voor 2020 op jaarbasis neer op een toename van 1,67 FTE aan gastvrouwen en 1,67 FTE aan woonzorgassistenten.

In 2021 komen er nog 2 FTE woonzorgassistenten bij met een wervingstijd van 1 maand wat neerkomt op een toename op jaarbasis van 1,83 FTE.

Actie niveau 4: In de loop van 2019 wordt de zorgdienst met ongeveer 0,91 FTE niveau 4 (1,56 FTE met de te verwachte wervingstijd van 5 maanden, wat neerkomt op 0,91 FTE op jaarbasis) uitgebreid in het kader van de kwaliteitseisen; meer handen aan het bed, meer expertise in het kader van toenemend probleemgedrag en complexiteit van zorgvragen en leerlingondersteuning.

Actie: Er vindt gerichte scholing van medewerkers binnen de zorgdienst plaats zodat er voldoende verpleegkundigen en verzorgenden zijn om de zorg in al zijn complexiteit op een kwalitatief hoog niveau te leveren.

Actie: Er is een structurele BIG scholing waar medewerkers van het Johannahuis voor worden opgeroepen en aan deel nemen.

Actie: Er is een transparant overzicht van bevoegde en bekwame medewerkers conform de wet BIG.

Actie: Er is in samenspraak met alle diensten een scholingsplan opgesteld welke aansluit bij de vraag/behoefte vanuit de werkvloer. Dit wordt besproken en vastgesteld in het MT.

Actie: Het Johannahuis neemt deel aan het project: “Focus op de cliënt”, in samenwerking met 2 andere Wassenaaarse zorginstellingen. Het Zorgkantoor faciliteert het ontwikkelen van dit gezamenlijke plan.

3.7 Gebruik van hulpbronnen

Het Johannahuis maakt gebruik van moderne hulpbronnen (domotica, elektronisch zorgdossier, digitaal handboek, elektronisch sleutelsysteem, elektronische alarmering, camerabeveiliging, elektronisch betalingssysteem, elektronisch personeelsdossier, e-learning etc.).

Doelstelling: Er wordt op een efficiënte manier gebruik gemaakt van moderne hulpbronnen.

Actie: In 2019 wordt in het Van Ommerenpark een nieuw telefoon/ alarmeringssysteem aangelegd waardoor zorgmedewerkers bij de cliënt het zorgplan in ONS in kunnen zien en kunnen rapporteren. Zorg wordt hierdoor nog meer op de wensen van de persoon afgestemd.

3.8 Gebruik van informatie

Er vinden cliënttevredenheid- en medewerkerstevredenheidtoetsingen plaats.

Het Johannahuis bewaard data, cliëntgegevens en informatie volgens de richtlijnen van het opgestelde Privacy Reglement en de regeling Datalekken. Met externe stakeholders wordt jaarlijks geëvalueerd. Met het lerend netwerk wordt informatie uitgewisseld en worden nieuwe ontwikkelingen besproken.

Het Johannahuis maakt gebruik van ONS, een elektronisch zorgdossier. De medische dienst, Novicare, gebruikt dit systeem ook om in te rapporteren. Gegevens m.b.t. medicatie worden bijgehouden in het systeem Medimo waarmee de Wassenaaarse apotheken ook werken.

Het Johannahuis stimuleert bewoners en tijdelijke gasten om hun ervaringen te delen op Zorgkaart Nederland. Daarnaast worden het Jaarverslag en het profiel van het personeelsbestand op de website van de organisatie geplaatst. D.m.v. de uitvraag van de IGJ wordt ook externe verantwoording afgelegd.

Doelstelling: Het kwaliteitsjaarplan en kwaliteitsverslag worden jaarlijks opgesteld.

Actie: Het Johannahuis deelt het Kwaliteitsjaarplan en het Kwaliteitsverslag met de leden van het Lerend Netwerk. Ook de RvT bespreekt het Kwaliteitsplan en de voortgang in haar regulier overleg met de bestuurder.

Actie: Het Kwaliteitsverslag, gebaseerd op het kwaliteitsplan, wordt voor 1 juli aangeleverd bij de Openbare Database van het Zorg Instituut.

Actie: Halfjaarlijks wordt het Kwaliteitsplan 2019 geëvalueerd.

Samenvattend

Het Johannahuis heeft in het Kwaliteitsplan 2019 duidelijk verwoord waar de aandachtspunten voor dat jaar liggen.

Door de toename in het Johannahuis van bewoners met een zwaardere en complexere zorgvraag met de daarbij vaak optredende grotere afhankelijkheid zal de insteek zijn nieuwe medewerkers aan te trekken om de zorg aan en het leefplezier van deze bewoners te vergroten. In de loop van 2019 zal de zorgdienst met ongeveer 1 FTE niveau 4 worden uitgebreid. Ook zullen nieuw aangenomen gastvrouwen dagelijks van 09.00 – 21.00 uur de 2^e huiskamer gaan bemannen, zodat er altijd iemand aanwezig is voor bewoners voor een praatje, een kopje koffie of een (kleine) activiteit. Zij worden begin 2019 aangenomen en geschoold. Om de communicatie met de bewoner en/of familie over wensen en gewoontes te vergemakkelijken zal Carenzorgt worden geïmplementeerd waardoor de lijnen korter en duidelijker worden.

Veiligheid zal worden gecoördineerd door een actieve incident meldingscommissie (MIC) en een gericht intern auditprogramma. Ook is ONS (elektronisch zorgdossier) een goed registratie- en volgsysteem m.b.t. de gezondheid en het welzijn van de bewoners.

De communicatie en samenwerking met het Lerend Netwerk zal worden geïntensiveerd. Er zal gestart worden met een gezamenlijk auditteam.

Er vindt daarnaast gerichte (bij)scholing van medewerkers binnen de zorgdienst plaats zodat er voldoende verpleegkundigen en verzorgenden zijn om de zorg in al zijn complexiteit op een kwalitatief hoog niveau te leveren. Voor alle zorgmedewerkers (ongeveer 60) zal de 'coaching on the job' worden gecontinueerd. Extra verdiepende scholing op het gebied van onbegrepen gedrag zal onderdeel zijn van het scholingsprogramma 2019 naast de bestaande werk/leertrajecten voor alle zorgmedewerkers.

Daarnaast heeft het Johannahuis zich als doel gesteld in 2019 het ontwikkelplan Specialistisch Centrum voor 'leven met Dementie' op te pakken om zo het welzijn en de zorgbeleving van de bewoners met een PG grondslag te verbeteren.

De activiteitenbegeleiders richten zich met een breed aanbod van activiteiten ook op de geestelijk gezonde bewoners om hun leefplezier en comfort te vergroten. Zij worden ook betrokken bij activiteiten die voor de huurders worden georganiseerd.

Kortom in 2019 zal de aandacht zich richten op meer tijd en aandacht voor alle bewoners met meer en beter opgeleide zorgverleners binnen een goede en duidelijke communicatiestructuur.

Hoofdstuk 4. Verbeterparagraaf en beschrijving van samen leren en verbeteren 2019

Uitgangspunt/thema	Doelstelling	Resultaat	Evaluatie
Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	Zorg en dienstverlening dienen belevingsgericht te zijn.	- Top-5 is opgesteld bij bewoners met PG problematiek en meegenomen in dagelijkse zorgverlening. Mantelzorgers zijn bij het intakegesprek betrokken en helpen bij opstellen van de top 5. - Bij de intake zijn wensen en behoeftes van alle bewoners vastgelegd als basis voor het later op te stellen zorgplan. - De externe coach coacht medewerkers zorgdienst 'on the job' en gericht op persoonsgerichte zorg en verslaglegging in ONS. - Trainingen worden gegeven aan alle zorgmedewerkers (ongeveer 60) m.b.t. omgaan met onbegrepen gedrag en efficiënt gebruik van het zorgdossier ONS. - Een nieuw telefoon- alarmeringssysteem is in het VOP aangelegd waardoor het zorgplan uit ONS bij de bewoner (cliënt) thuis kan worden geopend en waar direct kan worden gerapporteerd.	Continue proces Continue proces Geheel 2019 1^e kwartaal 2019 1^e kwartaal 2019
Wonen en welzijn	Ontwikkel plan Uitbreiding PG afdeling is uitgevoerd.	- Nieuwe huiskamer is gerealiseerd en biedt structuur aan bewoners die dat nodig hebben. 3,6 FTE gastvrouwen zijn aangenomen en geschoold om de 2^e huiskamer te gaan leiden. - CarenZorgt is in gebruik genomen. - Concept 'Inzet woonzorgassistent' is uitgewerkt.	Febr 2019 Febr 2019 Medio 2019 3^e kwartaal 2019
	Welzijn somatische bewoners	- Aangeboden activiteiten sluiten aan bij de belevingswereld van alle bewoners van het Johannahuis. Verzoeken van bewoners worden meegenomen bij de organisatie van activiteiten waardoor aan hun welzijn wordt bijgedragen. - Nieuwe huiskamer is opengesteld voor alle bewoners die behoefte hebben aan gezelschap en gezelligheid.	Geheel 2019 Febr 2019
Basisveiligheid	Veiligheid van bewoners is waar mogelijk gewaarborgd.	- De MIC procedure verloopt conform afspraken die zijn vastgelegd. - Risico's worden bij iedere zorgplanevaluatie geïnventariseerd en zo nodig meegenomen in het zorgplan. Minimaal jaarlijks wordt ieder zorgplan geëvalueerd en zn. bijgesteld. - Clienttevredenheidsonderzoek is uitgevoerd. Gebruik van Zorgkaart.NL is gestimuleerd. - De multidisciplinaire Infectie preventiecommissie heeft op naleving van hygiëne voorschriften geaudit. - Veiligheid van gebouw en middelen is onderdeel van het LTOP.	Continue proces Continue proces 3^e kwartaal 2019 Medio 2019 Continue proces
Leren en verbeteren van kwaliteit	Organisaties van het Lerend Netwerk werken op meerdere	Uit het kwaliteitsoverleg van de 4 organisaties van Lerend Netwerk is een gemeenschappelijk auditteam samengesteld.	4^e kwartaal 2019

	vlakken samen.		
	Zorg aan dementerenden binnen het Johannahuis is gebaseerd op de laatste evidence based practices	- Plan van aanpak m.b.t. Specialistisch Centrum 'Leven met Dementie' is opgestart. - Een Symposium over Toekomstige ontwikkelingen in de ouderenzorg is georganiseerd.	1 ^e kwartaal 2019 Medio 2019
Personeelssamenstelling	Personeel is competent en dit is transparant weergegeven.	- Er is een transparant overzicht van bevoegde en bekwame medewerkers conform de wet BIG. - Er is een scholingsplan opgesteld in samenspraak met alle diensten welke aansluit bij de vraag en behoefte vanuit de werkvloer en het Kwaliteitsplan. Er vindt hieruit gerichte scholing plaats van medewerkers binnen de zorgdienst om de toenemend complexe zorgvragen op een kwalitatief hoog niveau te kunnen leveren. - Het Johannahuis is deelnemer aan het lokale project: 'Focus op de cliënt', samen met nog 2 andere zorgorganisaties. Dit project is gericht op scholing op maat voor diverse niveaus in de zorg.	Januari 2019 Continue proces Medio 2019
	Er zijn voldoende medewerkers in het Johannahuis aanwezig om bewoners de aandacht en tijd te geven waar zij behoefte aan hebben.	- Medio 2019: Zorgdienst is uitgebreid met 0,91 FTE niveau 4 in het kader van de kwaliteitseisen; meer handen aan het bed, meer expertise in het kader van toenemend probleemgedrag en complexiteit van zorgvragen en leerlingondersteuning - Er zijn 3,66 FTE gastvrouwen aangenomen. - De gastvrouwen hebben een training gekregen en zijn werkzaam op de nieuwe huiskamer. - Het concept 'Inzet woonzorgassistent' is uitgewerkt en in planning opgenomen.	Medio 2019 Febr 2019 Febr 2019 3 ^e kwartaal 2019
Gebruik van informatie	Externe verantwoording	- Het Johannahuis deelt het Kwaliteitsplan met de leden van het Lerend Netwerk. - Het Kwaliteitsplan 2019 is geëvalueerd. - Het Kwaliteitsverslag is aangeleverd bij de Openbare Database van het Zorg Instituut.	Geheel 2019 Medio 2019 1 Juli 2019

Bij het Johannahuis liggen de gemiddelde loonkosten van medewerkers niveau 4 hoger dan de verwachte gemiddelde loonkosten per extra aan te nemen FTE zorgpersoneel per jaar.
Bij het Johannahuis valt o.a. de zorgmanager onder niveau 4 wat het gemiddelde loonkostenniveau hoger laat zijn.

Tenslotte een korte toelichting op 15% andere investeringen **2019**

Cliënt gebonden investeringen:

o 2 robotkatten	€ 432,-
o 2 robothonden	€ 432,-
o 3 braintrainers à € 4000,-	€ 12.000,-
Scholing o.a. onbegrepen bedrag €220*70 incl. BTW	€ 17.500,-
Administratie, werving en advertentiekosten	€ 3.586,-

Totaal € 33.450,-