

## Kwaliteitsverslag 2022

In 2022 was er nog de nasleep van de coronapandemie. Steeds was de organisatie op haar hoede om tijdig de juiste maatregelen te nemen. Daarbij stond het welbevinden van de bewoners altijd centraal. Voor zieke medewerkers werden de door de overheid vastgestelde maatregelen genomen en afspraken nageleefd. In september werden de bewoners weer gevaccineerd en medewerkers werden gestimuleerd om zich ook te laten inenten. Al met al is het aantal besmettingen zowel bij bewoners als bij medewerkers betrekkelijk laag gebleven. En dit in vrijheid, met veel optredens en sociale activiteiten.

Het normale leven is in 2022 in het Johannahuis en ook in het Van Ommerenpark weer wedergekeerd. Zorg, aandacht en dienstverlening was persoonsgericht. En deze aanpak werd ondersteund door de scholing vanuit het gezamenlijk Trimbos / Johannahuis project Leven met dementie. Ook de oprichting van de leergroep Innovatie, bestaande uit medewerkers vanuit alle diensten, droeg hieraan bij. Carenzorgt, het communicatieplatform voor mantelzorgers versterkte de persoonsgerichte aanpak doordat kennis- en informatie-uitwisseling met betrekking tot de bewoners sneller ging verlopen.

In een goede sfeer is het jaar voorbijgegaan en in onderstaande hoofdthema's zullen verdere details worden beschreven.

### **M.b.t. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning:**

Kwaliteit van leven tijdens het wonen in het Johannahuis staat centraal. Zoals het motto van het Johannahuis luidt: Het gaat er niet om hoe oud de bewoner wordt maar hoe hij oud wordt.

Door middel van een uitgebreide intake wordt de wens van de bewoner in kaart gebracht. Advanced care planning is een vast onderdeel hierbij. Duidelijkheid over de verwachtingen ten aanzien van zorg- en dienstverlening zijn essentieel om de levenskwaliteit van de bewoner te garanderen. De halfjaarlijkse multidisciplinaire overleggen (MDO's) worden gebruikt om samen met de bewoner en/of de mantelzorger de zorg te evalueren en zonodig bij te stellen.

Kleine etagegebonden teams zorgen voor continuïteit van de zorgverleners en zorgverlening. Domotica wordt ingezet om de bewoners meer privacy, veiligheid en meer bewegingsvrijheid te geven. Ook de nieuw aangebrachte dwaaldetectie bij de in-uitgang van het Johannahuis geeft ruimte en minder beperkingen.

Nieuwe medewerkers van alle diensten zijn geschoold in Persoonsgericht werken. Hierbij zijn kleine, op de bewoner afgestemde projecten uitgevoerd. Onbegrepen gedrag is besproken in klinische lessen en ook heeft in dit kader intervisie met een psycholoog plaatsgevonden.

Mantelzorgers zijn op de hoogte gehouden van hetgeen plaatsvond in het Johannahuis rondom hun dierbaren door middel van Carenzorgt en regelmatig uitgegeven Nieuwsbrieven. Het aanleveren door de mantelzorg van USB sticks met persoonlijke foto's en informatie is

niet goed verlopen. De Top-5 daarentegen met door familie aangeleverde informatie hangt bij alle bewoners (die daarvoor toestemming hebben gegeven) op de kamer. Dit heeft zeker geholpen bij een persoonlijke benadering door medewerkers. Voor 2023 is een taak om het mantelzorgbeleid verder uit te werken en vast te leggen.

#### Evaluatie van de acties 2022:

- ONS:  
Het elektronische zorgdossier ONS is helemaal ingeburgerd. De module Klinimetrie wordt gebruikt om medische uitslagen en gegeven vaccinaties in te vermelden. Daarnaast wordt Carenzorgt gebruikt voor de communicatie met de mantelzorgers. Het idee om 'Mijn verhaal' in Carenzorgt op te starten heeft geen vervolg gekregen.
- Verdieping in de zorgverlening:  
Om de bewoners met zijn/haar klachten beter te kunnen begrijpen is deelname aan het netwerk Palliatieve zorg en het Dementienetwerk functioneel gebleken. Verkregen kennis is uitgedragen aan het zorgteam.
- Mantelzorg:  
Er is via Carenzorgt, Nieuwsbrieven en bijeenkomsten met de mantelzorg gecommuniceerd. Echter een duidelijk Mantelzorgbeleid is niet in het Johannahuis aanwezig. Dit wordt een actiepoint voor 2023.

#### **M.b.t. Wonen en welzijn:**

Woon- en leefplezier voor de bewoners zijn de uitgangspunten binnen het Johannahuis. Veel aandacht is er daarom gegeven aan het vastleggen in het persoonlijke zorgplan van welzijnsonderdelen. Persoonlijke begeleiding in de huiskamers door de daar aanwezige gastvrouwen, persoonlijke huisbezoeken door gastvrouwen en deelname aan verschillende activiteiten o.l.v de activiteitenbegeleider met behulp van vrijwilligers is gestimuleerd. Er zijn veel algemene activiteiten georganiseerd in 2022. Per etage zijn er zomerfeesten geregeld waarin gezelligheid en beweging voorop stonden. Het spel Koersbal is aangeschaft en wordt op iedere etage gespeeld. Dit heeft tot vertier en beweging geleid. Er is ook, wanneer mogelijk, dagelijks gewandeld in de omgeving van het complex.

Gastvrouwen hebben door hun positieve en stimulerende aanwezigheid hierbij een grote rol gespeeld. Het project met het op tafel opscheppen van de maaltijd door bewoners zelf is uitgevoerd maar bij 2 huiskamers ook weer gestopt. Het veroorzaakte veel onrust en ook slechtere voedingsinname. De voorkeur voor maaltijden wordt nu weer geregeld door de mantelzorg door het invullen van het 24 componenten weekmenu.

In 2022 zijn een zomermarkt en een kerstmarkt georganiseerd waarbij ook ruimte was gecreëerd voor muziek. Een herdenkingsbijeenkomst voor de overledenen en een

kerstmiddag hebben ook plaatsgevonden. Mantelzorgers zijn hiervoor uitgenodigd en bewoners hebben de activiteiten ook, wanneer gewenst, bijgewoond.

Dementia Care Mapping is bij verschillende bewoners uitgevoerd en de uitkomsten zijn, ter verklaring van gedrag en verbetering van de persoonlijke aanpak van de betrokkenen, besproken in de werkoverleggen van de betreffende etages.

De geestelijk verzorger heeft veel huisbezoeken afgelegd bij bewoners en ook ging hij voor in maandelijkse bijeenkomsten met betrekking tot bezinning en spiritualiteit.

### Evaluatie van de acties 2022

- **Rapporteren op welzijn:**  
Het blijft een aandachtspunt bij de medewerkers. Rapportage is veelal nog gericht op lichamelijke acties. De coach vestigt er steeds de aandacht op tijdens de etagegebonden werkoverleggen. Naast de coach is er het vaste team en de verpleegkundige coach aanwezig bij deze overleggen.
- **Dementia Care Mapping :**  
Dit wordt maandelijks uitgevoerd volgens een vooraf opgesteld schema. Bij de terugkoppeling en bespreking tijdens de werkoverleggen worden soms nieuwe inzichten verkregen en worden eventuele andere benaderingen afgesproken. De kennis uit de training Persoonsgericht werken wordt hierbij ingezet.
- **Stimuleren d.m.v. muziek:**  
Muziek is gebruikt bij wekelijkse gymnastiek, zanguurtje en andere activiteiten.
- **Inzet geestelijk verzorger:**  
De geestelijk verzorger heeft veel bewoners bezocht en ook gemeenschappelijke bijeenkomsten georganiseerd.
- **Inzet gastvrouwen:**  
Verschillende gastvrouwen zijn geschoold in persoonsgericht werken, omgaan met onbegrepen gedrag en omgaan met rouw. Hierbij zijn o.a. casussen besproken. Voor een MDO wordt aan de gastvrouwen gevraagd of zij bijzonderheden weten over de betrokken bewoner. Zij rapporteren ook allemaal in ONS waarbij hun observaties ook worden aangegeven.
- **Inzet Qwiek:**  
De Qwiek is niet gebruikt voor beeldbellen maar wel bijna dagelijks voor spellen, bewegingsoefeningen en gespreksonderwerpen.

### **M.b.t. Veiligheid:**

Bewoners hebben een kwetsbare gezondheid als ze in het Johannahuis komen wonen. Zorg wordt afgestemd op de persoonlijke wens van hen dus ook wordt meegenomen als men het

lopen van eventuele risico's verkiest boven beperkingen in de kwaliteit van leven. Dit betreft met name risico's op het gebied van vallen. Vrijheidsbeperkende maatregelen zijn zo min mogelijk toegepast en alleen na overleg met bewoner en/of familie en arts. Eerst zijn andere opties bekeken en toegepast. Domotica hebben hierbij ook een belangrijke rol gespeeld.

Het dagelijkse toezicht en de extra aandacht op de huiskamers door de gastvrouwen zorgden ook voor een veilige dagelijkse omgeving. Eenzaamheid is zoveel als mogelijk voorkomen door dagelijkse activiteiten op de huiskamers en ook door middel van persoonlijke bezoeken in het eigen appartement. De ervaringen van de bewoners en een analyse van eventuele risico's zijn ieder half jaar besproken in de multidisciplinaire overleggen waarna de persoonlijke zorgplannen indien nodig werden bijgesteld.

Wat betreft medicatieveiligheid is het nieuwe medicatiedistributiesysteem Medimo binnen het Johannahuis geïntroduceerd en opgestart. In 2023 zal het systeem verder worden verfijnd in het gebruik ervan. Medicatieincidenten en ook andere incidenten zijn via ONS gerapporteerd en in de etagegebonden werkoverleggen besproken. Daarnaast zijn de incidenten ook in het kwartaaloverleg van de MIC commissie besproken en trends zijn daarbij vastgesteld. Bij de besprekingen zijn intramurale en thuiszorgincidenten apart geanalyseerd. Daar dit voorheen niet gebeurde is het niet altijd mogelijk geweest om duidelijke trends per afdeling vast te stellen.

Uit de MIC analyses is de conclusie getrokken dat het aantal medicatieincidenten, zowel intra- als extramuraal in 2022 is toegenomen en door de inzet van Medimo hoopt het Johannahuis deze trend te keren en de aantallen terug te brengen.

Het aantal valincidenten intramuraal is met 17% teruggelopen wat deels is toe te schrijven aan de steeds wisselende populatie. Bewoners die veel vallen komen te overlijden of raken in toenemende mate immobiel. Hierdoor kunnen de aantallen valincidenten in positieve maar ook negatieve mate per jaar verschillen.

In de thuiszorgsituatie zijn in 2022 het aantal valincidenten toegenomen wat veelal toe te schrijven is aan het feit dat huurders die in het Van Ommerenpark komen wonen vaak al een complexe gezondheidssituatie hebben waarmee ze redelijk kunnen omgaan totdat een incident dit evenwicht verstoort. Ook is geconstateerd dat als huurders thuiszorg ontvangen het aantal kritische valincidenten beduidend lager is dan als zij geen thuiszorg ontvangen. Verder uitleg is te vinden in de MIC jaaranalyses intra- en extramurale zorg.

Aandacht voor hygiëne is een altijd aanwezige factor. In de centrale keuken is de veiligheid van bewoners gewaarborgd door halfjaarlijkse externe HACCP audits. De controle had als resultaat 9,28 en 8,79 op een schaal van 10.

Ook de huiskamers zijn op hygiënisch werken getoetst. Legionellacontrole heeft plaatsgevonden en ook controles van tilmaterialen van de zorgdienst. Hierbij zijn geen afwijkingen geconstateerd.

De hygiënecommissie is 2x bijeengewees. Hulpmiddelen en beschermingsmaterialen, in gebruik geweest tijdens de pandemie, zijn in voldoende mate aanwezig, mocht er weer een noodzaak tot gebruik zijn. Desinfecterende materialen zijn gedurende het gehele jaar gebruikt en voor gebruik door bezoekers aanwezig geweest en ook is informatie hierover

overal aangeplakt geweest. De hygiënecommissie bestaat uit medewerkers van alle diensten waardoor de lijnen van informatie-uitwisseling kort zijn.

#### Evaluatie van de acties 2022:

- **Onbegrepen gedrag:**  
De richtlijn omtrent Omgaan met onbegrepen gedrag is geïmplementeerd. Waar nodig is deze toegepast.
- **Bewegen en gezondheid:**  
Bewoners hebben op alle etages wekelijks gymnastiek/beweegmomenten. Daarnaast is er, indien het weer het toeliet, dagelijks met de bewoners gewandeld in de tuin.
- **Hygiëneprotocollen zijn aanwezig in het kwaliteitshandboek. Het draaiboek bij een epidemie is geevalueerd. Er is gezorgd, door voldoende inkoop, dat er overal voldoende ontsmettingsmiddelen en beschermende middelen aanwezig zijn.**
- **Medimo:**  
Medimo is in Q4 in het Johannahuis opgestart. Het gebruik hiervan zal in 2023 verder worden geoefend en geïmplementeerd. Met dit systeem is een snellere weg naar de apotheek mogelijk zodat vragen over de samenstelling van medicatielijsten bij bewoners sneller kunnen worden gesteld en besproken.
- **De Wet zorg en dwang:**  
De cijfers met betrekking tot geleverde onvrijwillige zorg zijn ieder half jaar geëvalueerd met de SOG van Parnassia en aangeleverd aan de IGJ. De WzD functionaris is bij vragen benaderd. Er is een Jaarverslag Onvrijwillige zorg opgesteld ter informering van MT en RvC.

#### **M.b.t. Leren en verbeteren:**

Vanuit het Trimbosproject over Goed leven met Dementie is het Innovatieteam voortgekomen. Zij zijn in 2022 tweemaandelijks bijeengekomen. Zij zijn het project Vitale tuin gestart en hebben ieder kwartaal een Innovatiekrant uitgebracht. Daarnaast heeft de groep vanuit verschillende kanten, door sprekers of bezoeken aan innovatieve organisaties, input gekregen over kwaliteit en innovatie in de zorgwereld.

De scholing Persoonsgerichte zorg- en dienstverlening, voortkomend uit het Trimbosproject is aan de nieuw in dienst gekomen medewerkers van alle diensten gegeven.

Dementia Care Mapping is ingezet om bepaald gedrag beter te kunnen begrijpen en plaatsen om zo de zorg- en dienstverlening aan de betreffende bewoners af te stemmen op de persoonlijke wensen en behoeften.

Met het Lerend Netwerk is op verschillende niveaus samengewerkt. De bestuurders hebben op beleidsniveau informatie uitgewisseld en ook hebben zij de aanzet gegeven tot samenwerking op verschillende vlakken. Er is een ICT project gestart en ook wordt momenteel een gezamenlijk project met betrekking tot e-health uitgevoerd. De

kwaliteitsmedewerkers en de bestuurssecretarissen zijn 4x samengekomen voor uitwisselen van informatie en ervaringen en leren van elkaar. Observatie van zorg bij elkaars organisatie staat in de planning. Het contact tussen de zorgmanager Johannahuis en de zorgmanagers van de andere organisaties van het Lerend netwerk zal in 2023 plaats gaan vinden.

De hercertificeringsaudit HKZ door het Keurmerkinstuut heeft plaatsgevonden. Er waren geen bevindingen en het certificaat is voor weer 3 jaar verlengd. De kwaliteitstoetsing door middel van interne audits is ook gebeurd. 9 x hebben er auditgesprekken plaatsgevonden. De opvolging van de bevindingen is gemonitord.

Bij ieder multidisciplinair overleg tussen zorgverleners en bewoner/familie is de tevredenheid uitgevraagd en ook bij vertrek of na overlijden is aan de familie gevraagd om hun mening te geven over gegeven zorg en begeleiding. Met de uitkomsten van deze uitvragen is waar nodig ter verbetering van kwaliteit, actie ondernomen.

Deelname door verschillende zorgmedewerkers aan de verschillende zorgnetwerken zoals Netwerk Dementie en Netwerk transmurale zorg heeft nieuwe inzichten aangereikt, mogelijkheden tot kennisuitwisseling gegeven en hierdoor verdieping van zorg. Anderzijds heeft het ook bijgedragen aan verbeteringen binnen de respectievelijke netwerken.

#### Evaluatie van de acties 2022:

- **Lerend Netwerk:**  
Er is in gezamenlijkheid een ICT beleidsplan opgesteld.
- **Trimbosproject:**  
Het Trimbosproject, met daaruit voortkomende scholing en innovatiegroep, is in 2022 verder uitgevoerd.
- **Zorgkaart.NL:**  
Omdat de aantallen reacties over de zorgverlening op Zorgkaart.NL erg laag zijn, ondanks de vele verzoeken tot invulling, zal actie moeten worden ondernomen om deze aantallen te laten stijgen bv. door tijdens ieder MDO de mantelzorg via een aanwezige laptop de vragen van Zorgkaart.NL te laten invullen.

#### **M.b.t. leiderschap, Governance en management**

In 2022 heeft het Johannahuis gewerkt volgens het Kwaliteitskader verpleeghuiszorg. Het Kwaliteitsplan 2022 is opgesteld en het Kwaliteitsverslag 2021 is medio 2022 gedeponerd bij het Zorginstituut.

De Raad van Commissarissen heeft goedkeuring gegeven aan de jaarrekening 2021 en de begroting 2023. Er is o.a. gesproken over het meerjarenbeleid, de tussentijdse rapportages, de verhuur van de appartementen, de kwaliteit en ontwikkelingen in de zorg, het strategisch

beleid voor de komende jaren, duurzaamheid en het Toezichtskader. Daarnaast hebben zij verschillende geplande en ongeplande activiteiten op de werkvloer bijgewoond passend bij hun specifieke aandachtsgebieden.

In 2022 is de Beleidsnota 2022 – 2025 Beter in Balans..... Wonen, Werken en Welzijn tot stand gekomen, na meerdere besprekingen met het MT, medewerkers uit alle diensten, de cliëntenraad en de ondernemingsraad. Ook de Raad van Commissarissen heeft haar inbreng geleverd.

De organisatiestructuur is onder de loep genomen en de eerste aanzet is gedaan om het organogram op toekomstige ontwikkelingen af te stemmen. Dit zal in 2023 verder worden uitgewerkt. Een bestuurssecretaris is in dienst gekomen.

De cliëntenraad is in 2022 actief en betrokken geweest. Ondanks het verlies van een actief lid wist men maandelijks bijeen te komen, nodigden zij verschillende medewerkers uit het Johannahuis uit om mee van gedachten te wisselen en dachten zij mee over de Beleidsnota. In 2023 zullen 2 nieuwe leden worden geworven.

Het MT is maandelijks bijeengekomen. Door de korte lijnen verliep de communicatie met de werkvloer goed en werd er snel geacteerd op vragen en voorkomende problemen.

### **M.b.t. personeelssamenstelling**

De personeelssamenstelling was in 2022 erg constant. Er is geen gebruik gemaakt van ZZP'ers en er is 1 uitzendkracht ingehuurd die na een half jaar besloot in dienst te komen bij het Johannahuis. Diensten waren afgedekt maar er is flink geworven. Ook is de regeling aanbrenghonus ingesteld ter ondersteuning van dit proces.

Naast de vaste medewerkers zijn er 6 stagiaires getraind bij de zorgdienst, 1 leerling kok, 1 leerling keukenhulp en 1 stagiaire bij de bediening. Andere scholing werd gegeven aan medewerkers met een vast contract. Scholing vond plaats op niveau 2, 3, 4 en 6.

BBL leerlingen en BOL stagiaires werden begeleid door de praktijkopleider, de werkbegeleiders en de leermeesters en op deze manier is hun inzet altijd gemonitord. Afhankelijk van hun groei in kennis en uitvoering van zorg- en dienstverlening hebben zij ook een meer verantwoordelijke taak gekregen binnen de uitvoering van hun werk. Dit gebeurde altijd onder supervisie.

Stagiaires werden boventallig ingezet. Goede stagiaires is door het Johannahuis een nul uur contract aangeboden om zo de verschillende diensten te versterken. Anderen zijn van BOL naar BBL overgestapt op uitnodiging van de organisatie. De insteek om ook ongeschoolde medewerkers aan te nemen en intern op te leiden loopt goed. Echter het blijft zaak om

voldoende gediplomeerde medewerkers in huis te hebben en nieuw gediplomeerde collega's vast te houden.

Op een personeelsbestand van 81 medewerkers in de zorgdienst zijn er 2 HBO verpleegkundigen en 6 MBO verpleegkundigen. Daarnaast zijn medewerkers niveau 3AG en IG en niveau 1 en 2 (+) werkzaam. Op het personeelsbestand in de zorgdienst is 20 % leerling. Van de op niveau 1 ingeschaalde medewerkers is 2/3 in opleiding tot verzorgende of verpleegkundige. De 19 gastvrouwen begeleiden de bewoners op de verschillende huiskamers bij de maaltijden en met zinvolle daginvulling. De 3 woonzorgassistenten verzorgen de maaltijden op de appartementen en ondersteunen de gastvrouwen op de huiskamers. Er werken 2 geestelijk verzorgers en samen met 3 maatschappelijk werkers houden zij zich bezig met het welzijn van de bewoners. Deze gezonde mix van niveaus maakte dat de samenwerkingsbereidheid groot was. Iedereen heeft een bijdrage geleverd aan het welbevinden van de bewoners/cliënten en er is gebruik gemaakt van elkaars kennis en ervaring.

In de zomer-vakantieperiode heeft het Johannahuis wederom 10 Poolse basisartsen in gezet bij de zorgdienst. De continuïteit en kwaliteit van de zorgverlening was hierdoor geborgd.

De dagelijkse zorgondersteuning is gericht op 3 medewerkers op 15 bewoners overdag, naast de aanwezigheid van de zorgmanager, de teamleiders en 1 tot 2 gastvrouw(en) per etage. In de avond 10 medewerkers op 50 bewoners en de thuiszorgcliënten en de nachten worden afgedekt met 2 zorgmedewerkers. Daarnaast is er in de avond en nacht altijd een verpleegkundige achterwacht.

Vanuit de behandeldienst Novicare werden de specialist ouderenzorg, de fysiotherapie en diëtiste ingezet. Ook de psycholoog werd in 2022 regelmatig geconsulteerd.

Het verzuimpercentage in de zorgdienst was 4,9%. Het verzuimpercentage in de gehele organisatie was 6,1%.

Informatieblad medewerkers VOP per is 2x uitgegeven.

### Evaluatie van acties 2022

- In 2022 is gebruik gemaakt van 1 uitzendkracht die later in vaste dienst is gekomen. Met het bestaande team is de zorg uitgevoerd. Er is voortdurend aandacht besteed aan het werven van nieuwe medewerkers met wisselend resultaat. De aanbrenghonus is van kracht. 4 medewerkers hebben hier gebruik van gemaakt.
- Er is aandacht besteed aan vitaliteit van medewerkers d.m.v. wekelijks vers fruit, een gezonde lunchkaart voor personeel en het aanbieden van een training 'Stoppen met roken' die in 2023 van start zal gaan met 10 deelnemers.
- Roostering gebeurt in goed overleg.
- Er zijn voldoende gekwalificeerde medewerkers in het Johannahuis aanwezig om de zorgvraag van bewoners op een goede en veilige manier uit te voeren.



- Er is in 2022 geschoold, zowel op BBL als BOL niveau. Big scholing is uitgevoerd d.m.v. het e-learningplatform Minerva en met behulp van toetsing door de praktijkopleider.
- Er is geroosterd volgens de vooraf opgestelde noodzakelijke aanwezigheid van verschillende niveaus. Daarnaast was er altijd bij avond- en nachtdiensten een verpleegkundige achterwacht.

### **M.b.t. gebruik van hulpbronnen**

*Het Johannahuis gebruikt de beschikbare hulpbronnen om de best mogelijke zorgresultaten en ervaringen te behalen met de beschikbare middelen en financiën.*

SDB HR is gebruikt voor de personeelsadministratie en voor de planning. ONS, het digitale zorgdossier is gebruikt en daarbij ook Carenzorgt, het mantelzorgportaal. 3WT ICT solutions is de ICT beheerder.

In samenwerking met het Lerend Netwerk is er een ICT project gestart mbt KIK-V en NEN 7510 en ook wordt momenteel een gezamenlijk project met betrekking tot e-health uitgevoerd. Dit zal de ICT gebruiksveiligheid laten toenemen.

Voor scholing is gebruik gemaakt van het e-learning scholingsplatform Minerva en ook hebben medewerkers regelmatig e-learning en webinars gevolgd. Vilans protocollen zijn gebruikt binnen de zorgdienst en de HACCP richtlijnen zijn gebruikt bij de voedings-restauratieve dienst. Bij de winkel is gebruikt gemaakt van de AH thuisbrengservice. Kennisplatform Trimbosinstituut is betrokken geweest bij de uitrol van de nieuwe Innovatiegroep.

In 2022 is MEDIMO opgestart, een elektronisch medicatiedistributiesysteem. Bij bewoners zijn op de individu afgestemde zorgdomotica toegepast in de vorm van alarmering en dwaaldetectie.

### Evaluatie van acties 2022

- Het opstellen van een ICT plan en het E-health project is aangevangen in 2022 en zal in 2023 zijn vervolg krijgen.
- De meerwaarde van de module 'Mijn verhaal' binnen ONS is niet duidelijk dus het is niet ingevoerd in 2022.
- Minerva wordt goed gebruikt en evaluatiemoment met SWZ (applicatiebeheerder) zal in Q1 2023 plaatsvinden.
- Medimo is opgestart en nu wordt gewerkt aan het leren kennen van het systeem en het er goed mee omgaan.

## **M.b.t. gebruik van informatie**

Informatie-uitwisseling vond plaats tijdens afdelingsgerichte werkoverleggen. Het tijdens coronatijd opgestarte on-line vergaderen is in 2022 gedeeltelijk nog uitgevoerd. Meestal kunnen medewerkers online inloggen en vindt het overleg in het Johannahuis plaats.

Het informatieblad voor de medewerkers VOPper is gebruikt om informatie uit te wisselen over alle lopende zaken. Het blad kwam 2x uit in 2022.

De cliëntenraad is tijdens hun maandelijks overleg door de directie geïnformeerd over beleid en ontwikkelingen. Ook de OR is over lopende zaken geïnformeerd door de bestuurder tijdens hun overleggen. Dit gebeurde 4x in 2022.

Bij ieder halfjaarlijks MDO (Multi disciplinair overleg) worden aan bewoners en familie tevredenheidsvragen, gelijk aan die van Zorgkaart.NL, gesteld.

De uitkomsten van de tevredenheidsvragen, de analyses van de MIC commissie, de exitgesprekken en de evaluatiegesprekken zijn gebruikt om waar nodig zorg- en dienstverlening aan te passen. Zo hebben ook uitkomsten van Legionellametingen, externe audits zowel van HKZ als HACCP waar nodig geleid tot actieplannen.

Er zijn onderzoeken gedaan naar duurzaamheid en energiebesparingen en de uitkomsten zijn verwerkt in het lange termijn onderhoudsplan.

Er vond uitwisseling van informatie plaats tijdens Wassenaarse netwerkoverleggen, het Lerend Netwerk en tijdens informatie- en netwerkbijeenkomsten van het Palliatief netwerk, Netwerk dementie en Zorgscala.

### Evaluatie van acties 2022

- Externe verantwoording.
  - Het Kwaliteitsplan 2022 is gedeeld met Lerend Netwerk.
  - Het kwaliteitsverslag 2021 is op de website geplaatst en aangeleverd aan de Openbare database van het Zorginstituut.

## Hoofdstuk 3. Verbeterparagraaf en beschrijving van samen leren en verbeteren 2022

Uitgangspunt/ thema	Doelstelling	Actie	Wie	Evaluatie
Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	Alle medewerkers leveren persoonsgerichte zorg	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medewerkers krijgen begeleiding door coach in het persoonsgericht rapporteren.</li> <li>- Dementia Care Mapping wordt ingezet om persoonlijk welbevinden van bewoners te bevorderen.</li> <li>- Persoonsgericht werken wordt geconsolideerd en ondersteund d.m.v. etage gebonden verpleegkundig coaches en door mantelzorg ingeleverde USB stick met persoonlijke informatie.</li> <li>- Carenzorgt wordt ingevoerd in de thuiszorg en het programma wordt verder uitgerold.</li> <li>- Advance Care Planning wordt opgestart in de thuiszorg en kennis van palliatieve zorg wordt verdiept.</li> <li>- Mantelzorg wordt actief betrokken.</li> <li>- Welzijnsbevordering d.m.v. muziek.</li> </ul>	<p>Zorgmanager Zorgmedewerkers Coach</p> <p>Dementia care mappers Zorgteam</p> <p>Zorgteam</p> <p>Zorgteam</p> <p>Zorgmanager Zorgteam</p> <p>Medewerkers zorgdienst</p> <p>Activiteitenbegeleider</p>	<p>Coach begeleidt waar nodig. Rapportage gaat langzaam beter.</p> <p>Er is 5x gemapt op de huiskamers. Daarna besproken in de etagegebonden werkoverleggen.</p> <p>Familie reageert niet op de vraag tot aanlevering gevulde USB stick. Scholing ondersteunt persoonsgericht werken.</p> <p>Carenzorgt functioneert goed en mantelzorg maakt er goed gebruik van.</p> <p>Advance Care Planning wordt uitgevoerd bij alle cliënten in de thuiszorg. Medewerkers zijn actief geschoold in palliatieve zorgverlening.</p> <p>Via Carenzorgt worden mantelzorgers actief geïnformeerd. Via de regelmatig verstuurde Dingen van de Dag (door zorgmanager) wordt mantelzorg actief betrokken.</p> <p>Er wordt veel met muziek gewerkt en het wordt aangeboden.</p>
Wonen en welzijn	Het welzijn van bewoners wordt gestimuleerd en nog meer op de persoon afgestemd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoonsgericht werken wordt in het Johannahuis geconsolideerd.</li> <li>- Kennis van gastvrouwen wordt benut bij MDO's</li> <li>- Communicatie met familie wordt verder vergemakkelijkt zoals m.b.v. beeldbellen.</li> <li>-</li> <li>- Inzet geestelijk verzorgers wordt verder vorm gegeven.</li> </ul>	<p>Alle medewerkers</p> <p>Zorgteam</p> <p>Zorgteam Activiteitenbegeleider</p> <p>Zorgmanager</p>	<p>Zorgplan en routelijsten zijn zoveel als mogelijk afgestemd op de persoonlijke wensen van de bewoners.</p> <p>De rapportage van de gastvrouwen wordt meegenomen bij MDO's.</p> <p>Communicatie met familie verloopt via Carenzorgt en de Nieuwsbrieven van de zorg. Beeldbellen vindt geen vervolg want er is geen interesse voor.</p> <p>Geestelijk verzorger is actief in zijn communicatie en ondersteuning van bewoners. Hij leidt ook gespreks-groepen.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is een programma voor verdieping van kennis voor gastvrouwen en zorgmedewerkers.</li> </ul>	Projectgroep scholing Praktijkopleider	De specifieke scholing voor de gastvrouwen heeft in 2022 niet plaatsgevonden. Wel hebben enkele de scholing Persoonsgerichte zorg bijgewoond.
Basisveiligheid	Veiligheid van bewoners is waar mogelijk gewaarborgd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De in 2021 opgestelde richtlijn voor omgaan met onbegrepen gedrag wordt verder geïmplementeerd.</li> <li>- Bewegen van bewoners wordt gestimuleerd.</li> <li>- MIC commissie analyseert incidenten en zorgt voor snelle terugkoppeling naar zorgteams.</li> <li>- Hygiëne is een continue speerpunt.</li> </ul>	Zorgteam  Gastvrouwen Zorgteam  Zorgmanager MIC commissie  Preventiemedewerker Zorgteam	Waar nodig heeft men de richtlijnen gevolgd.  Er hebben 'sport'dagen plaatsgevonden, wekelijks is er gymnastiek en de Quick ondersteunde bij de bewegingsactiviteiten. Wanneer het weer het toeliet, is er gewandeld.  De Hygienecommissie is 2x bijeen geweest. Hygiene en aanpalende zaken zijn besproken.
Medicatieveiligheid	Er is een veilige medicatieverstrekking in het Johannahuis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Project digitaal medicatiesysteem MEDIMO wordt opgestart.</li> <li>- Polyfarmacie en antibioticagebruik wordt samen met apotheek en SOG gecontroleerd.</li> </ul>	Zorgteam  Zorgteam SOG Apotheker	MEDIMO is opgestart in December 2022. In 2023 zal het gebruik verder worden geïmplementeerd.  Samenwerking met apotheek en SOG is op dit gebied goed.
Vrijheidsbeperkende middelen	Er worden zo min mogelijk vrijheidsbeperkende middelen ingezet in het Johannahuis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle kamers worden in 2022 voorzien van domotica.</li> <li>- WZD functionaris wordt 1-2x per jaar uitgenodigd bij overleg MIC commissie.</li> <li>- WZD vertrouwenspersoon wordt op afgesproken momenten uitgenodigd in het Johannahuis.</li> <li>- Onvrijwillige zorg</li> </ul>	Zorgteam Technische Dienst  MIC commissie  Kwaliteitscoördinator  Zorgverantwoordelijke	Alle kamers hebben domotica  Er is alleen telefonisch en via de mail overleg geweest met de WZD functionaris. Deze heeft ook de WZD-analyse 2022 ontvangen.  WZD vertrouwenspersoon is in 2022 alleen in het Johannahuis geweest voor het jaargesprek 2021.  Is gemeld aan de IGJ (2 keer een RM) Verder is er geen onvrijwillige zorg geweest.
Aandacht voor eten en drinken	Wensen van iedere bewoner m.b.t. voeding en diëten zijn bekend bij de medewerkers.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menucommissie overlegt wekelijks met keuken.</li> <li>- Er is een stimulerende omgeving tijdens maaltijdmomenten.</li> <li>- Project wordt opgestart van dagelijkse keuze van de maaltijden op de huiskamers.</li> </ul>	Voedingsdienst  Gastvrouwen Woonzorgassistente  Zorgmanager Hoofd voeding Maatschappelijk werk	Menu commissie is actief.  Gastvrouwen zorgen voor een warme en gezellige omgeving  De dagelijkse maaltijdkeuze op de huiskamers is opgestart. Alleen bij de 3e etage is het goed bevallen. Bij de overige huiskamers is men weer over

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er zijn wekelijkse extra bakmomenten ter stimulering van de eetlust.</li> </ul>	Voedingsdienst Gastvrouwen	<p>naar het zelf invullen van menulijsten.</p> <p>Het bakken van cakes en eieren gebeurt regelmatig.</p>
Leren en verbeteren van kwaliteit	Organisaties van het Lerend Netwerk werken op meerdere vlakken samen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er vinden overleggen en informatie-uitwisselingen plaats binnen het Lerend Netwerk op verschillende niveaus</li> <li>- In het kader van differentiatieruimte zal een gezamenlijk e-health project worden uitgevoerd.</li> </ul>	Directie Kwaliteitscoördinator Praktijkopleider  Directie	<p>ICT project m.b.t.Kick-V en NEN 7510 is opgestart.</p> <p>Kwaliteitsmedewerkers zijn 4x samengekomen. En ook op directieniveau is regelmatig overleg geweest.</p> <p>E-healthproject is gezamenlijk opgestart.</p>
	Met het oog op persoonsgerichte benadering worden alle medewerkers geschoold.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trimbosinstituut zorgt voor projectuitvoering van persoonsgerichte zorg d.m.v. scholing en ondersteuning bij opstarten en vormgeven van leergroepen.</li> </ul>	Maatschappelijk werk Trimbosinstituut Hoofden van dienst	<p>Samen met Trimbos is het Innovatieteam opgestart. Zij brengen nieuwe ontwikkelingen onder de aandacht van de medewerkers.</p> <p>Alle nieuwe medewerkers hebben een scholing persoonsgericht werken gevolgd.</p>
Personeels-samenstelling	Er zijn voldoende medewerkers in het Johannahuis om aan de zorgen welzijnsvraag van de bewoners te voldoen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vacatures sluiten aan bij de tijdgeest. Er wordt actief geworven op open dagen van de ROC's.</li> <li>- Vitaliteit van medewerkers is een speerpunt.</li> <li>- Faciliteiten voor medewerkers zijn goed en met de werkkostenregeling wordt het welzijn van medewerkers bevorderd.</li> <li>- Roostering sluit aan bij medewerkers en materialen zijn in voldoende mate aanwezig.</li> </ul>	<p>Personeelsadviseur Hoofden van dienst</p> <p>Directie Personeelsadviseur Hoofden van dienst MT</p> <p>Hoofden van dienst</p> <p>Praktijkopleider Hoofden van dienst</p>	<p>Vacature tekst is aangepast. ROC's zijn op de hoogte van aantallen stagiaires die in VOP/JH kunnen komen.</p> <p>Er is wekelijks fruit voor alle medewerkers. Een informatiebijeenkomst voor Stoppen met roken heeft plaatsgevonden.</p> <p>Dit gebeurt.</p> <p>Roostering gebeurt in goed overleg. Materialen zijn in voldoende mate aanwezig.</p>
	Er zijn voldoende gekwalificeerde medewerkers in het Johannahuis aanwezig om de zorgvraag aan de bewoners op een goede en veilige manier uit te voeren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er wordt geschoold volgens het scholingsplan 2022.</li> <li>- Medewerkers halen voldoende accreditatiepunten met hun scholing.</li> <li>- Gebruik van scholingsplatform Minerva wordt</li> </ul>	<p>Zorgmanager Praktijkopleider Hoofden van dienst</p> <p>Zorgmanager Praktijkopleider</p>	<p>Er is volgens het scholingsplan geschoold.</p> <p>Bij de zorgdienst is Minerva goed in gebruik en worden de vorderingen streng gemonitord. Zo blijft de BIG erkenning bij de medewerkers officieel erkend.</p> <p>Uitbreiding van de modules voor medewerkers niveau 1 en 2 is nog</p>

		<p>uitgebreid.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het is bekend wie BIG geschoold en geregistreerd zijn.</li> </ul>		<p>niet gebeurd. In 2023 zal hiermee aan de slag worden gegaan.</p> <p>Praktijkopleider heeft een overzicht van geschoolde BIG medewerkers en zij weet ook wanneer de volgende scholingsreeks weer moet beginnen.</p>
Gebruik van hulpbronnen	Er wordt op een efficiënte en veilige manier gebruik gemaakt van moderne hulpbronnen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ICT plan, inclusief e-healthbeleidsplan is afgerond in 2022.</li> <li>- Binnen de zorgdienst wordt ONS verder geïmplementeerd, zoals uitbreiding met Mijn Verhaal.</li> <li>- Voor verschillende scholingen wordt e-learning ingezet.</li> <li>- Binnen de zorgdienst wordt een elektronisch medicatie-deelsysteem aangeschaft.</li> </ul>	<p>Directie</p> <p>Zorgmanager</p> <p>Praktijkopleider</p> <p>Zorgmanager</p>	<p>Het uitvoeren van het ICT plan en het E-health project kost veel tijd en continueert in 2023.</p> <p>Mijn Verhaal is niet opgestart.</p> <p>Sommige scholing wordt via webinars of e-learning gevolgd. Minerva is een e-learning platform dat goed wordt gebruikt.</p> <p>MEDIMO is opgestart en wordt verder ingeburgerd in 2023</p>
Gebruik van informatie	Externe verantwoording	<p>Het Johannahuis deelt het Kwaliteitsplan 2022 en Kwaliteitsverslag 2021 met de leden van het Lerend Netwerk.</p> <p>Het Kwaliteitsverslag 2021 is aangeleverd bij de Openbare Database van het Zorg Instituut.</p> <p>Het Kwaliteitsplan 2022 is geëvalueerd.</p>	<p>Directie</p> <p>Kwaliteitscoördinator</p> <p>MT</p>	<p>Kwaliteitsplan 2022 en Kwaliteitsverslag 2021 zijn gedeeld met Lerend Netwerk en staan ook op de website.</p> <p>Kwaliteitsverslag 2021 is aangeleverd bij het Zorginstituut.</p> <p>Kwaliteitsplan 2022 is geëvalueerd.</p>