



KWALITEITSPLAN 2021



Hoofdstuk	Inhoud	Pagina
	Inleiding	4
1 Profiel van Magentazorg	Zorgvisie en kernwaarden: Van waaruit werken wij?	6
	ZZP-verdeling: Welk type zorg leveren wij?	8
2 Personeel van Magentazorg	Personeelssamenstelling	10
3 Kwaliteitskader Magentazorg	3.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	13
	3.2 Wonen & welzijn	16
	3.3 Veiligheid	20
	3.4 Leren en werken aan kwaliteit	23
	3.5 Leiderschap, governance en management	28
	3.6 Personeelssamenstelling	30
	3.7 Gebruik van hulpbronnen	34
	3.8 Gebruik van informatie	37
	3.9 Totale kosten begroting 2021 en verhouding 85-15 %	40
4 Aandachtspunten locaties per domein/locatie	Verpleeghuiszorg: Aanvullende aandachtspunten per locatie	41
Bijlagen	I Locaties inclusief KvK vestigingsnummer	54
	II Overzicht van het aantal cliënten per locatie	55

INLEIDING

Voor u ligt het kwaliteitsplan 2021 Magentazorg. Een plan dat wij zien als een 'dynamisch' document; een document dat periodiek zal worden aangepast aan de laatste ontwikkelingen. Het laat zien waar Magentazorg staat en welke accenten wij in 2021 leggen om onze kwaliteit verder te verbeteren.

Centraal staat: altijd elke dag aan elke cliënt goede zorg leveren, zowel aan huis, bij de revalidatie als in onze verpleeghuizen. Ondanks soms moeilijke omstandigheden staan elke dag vele betrokken en deskundige medewerkers klaar om zorg te verlenen aan kwetsbare mensen. Magentazorg is in alles een "mensen-mensen-organisatie", zodat we letterlijk en figuurlijk steeds blijven investeren in het creëren van de beste omstandigheden om goede zorg en behandeling te kunnen bieden. Leiderschap, eigenaarschap, goed uitvoerend personeel- en opleidingsbeleid zijn hiertoe o.a. cruciaal.

Magentazorg heeft onrustige jaren achter de rug. We zijn samen aan het bouwen. Er zijn bijna geen a.i. managers en externe bureaus meer aanwezig. We gaan uit van eigen kracht en van het vele aanwezige talent in onze organisatie. Het is voor iedereen inspirerend om mee te bouwen en ook vooral dingen voor elkaar krijgen, denk aan: nieuwe opzet beleidscyclus, nieuwe strategie, vergaande voorbereiding nieuwbouw revalidatie, nieuw intranet, lager verzuim, meer opleidingen, MD programma voor de club 50, nieuwe rapportage kwaliteit & veilige zorg, vernieuwd ECD, ondersteunende diensten en directie veel meer zichtbaar op de werkvloer etc. De lijst is natuurlijk niet compleet. Iedereen merkt en voelt; we zijn aan het bouwen. Tussen de diverse geledingen wordt positief samengewerkt.

In het Kwaliteitsplan 2021 wordt per thema van het kwaliteitskader aangegeven hoe binnen Magentazorg invulling aan het thema wordt gegeven en waar het budget in relatie tot het thema aan wordt besteed. Uitgangspunt is de continuïteit van de reeds ingezette initiatieven.

Magentazorg vindt het van belang om de reeds ingezette verbetering toekomstbesteding te maken. Daarom is monitoring en borging van de verschillende kwaliteitsonderwerpen een belangrijk onderwerp geworden binnen de thema's.



PROFIEL VAN MAGENTAZORG

1. Profiel Magentazorg

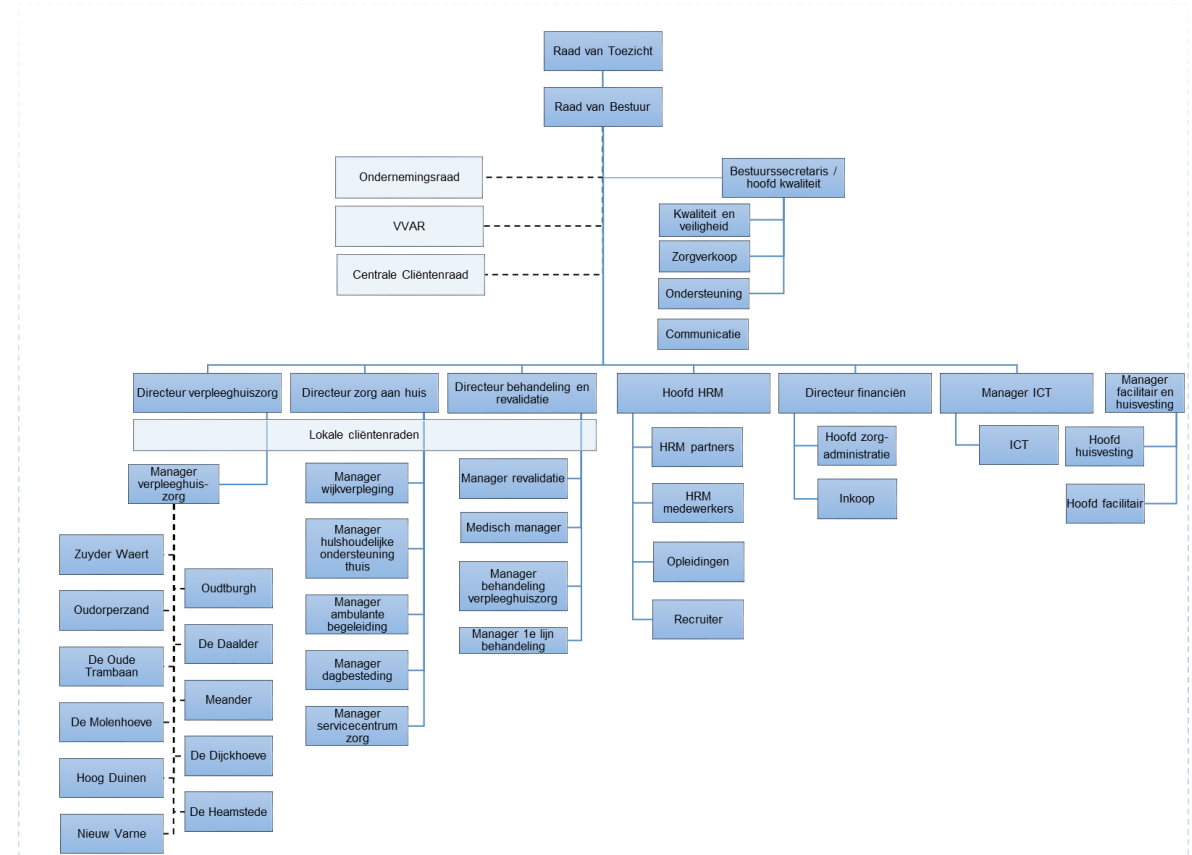
Introductie profiel Magentazorg

Magentazorg staat voor onderscheidende zorg voor kwetsbare ouderen in de regio. De zorg en dienstverlening zijn georganiseerd in drie takken van sport: verpleeghuiszorg, zorg aan huis en behandeling & revalidatie.

Het werkgebied van Magentazorg is Noord-Kennemerland: Alkmaar, Heiloo, Bergen, Heerhugowaard, Langedijk en omliggende plaatsen. Cliënten die bij Magentazorg komen wonen, kunnen kiezen uit kleinschalige locaties en grotere locaties, in totaal 13. Zie in de bijlage een overzicht van de locaties.

Organisatiestructuur

Drie takken van sport zijn onderscheidend en apart van elkaar georganiseerd, waarbij verantwoordelijkheden en bevoegdheden zoveel als mogelijk decentraal worden georganiseerd. Alle doelstellingen van Magentazorg worden in de uitvoerende teams gerealiseerd. De ondersteunende diensten bieden praktische services en adviseren over hun domeinen ten behoeve van de zorg.



Onze missie en visie

Magentazorg staat voor onderscheidende zorg voor kwetsbare ouderen in de regio.

Onze kernwaarden

Aandacht – Creatief – Eerlijk – Samen – Specialist

We bieden op deze wijze zorg en spreken elkaar aan op deze waarden. Kernwaarden zijn ons 'cement', ons DNA, tussen alle formele afspraken. We bouwen aan deze identiteit en trekken collega's aan die zich hiertoe aangetrokken voelen.

Belangrijke punten in onze visie op ouderenzorg zijn de volgende:

- Elke cliënt is uniek en verdient persoonlijke en passende zorg.
- Elke cliënt behoudt zoveel mogelijk de regie over zijn leven.
- De inzet van mantelzorgers, burens, familie, vrienden is cruciaal (informele zorg).
- De behoefte van de cliënt heeft te maken met wonen, welzijn en zorg.
- De inzet van vrijwilligers is van grote toegevoegde waarde voor de ouderenzorg.
- Door bovenstaande wordt ouderenzorg vooral lokaal ingevuld.
- Professionele zorg wordt geleverd volgens de laatste moderne inzichten.
- We hebben drie takken van sport: Verpleeghuiszorg, revalidatie en zorg aan huis.
- 'Thuis, tenzij..' en anders tijdelijk of definitief wonen bij Magentazorg.

Belangrijke punten in onze visie op de interne organisatie zijn de volgende:

- Alle medewerkers tonen eigenaarschap, zodat iedereen veel wil realiseren.
- De verantwoordelijkheden liggen laag in de organisatie om slagkracht te bevorderen.
- Leidinggevenden en staf: voorbeeldfunctie, inspireren en veel realiseren.
- De zorg staat echt centraal, zodat de staf echt ondersteunend is aan de zorg.
- Centraal staan verpleeghuiszorg, revalidatie en zorg thuis (verschillende takken van sport).
- We houden het simpel, overzichtelijk en problemen zijn er om samen op te lossen.

De 10 strategische ambities

1. Elke dag goede verpleeghuiszorg, revalidatie en zorg aan huis
2. Het domein kwaliteit en veiligheid op orde krijgen en steeds verbeteren
3. Als specialist blijven ontwikkelen: Korsakov, Parkinson en ouderen met psychiatrische aandoeningen
4. Alles staat en valt met betrokken en deskundige medewerkers
5. Inspelen op de digitale samenleving
6. Vastgoed toekomstbestendig
7. Financieel gezond blijven om ook te kunnen investeren in de toekomst
8. Ondersteunende dienstverlening op orde krijgen en verder uitbouwen
9. Bouwen aan een sterker en beter Magentazorg
10. Magentazorg is een actieve partner in de regionale samenwerking

Zorgtypes

Magentazorg levert de volgende zorgtypes.

Doelgroepen (op basis van ZZP) en aantal cliënten per doelgroep

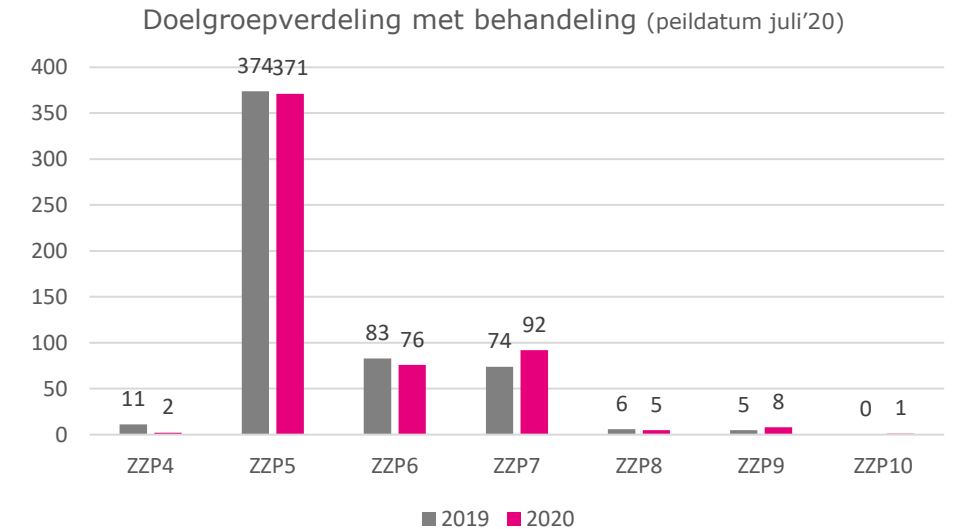
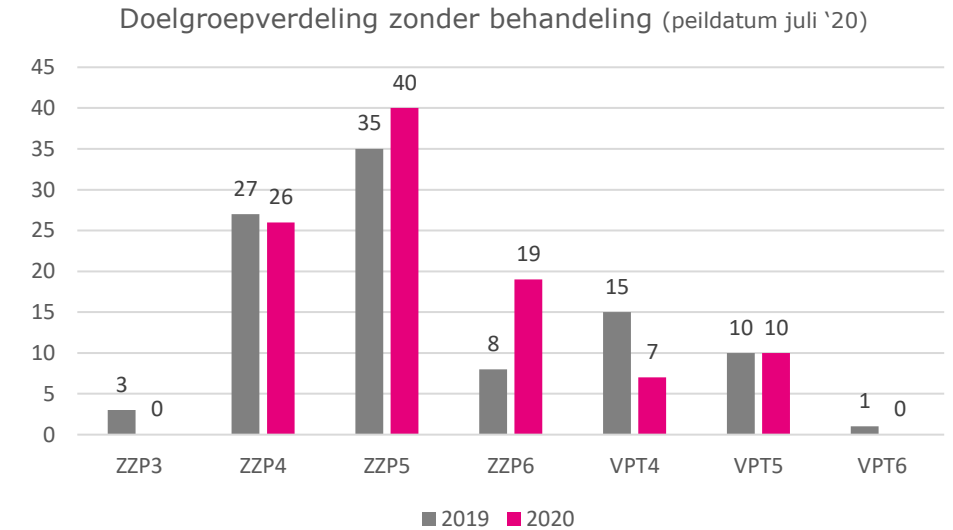
Het merendeel van de cliënten (371), dat verblijft bij Magentazorg, heeft een indicatie voor ZZP 5. Cliënten met een ZZP van 3 of lager verblijven c.q. wonen niet bij Magentazorg.

Volledig Pakket Thuis (VPT) en Modulair Pakket Thuis (MPT)

Magentazorg biedt, naast de gebruikelijke ZZP's, alternatieven aan, die aansluiten bij de externe ontwikkelingen, bijvoorbeeld de producten 'Volledig Pakket Thuis' (VPT) en Modulair Pakket Thuis (MPT) in onze locatie 'woon en zorg'. Dit pakket van zorg wordt aangeboden in de extramurale tak. MPT/VPT kan vooral worden ingezet in de alternatieve woonvormen, bijvoorbeeld in de locaties zonder behandeling. Daar waar mogelijk zal Magentazorg ook passend gebruik maken van MPT/VPT"

Inclusief / exclusief behandeling

Van de ZZP's, die bij Magentazorg zowel met als zonder behandeling voorkomen, wordt ongeveer 90% met behandeling aangeboden.



PERSONEEL VAN MAGENTAZORG

2. Personeelssamenstelling zorg Magentazorg

Bij Magentazorg werken ca. 1676 mensen, waarvan er 932 direct betrokken zijn bij de intramurale zorgverlening. Een toebedeling naar aantallen per functiegroep is in onderstaande overzicht weergegeven.

<i>Aantallen per functiegroep (oktober 2020)</i>		
functie	Bezetting Aantal	Bezetting FTE
Zorgverlener niveau 1	170	79,24
Zorgverlener niveau 2	193	97,6
Zorgverlener niveau 3	446	283,29
Zorgverlener niveau 4	84	60,86
Zorgverlener niveau 5	11	8,53
administratief	89	72,42
Facilitair	336	152,11
Overig incl management	286	198,70
paramedisch	61	46,10
Totaal	1676	998,92

Ziekteverzuim

Magentazorg behaalt in het eerste half jaar van 2020 een verzuimcijfer van 7,24%. Landelijk was dit in de VVT sector 8,2% en regionaal 8,05 (regio noord)(Vernet). Dit ligt ruim boven het beoogde verzuimcijfer.

In vergelijking met dezelfde periode in 2019 is de ziekmeldfrequentie het eerste half jaar 2020 lager dan in 2019. Het kortdurende verzuim is het eerste half jaar van 2020 even laag als in 2019. Het verschil zit in het langdurige verzuim (deel vanaf 92 dagen).

Ratio personele kosten/bedrijfsopbrengsten

De ratio personele kosten ten opzichte van de bedrijfsopbrengsten 2020 is vastgesteld op 66,4%.

Aantal vrijwilligers

Bij Magentazorg zijn 500 vrijwilligers actief. De vrijwilligers worden aangestuurd door 2 vrijwilligerscoördinatoren en voeren cliëntgebonden activiteiten uit.

In- en uitstroomcijfer 2020

De in- en uitstroomcijfers zijn gebaseerd op het totale personeelsbestand van Magentazorg. De verdeling ziet er eind Q2 2020 als volgt uit:

Instroom	374 medewerkers (personeel in loondienst incl. leerlingen BBL)
Uitstroom	118 medewerkers (personeel in loondienst incl. leerlingen BBL)

KWALITEITSKADER MAGENTAZORG

3. Kwaliteitskader Magentazorg

Introductie Kwaliteitskader Magentazorg

In navolgend hoofdstuk worden de 8 thema's van het kwaliteitskader beschreven en op wat voor wijze Magentazorg hier invulling aan geeft:

1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning
2. Wonen en welzijn
3. Veiligheid
4. Leren en werken aan kwaliteit
5. Leiderschap, governance en management
6. Personeelssamenstelling
7. Gebruik van hulpbronnen
8. Gebruik van informatie

Leeswijzer

Met het beschikbaar komen van extra kwaliteitsbudget in 2021 is het voor Magentazorg mogelijk om een impuls te geven aan een aantal verbeterinitiatieven, welke in samenspraak met medewerkers en de Centrale Cliëntenraad zijn vastgesteld.

Vanuit elk thema van het kwaliteitskader zal indien van toepassing en indien mogelijk in een overzicht worden weergegeven op welke initiatieven en projecten de extra kwaliteitsgelden worden ingezet.

Hierbij is per kostenpost een prognose van het kwaliteitsbudget gemaakt, welke deels samenhangt en voortvloeit uit het kwaliteitsplan 2021. Bij elke kostenpost is een toelichting gegeven om het bedrag te specificeren. Bij alle kostenposten is onderscheid gemaakt tussen directe (D) of indirecte kosten (I), op basis van deze gegevens is het totaalbedrag en de verhouding 85-15% weergegeven op pagina 40.

3.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Introductie Persoonsgerichte zorg

Cliënt centraal bij zorg en dienstverlening. Dat is de kern van persoonsgerichte zorg. Dit, met als doel om uiteindelijk de bijdrage aan de kwaliteit van leven van een cliënt zo optimaal mogelijk te laten zijn. In het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg worden vier thema's onderscheiden: compassie, uniek zijn, autonomie en zorgdoelen. Deze zijn voor zorgverleners richtinggevend bij kwaliteitsverbetering op het terrein van persoonsgerichte zorg en ondersteuning. Goede persoonsgerichte zorg en ondersteuning begint bij de wensen en behoeften van cliënten. Een evenwichtig samenspel in de driehoek cliënt, informele zorg en zorgverleners is daarbij een belangrijke pijler van kwaliteit.

Compassie, autonomie en uniek zijn

Iedere cliënt verdient de best passende zorg, leef- en woonfaciliteiten; zorg en begeleiding die aansluit bij zijn wensen en zijn netwerk. Met begrip voor onbegrepen gedrag en goede ondersteuning van het netwerk. Uitgangspunt van onze zorg en dienstverlening is het meebewegen met de cliënt en zorg voor een veilige basis.

1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

2. Wonen en welzijn

3. Veiligheid

4. Leren en werken aan kwaliteit

5. Leiderschap, governance en management

6. Personeelssamenstelling

7. Gebruik van hulpbronnen

8. Gebruik van informatie

Een aantal specifieke projecten op het thema persoonlijke ondersteuning, gefinancierd uit het extra kwaliteitsgeldenbudget, zijn hieronder opgenomen. Een aantal grotere projecten, welke mede zien op kwaliteitsverbetering in het domein 'wonen en welzijn', worden onder punt 2 van het kwaliteitskader nader omschreven.

Specifieke kennis en vaardigheden rondom gedrag

Versterken specialistische kennis door het aanstellen van een gedragsdeskundige en VIG'ers met GVP-opleiding en het aanbieden van de GRIP-methodiek (innovatiekringdementie.nl) en de specialistische opleidingen Psychogeriatric en Somatiek (GVP en GVS) aan niveau 3 zorgmedewerkers. Hiervoor wordt een 'train-de-trainer' op gedrag in gezet. Dit is een taak van de GVP'ers, die in 2021 sterker worden gepositioneerd binnen de organisatie.

Expertiseteam gedrag

Om de juiste ondersteuning te bieden aan de cliënt heeft Magentazorg een expertiseteam voor gedragsvraagstukken. Het expertiseteam helpt bij cliënten met probleemgedrag. Het team kan worden ingeroepen nadat is gebleken dat alles wat in de gedragsvisite is aangedragen, onvoldoende heeft geholpen om het probleemgedrag te verminderen. Vanuit de locatie, waar de cliënt woont, kan door zorgmedewerkers, psycholoog of arts/verpleegkundig specialist nader advies gevraagd worden aan het expertiseteam probleemgedrag.

Video Interventie Ouderen

Om de draagkracht, het zelfvertrouwen en de competentie te vergroten van zorgverleners die problemen ervaren in de omgang met gedrags- en/of stemmingsstoornissen van oudere cliënten voor wie zij zorgen, wil Magentazorg verder blijven investeren in de inzet van Video Interventie Ouderen (VIO). Video Interventie Ouderen (VIO) is een psychosociale interventie en door Vilans erkend als een theoretisch goed onderbouwde interventie in de ouderenzorg. De methode richt zich op het inzichtelijk maken van het effect van het eigen gedrag op het gedrag en/of de stemming van de cliënt/bewoner. VIO kan door een gedragsspecialist/arts worden ingezet om het contact en de interactie tussen de verzorger en de cliënt/bewoner te verbeteren. Magentazorg beschikt over een videoteam bestaande uit drie gecertificeerde VIO-begeleiders.

1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

2. Wonen en welzijn

3. Veiligheid

4. Leren en werken aan kwaliteit

5. Leiderschap, governance en management

6. Personeelssamenstelling

7. Gebruik van hulpbronnen

8. Gebruik van informatie

Inzet extra kwaliteitsgelden 2021

- Bewoners ervaren persoonsgerichte begeleiding op het gebied van muziek- en psychomotore therapie als waardevol. Om deze vorm van therapie breder in te zetten, wordt de formatie muziek- en psychomotore therapie structureel uitgebreid.
- Mogelijk heeft een cliënt extra zorg nodig dan er mogelijk is vanuit de indicatie. Bijvoorbeeld voor extra persoonlijke begeleiding of preventieve zorg voor een cliënt met een intensieve zorgvraag of een extreme zorgbehoefte. Dit kan op individueel niveau of in groepsverband. Deze zorg kan door het zorgkantoor bekostigd worden onder de noemer 'meerzorg'. Magentazorg wil dit product breder inzetten in de organisatie. Hiervoor wordt uitbreiding van maatschappelijk werk voorzien met 12 uur per week. Deze maatschappelijk werker creëert meer bekendheid in de organisatie, zorgt voor de implementatie van de randvoorwaarden en de juiste verantwoording van het product.
- Voor het expertiseteam gedrag wordt een deel formatie van een Specialist Ouderengeneeskunde, GZ-psycholoog en psychiatrisch verpleegkundige vrij gehouden.
- De VIO-interventie wordt ondersteund drie VIO-begeleiders.

Inzet Kwaliteitsbudget verpleeghuiszorg

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	Toelichting	Inzet Kwaliteitsbudget 2021	Directe (D) of Indirecte Kosten (I) Verhouding 85-15%
Muziektherapeut	• 1 x ca. 0.5 FTE psychomotore	€ 33.120	D
Psychomotore therapeut	• 1 x ca. 0.5 FTE inzet muziektherapeut	€ 33.120	D
Implementatie 'Meerzorg'	• 12 uur per week maatschappelijk werk	€ 18.630	D
Train- de Trainer Gedrag	ca. 0,5 FTE	€ 31.050	I
Expertiseteam gedrag	ca. 0,3 FTE Psycholoog ca. 0,3 FTE Specialist ouderengeneeskunde ca. 0,3 FTE Verpleegkundige	€ 84.870	D
VIO inzet	Inzet ca. 1 FTE	€ 65.205	D
Totaal		€ 265.995	Totaal D € 234.945 I € 31.050

3.2 Wonen en welzijn

Introductie Wonen en welzijn

Wonen en welzijn gaat over de wijze waarop de zorgverleners en zorgorganisaties in hun zorg en dienstverlening oog hebben voor optimale levenskwaliteit en welzijn van cliënten en hun naaste(n), en de wijze waarop zij gericht zijn op het bevorderen en ondersteunen ervan.

Zingeving

Zingeving is een onderwerp dat nauw raakt aan persoonsgerichte zorg. Ook voor zingevingsvragen moet ruimte en aandacht zijn bij Magentazorg. En dan niet (uitsluitend) door het 'invliegen' van een geestelijk verzorger, maar ook bij de dagelijkse hulpverleners. Dat zijn voor de cliënt, en ook voor de medewerker vaak moeilijke en beladen gesprekken. Het zal niet iedere medewerker gegeven zijn om op dit punt voor de cliënt een goede gesprekspartner te zijn. Maar soms is het ook een kwestie van toerusting en oefening. Daarom is dit onderdeel aandachtspunt in het ontwikkelprogramma voor medewerkers.

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

Zinvolle tijdbesteding

Dagbesteding is bij Magentazorg een integraal onderdeel van het zorgleefplan van cliënt. De activiteiten van de individuele cliënt zijn gericht op diens (zorg)doelen. Naast groepsactiviteiten is er meer aandacht voor het individu en voor de individuele wensen en behoeften. Medewerkers werken samen, ook over de verschillende locaties heen.

Voor 2021 staat de verdere integratie van dagbesteding op de agenda. De focus wordt verlegd naar de individuele cliënt en zijn behoeften, hetgeen betekent een verschuiving van groepsgericht aanbod naar meer persoonsgerichte invulling. Er zijn extra begeleiders welzijn (voorheen pleinregisseurs) ingezet. Op de grote locaties worden daarnaast in weekenden en op avonden activiteiten georganiseerd. Waar mogelijk maken cliënten van andere locaties daar ook gebruik van. Dit wordt in 2021 voortgezet.

Inzet Kwaliteitsgelden 2021

De inzet van de extra begeleiders welzijn heeft tot de volgende formatie per locatie geleid. Dit wordt voortgezet in 2021.

Locatie	Bewoners*	aantal FTE PR
Zuyder Waert	168	4,66
De Dijckhoeve	24	0,66
Meander	25	0,69
Oude Trambaan	24	0,66
Nieuw Varne	31	0,86
De Daalder	20	0,56
Hoog Duinen	56	1,56
De Molenhoeve	43	1,19
Oudorperzand	48	1,33
Oudtburgh	180	5
	619	17,17

*capaciteit

Er wordt meer tijd en menskracht vrijgemaakt om het wonen en welzijn van de cliënt te verbeteren. In 2019 is daarvoor de functie van medewerkers wonen en welzijn geïntroduceerd. Deze functie, waarbij welzijn en wonen gecombineerd worden met de taken die afdelinggerelateerd zijn, komt ten goede van het welzijn van onze bewoners.

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

Het versterkt niet alleen de kwaliteit maar ook de betrokkenheid tussen medewerkers wonen en welzijn, gastvrouwen, begeleiders welzijn, collega's schoonmaak, zorg en bewoners. Deze medewerkers vallen vanaf medio 2020 onder de verantwoordelijkheid van de managers zorg, waardoor er een betere sturing mogelijk is.

Deze functie wordt vanuit het kwaliteitsbudget bekostigd. In 2020 is dit aantal opgebouwd tot ruim 82FTE. Dit wordt opgebouwd met 6 FTE in 2021.

Locatie	2021
Oudtburgh	26,40
Zuyder Waert	24,80
Revalidatie Alkmaar	1,50
De Haemstede	3,40
De Dijckhoeve	3,70
Meander	2,30
Oude Trambaan	3,10
Nieuw Varne	6,50
De Daalder	3,20
Hoog Duinen	4,00
De Molenhoeve	5,00
Oudorperzand	4,00

87,90 FTE

Wooncomfort

Het thema wooncomfort raakt de thema's autonomie en uniek. Magentazorg besteedt hier in 2021 bijzondere aandacht aan. Magentazorg maakt een inhaalslag wat betreft het up-to-date maken van haar locaties. Bij deze inhaalslag is uitgangspunt dat iedere locatie zijn eigen karakter behoudt, maar wordt aangepast aan de eisen en wensen van deze tijd. Belangrijk is dat de cliënt en cliëntbehoefte centraal staan.

Magentazorg zet in op het verbeteren van de kwaliteit van voeding. Onder de titel 'Voeding & Ambiance' is in 2019 een nieuw voedingsconcept uitgerold. In 2020 is dit nieuwe voedingsconcept voor de locaties geëvalueerd. Er is gebleken dat het nieuwe voedingsconcept past bij de visie van Magentazorg. Er wordt gekookt daar waar de cliënten wonen.

Inzet extra kwaliteitsgelden 2021

In de zorglocaties in 2019 de functie van circuitkok geïntroduceerd. De circuitkok instrueert, coacht en verstrekt vakinhoudelijke informatie rondom de maaltijden op een afdeling of restaurant. Deze functie blijft aangehouden voor extra ondersteuning bij het koken op de afdeling of voor het organiseren van de maaltijd bij speciale gelegenheden.

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

Inzet Kwaliteitsbudget verpleeghuiszorg

Wonen en Welzijn	Toelichting	Inzet Kwaliteitsbudget 2021	Directe (D) of Indirecte Kosten (I) Verhouding 85-15%
Functie medewerker Wonen & Welzijn	• ca. 88,2 FTE	€ 3.540.923	D
Begeleiders welzijn	• ca. 9,8 FTE	€ 471.951	D
Professioneel koken op locatie	• Inzet ca. 2.0 FTE	€ 118.147	D
Totaal		€ 4.131.021	Totaal D € 4.131.021 Totaal I € 0

3.3 Veiligheid

Introductie Veiligheid

Dit hoofdstuk gaat over veilige zorg. Het kwaliteitskader spreekt over basisveiligheid en benoemt een viertal onderwerpen: medicatie, decubitus, vrijheid beperkende maatregelen en voorkomen onnodige ziekenhuisopnamen.

Algemeen

Veiligheid in de zorg is een basisvoorwaarde voor goede zorg. Medewerkers volgen daarin de landelijke en professionele richtlijnen. De cliënt en zijn mantelzorgers hebben een stem in de afwegingen en keuzes die worden gemaakt over de eigen veiligheid. We leren van verbeteringen naar aanleiding van incidenten rondom veiligheid. De invoering van het ECD heeft bijgedragen aan het zorgvuldiger opstellen van risicoprofielen van cliënten en registratie van incidenten.

Medicatieveiligheid

Medicatieveiligheid is permanent onderwerp van aandacht bij Magentazorg. Het protocol, dat het geneesmiddelendistributieproces eenduidig laat verlopen, wordt geactualiseerd. In 2020 is een elektronische toedienregistratie door middel van een eTDR-module geïmplementeerd. In 2020 is er op de locaties een start gemaakt met de inzet van plannen van aanpak op het verder verbeteren van de medicatieveiligheid.

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

In 2021 wordt hier extra in geïnvesteerd door (coördinerend) verpleegkundigen 4 uur per maand vrij te maken om dit onderwerp verder te verbeteren. In 2021 wordt hier tevens verder aandacht aan besteed en wordt dit gemonitord door middel van interne audits (zie hoofdstuk leren en werken aan kwaliteit).

Decubituspreventie

Decubituspreventie wordt onder andere uitgevoerd door de inzet van wondverpleegkundigen. Zij zijn bekend met de inzet van antidecubitus materialen. In 2021 is decubitus één van de indicatoren, die kwaliteitsinformatie oplevert vanuit het MIKZO-plan (zorgplan in het ECD).

Gemotiveerd gebruik van vrijheid beperkende maatregelen

Binnen Magentazorg worden grenzen verkend tot waar vrijheid gegeven kan worden zonder dat de veiligheid van de cliënten in het geding komt. Zo min mogelijk risico en zo veel mogelijk vrijheid. De locaties met een artikel 60 oormerk hebben een open karakter en cliënten kunnen vrij rondlopen binnen het gebouw en de binnentuin.

Wet Zorg en Dwang en de commissie WZD

In januari 2020 is de Wet Zorg en dwang geïmplementeerd binnen de organisatie. De procedures zijn ontwikkeld, de systemen zijn ingericht en de betrokken medewerkers zijn getraind. Er wordt duidelijk onderscheid gemaakt tussen vrijwillig en onvrijwillig inzet van vrijheid beperkende maatregelen. Dit wordt vastgelegd en volgens de procedures opgevolgd.

De commissie zal zich in 2021 richten op:

- ✓ Het monitoren van de uitvoering van de WZD o.a. middels interne audits.
- ✓ Het evalueren en waar nodig aanpassen van de procedures.

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

Voorkomen onnodige ziekenhuisopnamen

Magentazorg stuurt actief op advanced care planning. Voor kwetsbare ouderen kan een kleine verandering in de gezondheid leiden tot een grote toename in de zorgbehoefte en mogelijk een vermindering van kwaliteit van leven. De specialist ouderengeneeskunde gaat met de cliënt of diens vertegenwoordiger in gesprek over toekomstige gewenste zorg en behandeling. Hierbij wordt gekeken naar de doelen van zorg en behandeling zoals deze passen bij de wensen van de cliënten.

Magentazorg heeft een actief beleid op valpreventie. Het beleid is erop gericht om voor alle cliënten, een risicosignalering op het onderwerp vallen op te nemen in het zorgdossier. Op basis van de geconstateerde risico's worden, indien nodig, passende maatregelen geformuleerd en verwerkt tot afspraken, die worden vastgelegd in het zorgleefplan. Het effect van deze maatregelen wordt tenminste twee keer per jaar geëvalueerd en op individueel cliëntniveau besproken tijdens de zorgleefplanbespreking/MDO. Op basis van deze evaluatie en bespreking worden de maatregelen en bijbehorende afspraken in het zorgleefplan aangepast.

Inzet Kwaliteitsbudget verpleeghuiszorg

Veiligheid	Toelichting	Inzet Kwaliteitsbudget 2021	Directe (D) of Indirecte Kosten (I) Verhouding 85-15%
(Coördinerend) Verpleegkundige t.b.v. medicatieveiligheid	<ul style="list-style-type: none"> • Ca. 3,1 FTE per maand 	€ 145.700	D
Totaal		€ 145.700	Totaal D € 145.700 Totaal I € 0

3.4 Leren en werken aan kwaliteit

Introductie leren en werken aan kwaliteit

Dit hoofdstuk gaat over de wijze waarop Magentazorg op een lerende wijze zorg draagt voor optimale zorg en verzorging voor cliënten. In het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg worden in dit verband vijf elementen onderscheiden, te weten kwaliteitsmanagementsysteem, jaarlijks geactualiseerd kwaliteitsplan, jaarlijks kwaliteitsverslag, continu werken in de praktijk aan verbeteren (door zorgverleners) en deel uitmaken van een lerend netwerk.

Algemeen

Eén van de strategische doelstellingen is het domein kwaliteit en veiligheid op orde krijgen en steeds verbeteren

Daarop is een plan ingezet om het domein kwaliteit op orde te krijgen en steeds te verbeteren. Dit plan bestaat uit twee onderdelen:

- Het borgen van een kwaliteitssysteem
- Het ontwikkelen, vaststellen en uitrollen van richtlijnen en protocollen

Kwaliteitsmanagementsysteem

Het kwaliteitssysteem wordt ontwikkeld middels de PDCA-cyclus zodat methodisch gewerkt wordt aan kwaliteit en veiligheid, waarbij leren en verbeteren centraal staat. Daarnaast is in 2020 een start gemaakt met een kwaliteitsmanagementsysteem voor de organisatie. In 2021 wordt dit voortgezet.

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

Richtlijnen en protocollen

In 2018 en 2019 zijn de richtlijnen en protocollen opgeschoond en geactualiseerd. In 2020 zijn er verbeterlagen gemaakt op het terrein van kwaliteitsbeleid en bij de implementatie van verschillende kwaliteitsinitiatieven. In 2021 wordt dit voortgezet.

Inzet Kwaliteitsgelden 2021

Om bovenstaande mogelijk te maken is er eind 2019 en 2020 geïnvesteerd in een senior kwaliteitsfunctionaris. Dit wordt voortgezet in 2021.

Magentazorg is een actieve partner in de regionale samenwerking: Lerend netwerk

Voor Magentazorg is het belangrijk onderdeel te zijn van lerende netwerken in het kader van de ambitie om een lerende organisatie te zijn. Op bestuurlijk niveau, op directieniveau, maar ook op operationeel niveau is Magentazorg actief in regionale netwerken. In de netwerken vindt onderlinge uitwisseling in openheid plaats door bijvoorbeeld bezoek, consultatie, benchmarking en intervisie. Dat geldt zowel voor de netwerken waar medewerkers als de bestuurder actief in zijn. In 2020 hebben deze regionale netwerken veel opgeleverd in de strijd tegen het corona-virus. Er is van elkaar geleerd en er zijn nieuwe samenwerkingen ontstaan.

Magentazorg is onderdeel van het één van de lerende netwerken georganiseerd vanuit Actiz. Dit netwerk is bedoeld voor kennisdeling- en ontwikkeling. Daarnaast is het bedoeld voor beleidsverheldering en de implementatie daarvan in de praktijk. Regelmatig toets Magentazorg kwaliteitsvraagstukken bij andere deelnemers van het netwerk.

Daarnaast is Magentazorg in 2020 een lerend netwerk gestart met Eveen en Viva! Zorggroep. Het doel is leren en verbeteren. Er is een plan ontwikkeld waarin een aantal standaard onderwerpen zijn geagendeerd. Denk aan onderwerpen als de WZD en het kwaliteitsmanagementsysteem. Dit kwaliteitskader is getoetst bij deze samenwerkingspartners. Daarnaast is het toetsen van het lerend vermogen ook onderdeel van dit lerend netwerk. Hiervoor wordt de zelfevaluatietool van Actiz gebruikt.

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

Intern auditteam

Magentazorg heeft als doelstelling het domein kwaliteit en veiligheid op orde te krijgen en steeds te verbeteren. Onderdeel daarvan is het bevorderen van de PDCA-cyclus om daadwerkelijk kwaliteitsverbeteringen te implementeren. Het monitoren en leren/verbeteren door een check uit te voeren op het beleid en de implementatie daarvan, is daarin een belangrijk onderdeel. Een interne audit is een instrument om dit mogelijk te maken.

Het instrument heeft als doel het creëren van een intern sturings- en reflectiemiddel waarbij op structurele wijze informatie vanuit de organisatie wordt opgehaald over diverse thema's, processen of onderwerpen.

Hiervoor wil Magentazorg in 2021 een auditteam inrichten. Dit auditteam bestaat 50% uit leden van de ondersteunende dienst en voor 50% uit leden vanuit het primaire proces.

Inzet Kwaliteitsgelden 2021

Om bovenstaande mogelijk te maken worden er 8 medewerkers (4 primair proces en 4 ondersteuning) 4 uur per maand vrij.

Leren is werken, werken is leren.

Magentazorg participeert samen met zes collega VVT-organisaties in het programma 'Leren is Werken, Werken is Leren', vanuit de transitie-middelen NHN. Dit programma is ontstaan als antwoord op de behoefte voldoende deskundige en zelfbewuste zorgprofessionals op te leiden in de regio, nu en in de toekomst.

Doelstelling van het programma is:

- Bevorderen en ontwikkelen leerklimaat
- Meer instroom en behoud medewerkers in de zorg
- Kwalitatief betere opleidingsplaatsen
(goede start, minder uitval, betere toerusting op de praktijk)
- Nieuwe vormen van werkbegeleiding, gestoeld op sterke professionele identiteit

Onderdeel van dit programma is het project: Student in zijn kracht. Op basis van actueel leerklimaatonderzoek, observaties en interviews zijn op een afdeling concrete leersituaties zichtbaar gemaakt. Door expliciet leersituaties te duiden, die voorkomen tijdens het dagelijkse werkproces, verwachten wij een toename aan effectiviteit en efficiëntie in het leren en begeleiden. De werkbegeleider wordt begeleid in het herkennen van haar eigen begeleidingsrepertoire en kan aangeven welke vaardigheden nog ontbreken. Tot slot worden de ontwikkelde inzichten, producten en ervaringen gebruikt om in de gehele organisatie de werkbegeleiders en praktijkleercoaches te scholen in de benodigde vaardigheden en de nieuwe werkwijze. Het beoogde effect na 1 jaar is dat studenten aangeven, meer en beter feedback te ontvangen van werkbegeleiders en teamgenoten en dat leersituaties worden aangepast aan hun leervragen en leerniveau.

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

Bevoegd en Bekwaam

In 2020 is het beleid rondom bevoegd-en-bekwaam-zijn vernieuwd. In het nieuwe beleid ligt de nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker. De zorgmedewerker is verantwoordelijk voor het op peil houden van zijn kennis en zijn professioneel handelen. De medewerker bepaalt zelf of hij zich nog bekwaam voelt voor het uitvoeren van een bepaalde handeling, ook als de termijn van drie jaar nog niet is verstreken. De bekwaamheid kan getoetst worden middels de kennis- en vaardigheidstoets gefaciliteerd door Magentazorg, maar ook door het organiseren van themabijeenkomsten of het meelopen met collega's.

Als specialist blijven ontwikkelen:

Korsakov, Parkinson en ouderen met psychiatrische aandoeningen

In 2020 is gestart met het project 'specialist in zorg' voor de specialisaties Korsakov, Parkinson, ouderen met psychiatrische aandoeningen, ouderen met een beroerte en ouderen met dementie. Om ons als specialist te blijven ontwikkelen zijn vijf meerjarenprogramma's ontwikkeld. Voor de programma's zijn extra verpleegkundigen, gerelateerd aan het programma, aangesteld (8 uur per week) om samen met collega's de komende jaren invulling te geven aan de programma's. Het lerend vermogen binnen specialist in zorg wordt versterkt door met elkaar mee te kijken en van elkaars programma te leren. Het programma wordt getrokken door een programmamanager.

Coördinerend verpleegkundigen

Magentazorg heeft een aantal coördinerend verpleegkundigen in dienst. De basistaken zijn:

- Borging kwaliteit
- Coaching medewerkers
- Continuïteit van zorg.

In 2020 zijn er duidelijkere kaders neergezet om deze functie beter te positioneren binnen de organisatie. Om dit verder te continueren wil Magentazorg voor deze coördinerend verpleegkundigen in 2021 investeren in deskundigheidsbevordering gericht op:

- Training on the job
- Coaching geven aan team
- Sturen op kwaliteitsonderwerpen
- Het organiseren van intervisie.

Inzet Kwaliteitsgelden 2021

In 2021 wordt extra geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering en intervisie van de coördinerend verpleegkundigen. Hiervoor worden zij 3 uur per maand vrij gemaakt. Daarnaast wordt er 2,5 FTE vrijgemaakt voor een coachende coördinerend verpleegkundige, voor training on the job van coördinerend verpleegkundigen.

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

Overzicht extra middelen kwaliteitsbudget 2021

Leren en werken aan kwaliteit	Toelichting	Inzet Kwaliteitsbudget 2021	Directe (D) of Indirecte Kosten (I) Verhouding 85-15%
Senior Kwaliteitsfunctionaris	Inzet van extra kwaliteitsfunctionaris	€ 79.730	I
Inzet auditteam ondersteuning	4 uur per maand	€ 11.520	I
Inzet auditteam primair proces	4 uur per maand	€ 9.600	D
Programma-manager specialist in zorg		€ 41.750	I
Ontwikkeldbudget specialist in zorg		€ 62.625	I
Extra verpleegkundigen, gerelateerd aan specialist in zorg		€ 71.750	D
Coördinerend Verpleegkundige, positionering	• Ca. 2,3 FTE	€ 107.955	D
Coachend Coördinerend Verpleegkundige	• Ca. 2,5 FTE	€ 117.500	D
Totaal		€ 502.430	Totaal D € 306.805 Totaal I € 195.625

3.5 Leiderschap, Governance en management

Introductie Leiderschap, Governance en management

Dit onderdeel uit het kwaliteitsplan gaat over de aansturing en Governance van Magentazorg. Deze aansturing en Governance zijn faciliterend ten aanzien van kwaliteit, het beleggen van verantwoordelijkheid, besluitvorming en risicomanagement en de strategische, statutaire en financiële verplichtingen.

Sturen op kernwaarden staat centraal bij Magentazorg. Medewerkers vergroten onder deskundige leiding hun vakmanschap. Het onderdeel 'zorgen voor synergie tussen cultuur en regels' verdient nog een extra check bij het actualiseren van onze richtlijnen en protocollen.

Visie op zorg en sturen op kernwaarden

Visie op zorg en sturing op kernwaarden vormen de basis voor ons kwaliteitshandelen.

De contouren voor onze missie, visie, strategie en kernwaarden – zoals beschreven in hoofdstuk 1 'profiel van Magentazorg' – is in 2019 met inbreng van alle geledingen binnen onze organisatie, inclusief de Centrale Cliëntenraad en de cliëntenraad Actiezorg – vormgegeven.

1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

2. Wonen en welzijn

3. Veiligheid

4. Leren en werken aan kwaliteit

5. Leiderschap, governance en management

6. Personeelssamenstelling

7. Gebruik van hulpbronnen

8. Gebruik van informatie

Geconstateerd is dat managers zorg in hun (nieuwe) rol behoefte hebben aan tools om de samenwerking binnen het eigen team te optimaliseren. Hiervoor zijn club van 50 bijeenkomsten georganiseerd. Deze club bestaat uit leidinggevenden uit het midden en hoofdkader en de ondersteunende diensten. Intern wordt er met elkaar in gesprek gegaan over de ontwikkelingen in de organisatie. Focus is op een sterk middenkader, verantwoordelijkheid en leiderschap.

Leiderschap en goed bestuur

Vanaf 2017 heeft de vernieuwde Governance Code Zorg geleid tot hernieuwde aandacht voor de principes van Good Governance. De nieuwe code heeft zijn doorvertaling gekregen in herziene Reglementen voor Raad van Toezicht en Raad van Bestuur.

Rol en positie medezeggenschap en toezichthouder

De Centrale Cliëntenraad in oprichting (CCR i.o.) adviseert de raad van bestuur, gevraagd en ongevraagd, ten aanzien van alle onderwerpen die van belang zijn voor cliënten in de zorg. De 'nieuwe' CCR in oprichting is geïnstalleerd in oktober 2020. De lokale raden doen dit op hun eigen locatie of in de thuiszorg. De nieuwe wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz) is per juli 2020 van kracht. Samen met de cliëntenraad is verkend welke consequenties deze wet heeft voor de medezeggenschapsstructuur. Het jaar 2021 wordt als overgangsjaar gebruikt.

De Verpleegkundige/Verzorgende Adviesraad (VVAR, opgericht op 01-07-2019) is in 2020 verder in positie gebracht en richt zich op de verdere professionalisering van het verpleegkundige en verzorgende vakgebied. Door het corona-virus heeft er nog weinig afstemming met de achterban plaatsgevonden. Dit wordt in 2021 opnieuw opgepakt.

De ondernemingsraad (OR) adviseert de raad van bestuur, gevraagd en ongevraagd, ten aanzien van personele vraagstukken. De nieuwe OR is geïnstalleerd in juni 2020. De leden van de ondernemingsraad komen uit verschillende onderdelen van de organisatie: intra- en extramuraal, de revalidatie en administratieve- en stafdiensten.

De Raad van Bestuur heeft periodiek overleg met de Raad van Toezicht. De commissie Kwaliteit van de Raad van Toezicht bespreekt de onderwerpen rondom kwaliteit en veiligheid.

1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

2. Wonen en welzijn

3. Veiligheid

4. Leren en werken aan kwaliteit

5. Leiderschap, governance en management

6. Personeelssamenstelling

7. Gebruik van hulpbronnen

8. Gebruik van informatie

Inzicht hebben en geven

Onder deze noemer brengt het kwaliteitskader een aantal onderwerpen bijeen. In de eerste plaats de eis dat de raad van bestuur actief betrokken is bij de kwaliteitsontwikkeling en ook werkelijk borgt dat het kwaliteitsplan kan worden uitgevoerd. De bestuurder/directie zoekt actief de verbinding met de medewerkers. Normaliter lopen de directeurs zorg op gezette tijden een dienst mee in het primaire proces en vinden de directie-overleggen plaats op locatie, waarbij medewerkers aansluiten. Deze activiteiten zijn in 2020 wegens het coronavirus gestopt. In 2021 hoopt de bestuurder/directie deze activiteiten echter weer op te pakken. Magentazorg zal in 2021 haar rol in de regionale samenwerkingsverbanden ook voortzetten en verder uitbreiden.

Verankeren van medische, verpleegkundige en psychosociale expertise in het aansturen van de organisatie

Magentazorg heeft een eenhoofdige raad van bestuur. In het directieteam zitten drie directeurs met een zorginhoudelijke achtergrond. Voorts is een medisch manager aangesteld als sparring partner van de directie. Daarmee is de zorginhoudelijke expertise in het aansturen van de organisatie geborgd.

3.6 Personeelssamenstelling

Introductie Personeelssamenstelling

Alles staat en valt met betrokken en deskundige medewerkers. Het kwaliteitskader verpleeghuiszorg onderkent dat investeren in een adequate personeelsformatie essentieel is om de vereiste kwaliteit te kunnen leveren. Doorrekenen van de in het kader neergelegde normen heeft inmiddels geleid tot het beschikbaar komen van extra middelen om de formatie kwalitatief en kwantitatief op een hoger peil te brengen. Het gaat dan om structurele uitbreiding van de formatie, maar ook om het mogelijk maken van vervanging zodat medewerkers de ruimte krijgen om scholing te volgen.

Magentazorg is een organisatie die maximaal ondersteunt door het geven van veel aandacht voor scholing en deskundigheidsbevordering. Wij weten onze medewerkers meer dan gemiddeld te behouden en hebben veel aandacht voor vitaliteit, wat leidt tot onder andere laag verzuim.

Voor 2021 richten wij ons op 4 deelgebieden: opleiden en ontwikkelen;

1. We investeren in leren en ontwikkelen
2. Veel invloed van medewerkers en eigen regie
3. Veel aandacht vitaliteit en gezond leven en werken
4. Goede sfeer en samenwerking, sociaal, collegiaal

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

Opleiden en ontwikkelen

Het leveren van kwaliteit is belangrijk. We werken met professionals die zelf zorgen voor het op peil houden van hun vakkennis en expertise. Voor leren, bijscholing, verbeteren en ontwikkelen is ruimte, tijd en geld.

1. Startende managers zorg krijgen training en coaching om in hun functie groeien. Zij formuleren daarbij hun persoonlijke leerdoelen.
2. Medewerkers kunnen opleidingstrajecten volgen, zodat vakkennis actueel en waardevol blijft en medewerkers met een nieuw diploma kunnen groeien binnen en buiten de organisatie.
3. Groot aanbod e-learnings zodat medewerkers zich op verschillende vlakken kunnen ontwikkelen op het moment dat het hen uitkomt.
4. Er zijn veel doorgroeimogelijkheden.
5. Met het begeleiden van stagairs neemt Magentazorg haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en zorgt voor de aanwas van jongeren.

Verder is er in 2021 onder andere aandacht voor:

- ✓ Vakbekwaam worden; opleiden en ontwikkelen voor een startkwalificatie
- ✓ BBL in nieuwe vorm (d.m.v. pilots)
- ✓ Vakbekwaam blijven; opleiden en ontwikkelen om in een bestaande functie deskundig te blijven
- ✓ Toewerken naar lerende organisatie
- ✓ Werken met een jaarkalender
- ✓ MD programma

Eigen regie

Medewerkers hebben de regie over en veel invloed op het eigen werk. Samen met het team krijgen medewerkers alle ruimte om te ondernemen en te groeien.

1. Teams organiseren de zorg zelf en zijn zelf verantwoordelijk voor o.a. de kwaliteit van zorg en het oplossen van problemen.
2. Teams roosteren zelf, zodat medewerkers zelf de balans tussen werk en privé bepalen.
3. Medewerkers kunnen zelf veel invloed uitoefenen op het eigen werk en de werksituatie doordat teams diverse rollen en taken zelfstandig oppakken zonder direct de leidinggevende te betrekken.
4. Er zijn contracten naar keuze; groot of klein en vast of flexibel.

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

Vitaliteit en gezondheid

Er is veel aandacht voor vitaliteit en gezondheid. Vitale mensen hebben energie en leveren veel waarde in de organisatie.

1. Medewerkers kunnen meedoen aan diverse aantrekkelijke vitaliteitsworkshops die Magentazorg met regelmaat organiseert.
2. Er is een uitgebreid aanbod online cursussen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, maar ook om de eigen vitaliteit, gezondheid en welzijn te bevorderen.
3. Medewerkers kunnen gebruik maken van professionals ter preventie van klachten; denk aan coaches en fysiotherapeuten.
4. Medewerkers kunnen met een flink financieel voordeel een fiets kopen door gebruik te maken van het fietsplan.

Goede werksfeer

Er is een zeer goede, open en laagdrempelige werksfeer, collegialiteit en een goede samenwerking onderling en met andere partijen.

1. Medewerkers werken vanuit het hart en hebben oprechte aandacht voor de cliënt en voor elkaar.
2. Teams denken in uitdagingen en oplossingen en zijn optimistisch ingesteld.
3. Magentazorg is een platte organisatie met een informele, open en laagdrempelige werksfeer. Korte lijnen, omgekeerde piramide.
4. Er is veel collegialiteit, groot gevoel van saamhorigheid. Een actief sociaal intranet ondersteunt dit.
5. Sociaal; zorgen doen we samen. Medewerkers werken samen met vrijwilligers, mantelzorgers, familie en buurtbewoners, stagiairs, mensen met een arbeidsbeperking en verstandelijk gehandicapten, scholen, bedrijven, etcetera.
6. Magentazorg organiseert leuke evenementen voor medewerkers, van inspiratiedagen, tot een personeelsfeest en deelname aan sportevenementen.

Inzet extra kwaliteitsgelden 2021

- De ambitie om succesvol op de krappe arbeidsmarkt te kunnen zijn vraagt om de aanstelling van een recruiter, die gericht ingezet kan worden om de extra benodigde inzet van medewerkers te gaan realiseren. Magentazorg heeft de afgelopen jaren met wel dertig tot veertig extra opleidingsplaatsen in de zorg (niveau 5,4,3 e.a.) uitgebreid.

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

- Ook heeft Magentazorg meer opleidingsmogelijkheden gecreëerd: naast de gebruikelijke ROC-groepen is ook de MagentAcademy actief. Vanuit een eigen opleidingscentrum worden bij- en nascholingsactiviteiten voor de medewerkers georganiseerd en zijn er onder andere leerwerkplekken voor verschillende zorgverleners
- Net als in 2020 krijgen medewerkers niveau 2 de kans om door te groeien naar niveau 3 IG (VIG). In 2021 wordt daarnaast een groep niveau 1 (medewerkers zorg en welzijn) opgeleid naar niveau 2.
- Om deze stagiaires en leerlingen goed te begeleiden is structurele en professionele begeleiding op de werkvloer noodzakelijk. Daarmee voorkomt Magentazorg extra druk op de huidige medewerkers. Hiervoor worden werkbegeleiders ingezet.
- Voor extra begeleiding van specifieke groepen leerlingen (bijvoorbeeld zij-instromers) wordt 1 FTE MBO praktijkopleider ingezet.
- Met de introductie van een praktijkleercoach worden de werkbegeleiders op de afdelingen ondersteund in het creëren van een opleidingsklimaat. In 2021 wordt de formatie hiervoor uitgebreid om niveau 1 naar niveau 2 op te leiden.

Overzicht extra middelen kwaliteitsbudget 2021

Personeelssamenstelling	Toelichting	Inzet Kwaliteitsbudget 2021	Directe (D) of Indirecte Kosten (I) Verhouding 85-15%
Recruiter	Inzet ca. 1 FTE	€ 58.900	I
Opleiden niveau 1 naar 2 en 2 naar 3 (inclusief boventaligheid)	Inzet ca. 17.7 FTE	€ 730.950	D
Werkbegeleiders	Inzet ca. 19 FTE	€ 150.000	D
MBO Praktijkopleider	Inzet ca. 1 FTE	€ 47.000	D
Leercoach	Inzet ca. 4,89 FTE	€ 248.025	D
Expert Korsakov		€ 9.315	I
Totaal		€1.244.190	Totaal D €1.175.975 Totaal I € 68.215

3.7 Gebruik van hulpbronnen

Introductie Gebruik van hulpbronnen

Een effectieve inzet van zogeheten hulpbronnen moet de kwaliteit van zorg faciliteren. Magentazorg beperkt zich in dit onderdeel tot het melden van nieuwe ontwikkelingen c.q. initiatieven vanuit het perspectief van het kwaliteitsplan, en welke niet in andere hoofdstukken al zijn meegenomen.

Digitale technologie en ondersteuning

Voor Magentazorg is digitale technologie en ondersteuning van groot belang voor de medewerkers bij het leveren van kwalitatieve en veilige zorg. Gegevens moeten ook veilig zijn binnen de ICT-omgeving. Door in te spelen op de digitale samenleving wil Magentazorg een aantrekkelijke werkgever zijn voor de huidige medewerkers én nieuwe medewerkers.

ICT roadmap

In 2019 heeft Magentazorg een plan van aanpak, de 'ICT roadmap' opgesteld, waarin vernieuwing en verbetering van de ICT diensten wordt beschreven. De ICT roadmap beoogt een stabiele en betrouwbare ICT voor de eindgebruikers, een moderne digitale werkplek met goede ondersteuning, een goede architectuur en infrastructuur die verdere innovatie mogelijk maakt en een sterke klantgerichte regie over alle ICT diensten. Het project behelst onder andere de volgende onderwerpen:

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

- Een nieuwe ICT-leverancier voor een stabielere ICT omgeving
- Het bewaren en delen van documenten op een eenduidige en veilige omgeving
- Het vernieuwen van de hardware
- Het vernieuwen van de software
- Het verbeteren van het netwerk

De uitrol is in het najaar van 2020 gestart. 2021 wordt benut om dit project verder uit te rollen en vraagt om een flinke investering. Ook zijn twee ICT-medewerkers op de locatie aanwezig om dit traject te begeleiden.

E-health en zorgtechnologie

In een aantal verpleeghuizen wordt gebruik gemaakt van een alarmsystemen op basis van een bewegingssensoren en op basis van persoonsalarmeringen. Magentazorg wil de E-health en zorgtechnologie mogelijkheden verder uitbouwen. Hiermee wil de organisatie inspelen op de digitale samenleving. Om dit te bewerkstelligen is er vanaf 2020 een I-nurse in dienst van Magentazorg. Deze medewerker werkt vanuit de rol van gebruiker met als doel te kijken naar (bewezen) technologische mogelijkheden voor zowel medewerker als cliënt.

Duurzaamheid en milieu

Magentazorg is aangesloten bij de Green Deal 2.0: 'Duurzame zorg voor een gezonde toekomst'. Hiermee geeft Magentazorg uitvoering aan duurzaamheid door de inzet op de thema's reductie, circulair werken, verminderen medicijnresten uit water en gezondheid bevorderende leefomgeving.

Het beleid van Magentazorg op het gebied van duurzaamheid en milieu is vertaald in een aantal concrete doelstellingen. Eén van die doelstellingen is medio 2021 het bronzen niveau van de Milieuthermometer Zorg te behalen voor alle locaties van Magentazorg. De Milieuthermometer Zorg is ontwikkeld door Milieu Platform Zorgsector (MPZ) in samenwerking met Stichting Milieukeur (SMK) en maakt een milieumanagementsysteem binnen een zorginstelling certificeerbaar.

Inmiddels is locatie Zuyder Waert, als eerst zorginstelling in de gemeente Heerhugowaard, officieel gecertificeerd met het bronzen certificaat. Op 6 februari 2019 heeft de wethouder "Duurzaamheid" van de gemeente Heerhugowaard het bronzen certificaat van MPZ uitgereikt.

Voor 2021 zijn de plannen:

- MPZ Certificatieschema invullen als nulmeting voor onze eigendoms- en huurpanden, locaties certificeren voor minimaal brons in 2021.
- Duurzaam inkoopbeleid opstellen.
- Duurzame schoonmaakmiddelen en afvalscheiding implementeren in de andere locaties.

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

Internet, intranet en huisstijl

Communicatie is belangrijk om goed op de hoogte te blijven en een kwestie van halen en brengen. Eind 2019 wordt een nieuw sociaal intranet gelanceerd voor alle medewerkers. Deze is in 2020 verder geïmplementeerd. Daarnaast is in 2020 gestart met de bouw van een nieuwe externe website. Dit alles in één en dezelfde huisstijl en benamingen.

Overzicht extra middelen kwaliteitsbudget 2021

Gebruik van hulpbronnen	Toelichting	Inzet Kwaliteitsbudget 2021	Directe (D) of Indirecte Kosten (I) Verhouding 85-15%
ICT roadmap		€380.000	I
ICT ondersteuning op locatie	ca. 2 FTE	€ 87.752	I
I-Nurse	ca. 0,5 FTE	€ 37.526	D
Totaal		€ 505.278	Totaal D € 37.526 Totaal I € 467.752

3.8 Gebruik van informatie

Introductie Gebruik van informatie

Actief gebruik maken van alle bronnen van informatie heeft tot doel het ondersteunen van inzet van mensen en middelen, het leveren, monitoren, managen, samen leren en verbeteren van zorg.

Verzamelen en delen van informatie voor samen leren en verbeteren

Medewerkerstevredenheid

De tevredenheid van medewerkers wordt structureel eens in de drie jaar gemeten. De laatste meting zou plaatsgevonden in Q4 van 2020. Wegens de extra inspanningen die gevraagd worden van medewerkers in de beheersing van het coronavirus, is het onderzoek uitgesteld naar Q1 2021. De resultaten hiervan worden meegenomen bij de jaarplannen van 2021.

Zorgkaart Nederland

Zorgkaart Nederland is een site van de Patiënten federatie Nederland en is de grootste ervaringsite voor de gezondheidszorg. ZorgkaartNederland wordt nadrukkelijk ingezet als meetinstrument voor cliëntervaringen binnen Magentazorg. In 2020 zijn een aantal interventies uitgezet om het aantal beoordelingen omhoog te krijgen om zo de uitkomsten representatief te laten worden.

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

Leren van incidenten en klachten

Melden Incidenten Cliënten (MIC) en Melden Incidenten Medewerkers (MIM)

Het melden van incidenten wordt gedaan als leermoment zodat de zorg aan de cliënt zo optimaal mogelijk verloopt. In 2020 legt Magentazorg de focus op het lerende element van incidenten en wordt beleid ontwikkeld om het melden te betrekken in de kwaliteitscyclus.

Klachten

Magentazorg ziet klachten als de mogelijkheid om samen met cliënt en/of naasten, te kijken naar mogelijkheden om de kwaliteit van zorg en dienstverlening te verbeteren. In 2020 zal beleid worden ontwikkeld om klachten en daaraan gekoppelde adviezen van de klachtenfunctionaris op systematische wijze te betrekken in de kwaliteitscyclus. Relatie tot de nieuwe wet zorg en dwang wordt gekeken naar de rol van de klachtenfunctionaris.

Dashboard kwaliteit

Perioderapportage kwaliteit

Bovenstaande gegevens worden elke vier maanden in de perioderapportage geanalyseerd en weergegeven. Er zijn een aantal KPI's ontwikkeld waarop er wordt geanalyseerd. Er wordt onder meer naar de trends van de cijfers gekeken. Dit gebeurt momenteel nog handmatig. De data wordt voornamelijk in excelsheets geregistreerd of gegenereerd en geef onvoldoende en achterhaalde informatie en biedt niet de mogelijkheid om verbetermaatregelen te volgen.

Digitaal kwaliteitsvolgsysteem

Magentazorg bouwt aan een gestructureerde en cyclische aanpak van kwaliteit middels een kwaliteitsmanagementsysteem. Dit kwaliteitsmanagementsysteem verzamelt alle data, die wordt weergegeven in het dashboard en zal worden gebruikt om de kwaliteit van zorg te verbeteren.

Magentazorg heeft als doelstelling om een laagdrempelig en gebruiksvriendelijk systeem te bouwen waarin de kwaliteitsdata (bv MIC, klachten, Clio ontevredenheid etc.) geregistreerd kunnen worden en realtime kwaliteitsinformatie genereert voor elk gewenst organisatieonderdeel (of een verzameling daar van). Daarnaast biedt dit systeem de mogelijkheid om verbetermaatregelen te registreren en de opvolging te borgen. Dit vraagt een investering in 2021.

- | | |
|---|--|
| 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning | 5. Leiderschap, governance en management |
| 2. Wonen en welzijn | 6. Personeelssamenstelling |
| 3. Veiligheid | 7. Gebruik van hulpbronnen |
| 4. Leren en werken aan kwaliteit | 8. Gebruik van informatie |

Openbaarheid en transparantie

Magentazorg draagt zorg voor het openbaar toegankelijk zijn van het kwaliteitsverslag via de website. Het kwaliteitsverslag wordt aangeboden aan zorginstituut.

Overzicht extra middelen kwaliteitsbudget 2021

Gebruik van hulpbronnen	Toelichting	Inzet Kwaliteitsbudget 2021	Directe (D) of Indirecte Kosten (I) Verhouding 85-15%
Projectkosten kwaliteitsvolgsysteem		€35.000	I
Scholingskosten kwaliteitsvolgsysteem		€ 40.000	D
Totaal		€ 75.000	Totaal D € 40.000 Totaal I € 35.000

Overzicht extra middelen kwaliteitsbudget 2021

Totale kostenbegroting Inzet Kwaliteitsbudget 2021 en verhouding 85-15 % (direct-indirect) kwaliteitsplan 2021

	Bedrag	Percentage
Direct	€ 6.071.972	88%
Indirect	€797.642	12%
Totaal	€6.869.614	

Het toegekende budget voor 2021 bedraagt € 7.059.812
 Aandeel Alkcare € 159.000
 Beschikbaar voor Magentazorg € 6.900.812

Verbeterpunten per domein/locatie

Verpleeghuiszorg

Zuyder
Waert

Persoonsgerichte zorg & ondersteuning:

- Elke nieuwe medewerker of stagiair stelt zich voor aan de cliënten.
- Cliënten ervaren nabijheid, geborgenheid, vertrouwen en begrip. Zij worden met respect behandeld.
- Alle medewerkers werken met de cliëntagenda.
- Alle cliënten (bewoners) krijgen passende dagbestedings-mogelijkheden aangeboden
- Deskundigheidsbevordering bij zorgpersoneel en medewerkers wonen en welzijn.

Wonen & Welzijn:

- Goede samenwerking met zorg en medewerkers wonen en welzijn./ Goede borging van welzijn op bewonersniveau.
- Goede scholing MW&W op gebied van: huishouding/ hygiëne en omgaan met materialen.

Kwaliteit & Veiligheid:

- Iedere medewerker werkt vanuit de kern-waarden, visie en koers van Magentazorg
- MIC/MIM als lerend instrument.
- Open cultuur met ruimte om elkaar feedback te geven en persoonsgericht gewerkt wordt in lijn met de kernwaarden

Deskundige Zorgverlener:

- Deskundigheidsbevordering onbegrepen gedrag en Wet Zorg en Dwang.
- Ontwikkeling CVP naar verpleegkundig leiderschap

Verpleeghuiszorg

Oudtburgh

Persoonsgerichte zorg & ondersteuning:

- Elke nieuwe medewerker of stagiair stelt zich voor aan de cliënten
- Cliënten ervaren nabijheid, geborgenheid, vertrouwen en begrip. Zij worden met respect behandeld.
- Alle medewerkers werken met de cliëntagenda.
- Alle cliënten (bewoners) krijgen passende dagbestedings-mogelijkheden aangeboden
- Deskundigheidsbevordering bij zorgpersoneel en medewerkers wonen en welzijn.

Wonen & Welzijn:

- Goede samenwerking met zorg en medewerkers wonen en welzijn./ Goede borging van welzijn op bewonersniveau.
- Goede scholing MW&W op gebied van: huishouding/ hygiëne en omgaan met materialen.

Veiligheid:

- Loopcircuit creëren rondom verpleeghuis Oudtburgh

Leren verbeteren van Kwaliteit:

- Verbeteren kennis bij medewerkers van tilinstructies en gebruik van hulpmiddelen.
- Medewerkers zijn op de hoogte van de richtlijnen voor het werken met gevaarlijke stoffen.

Leiderschap, governance en management:

- Deskundigheidsbevordering onbegrepen gedrag en Wet Zorg en Dwang.
- Ontwikkeling CVP naar verpleegkundig leiderschap

Verpleeghuiszorg

Haemstede

Persoonsgerichte zorg & ondersteuning:

- Iedere zorg medewerker gebruikt het zorgdossier.
- Overdracht en continuïteit van zorg.

Wonen & Welzijn:

- De ADL zorg wordt uitgevoerd zoals met de cliënt is vastgelegd

Veiligheid:

- Veilig werk/ leerklimaat

Leren verbeteren van Kwaliteit:

- Verbeteren kennis bij medewerkers van tilinstructies en gebruik van hulpmiddelen.

Leiderschap, governance en management:

- Deskundigheidsbevordering onbegrepen gedrag en Wet Zorg en Dwang.
- Ontwikkeling CVP naar verpleegkundig leiderschap

Verpleeghuiszorg

Hoog Duinen	<p>Persoonsgerichte zorg & ondersteuning:</p> <ul style="list-style-type: none">• De bewoner ervaart een huiselijk gevoel en ontvangt hulp en ondersteuning passend bij behoefte en zorgvraag• De mantelzorger kan op verzoek betrokken worden bij zorg en ondersteuning. Afspraken hierover worden vastgelegd in het zorgleefplan.• Alle medewerkers werken met de cliënt agenda.• Inzet familiecoaches <p>Wonen & Welzijn:</p> <ul style="list-style-type: none">• Borgen van welzijn• Optimaal benutten van de aanwezige welzijnsvoorzieningen• Mantelzorgers en Vrijwilligers participeren in zorg en ondersteuning.• Voeding en Ambiance verbeteren• Verbouwing Hoog Duinen tot toekomstbestendige locatie. De centrale hal krijgt een huiselijke en gastvrije uitstraling. De buitenruimte wordt beter benut en toegankelijk gemaakt. <p>Veiligheid:</p> <ul style="list-style-type: none">• Domotica zijn eenvoudig en betrouwbaar in gebruik• Bedrijfskleding is geïmplementeerd <p>Leren & verbeteren van kwaliteit:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cliënt (familie) ervaringen verzamelen en evalueren; verbeterpunten oppakken <p>Er wordt gewerkt conform richtlijn 'veilig thuis'.</p> <p>Leiderschap, governance en management</p> <ul style="list-style-type: none">• Medewerkers staan in hun kracht door eigenaarschap in werkprocessen en eigen regie.• Scholing op basis van complexiteit van werk en zorg.
----------------	---

Verpleeghuiszorg

Molenhoeve

Persoonsgerichte zorg & ondersteuning:

- De regie over het leven ligt bij de cliënt. De visie “Thuis voelen waar je woont” is leidend
- De mantelzorger kan op verzoek betrokken worden bij zorg en ondersteuning. Afspraken hierover worden vastgelegd in het zorgleefplan.

Wonen & Welzijn:

- Borgen van welzijn,
- Contacten leggen met onderwijs instellingen voor welzijnsactiviteiten
- Optimaal benutten van de aanwezige welzijnsvoorzieningen
- Vrijwilligers en dorpsactiviteiten

Veiligheid:

- Domotica is eenvoudig en betrouwbaar in gebruik
- Cliënt (familie) ervaringen verzamelen en evalueren; verbeterpunten oppakken

Leren & verbeteren van kwaliteit:

- Er wordt gewerkt conform richtlijn ‘veilig thuis’

Leiderschap, governance en management

- Medewerkers staan in hun kracht door eigenaarschap in werkprocessen en eigen regie
- Ontwikkeling “zorg door de burens”
- Scholing op basis van complexiteit van werk en zorg.

Verpleeghuiszorg

Meander

Persoonsgerichte zorg & ondersteuning:

- Tevreden cliënten en familieleden
- Persoonsgerichte zorg is ingevoerd en/ of geborgd
- De cliëntagenda wordt optimaal gebruikt

Wonen & Welzijn:

- Medewerkers wonen en welzijn zijn goed geïnstalleerd
- Zeven dagen in de week is er een welzijn- aanbod

Veiligheid:

- Veilig werk/ leerklimaat

Leren & verbeteren van kwaliteit:

- Kwaliteit van zorg is op orde (scholingen, kwaliteitsregister, klinische lessen organiseren en bijwonen)
- Open cultuur met ruimte om elkaar feedback te geven en persoonsgericht gewerkt wordt in lijn met de kernwaarden

Leiderschap, governance en management

- Deskundigheidsbevordering onbegrepen gedrag en Wet Zorg en Dwang.
- Ontwikkeling CVP naar verpleegkundig leiderschap

Verpleeghuiszorg

Dijckhoeve

Persoonsgerichte zorg & ondersteuning:

- Tevreden cliënten en familieleden
- Persoonsgerichte zorg is ingevoerd en/ of geborgd
- De cliëntagenda wordt optimaal gebruikt

Wonen & Welzijn:

- Medewerkers wonen en welzijn zijn goed geïnstalleerd
- Zeven dagen in de week is er een welzijn- aanbod
- Voeding en Ambiance verbeteren

Veiligheid:

- Veilig werk/ leerklimaat

Leren & verbeteren van kwaliteit:

- Kwaliteit van zorg is op orde (scholingen, kwaliteitsregister, klinische lessen organiseren en bijwonen)
- Open cultuur met ruimte om elkaar feedback te geven en persoonsgericht gewerkt wordt in lijn met de kernwaarden

Leiderschap, governance en management

- Deskundigheidsbevordering onbegrepen gedrag en Wet Zorg en Dwang.
- Ontwikkeling CVP naar verpleegkundig leiderschap

Verpleeghuiszorg

De Daalder

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

- Cliënten ervaren nabijheid, geborgenheid, vertrouwen en begrip. Zij worden met respect behandeld.
- Medewerkers hebben professionele kennis en kunde over onderwerpen als dementie, onbegrepen gedrag en persoons gerichte zorg.
- Cliënten en familieleden zijn geïnformeerd en worden betrokken bij de zorg.

Wonen & welzijn

- Activiteitenaanbod en verschillende vormen van zingeving zijn bekend en zichtbaar voor cliënten en (informele) zorg.

Veiligheid:

- Er wordt geen vrijheidsbeperking toegepast tenzij.

Leren & verbeteren van kwaliteit:

- Cliënten en familieleden laten recensie achter op Zorgkaart Nederland
- Open cultuur met ruimte om elkaar feedback te geven en persoonsgericht gewerkt wordt in lijn met de kernwaarden
- **Leiderschap, governance en management**
- De Coördinerend verpleegkundige ontwikkelt haar verpleegkundig leiderschap.
- Deskundigheidsbevordering onbegrepen gedrag en Wet Zorg en Dwang.

Verpleeghuiszorg

De oude
Trambaan

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

- Cliënten ervaren nabijheid, geborgenheid, vertrouwen en begrip. Zij worden met respect behandeld.
- Medewerkers hebben professionele kennis en kunde over onderwerpen als dementie, onbegrepen gedrag en persoons gerichte zorg.
- Cliënten en familieleden zijn geïnformeerd en worden betrokken bij de zorg.

Wonen & welzijn

- Activiteitenaanbod en verschillende vormen van zingeving zijn bekend en zichtbaar voor cliënten en (informele) zorg.

Veiligheid:

- Er wordt geen vrijheidsbeperking toegepast tenzij.

Leren & verbeteren van kwaliteit:

- Cliënten en familieleden laten recensie achter op Zorgkaart Nederland
- Open cultuur met ruimte om elkaar feedback te geven en persoonsgericht gewerkt wordt in lijn met de kernwaarden
- **Leiderschap, governance en management**
- De Coördinerend verpleegkundige ontwikkelt haar verpleegkundig leiderschap.
- Deskundigheidsbevordering onbegrepen gedrag en Wet Zorg en Dwang.

Verpleeghuiszorg

Oudorperzand

Persoonsgerichte zorg & ondersteuning:

- Tevreden cliënten en familieleden
- Samenwerking met familiecoach
- Persoonsgerichte zorg is ingevoerd en/ of geborgd
- De cliëntagenda wordt gebruikt

Wonen & Welzijn:

- Medewerkers wonen en welzijn zijn goed geïnstalleerd
- Zeven dagen in de week is er een welzijn- aanbod
- Er zijn voldoende activiteiten beschikbaar

Veiligheid:

- Domotica is eenvoudig en betrouwbaar in gebruik
- Veilig werk/ leerklimaat

Leren & verbeteren van kwaliteit:

- Kwaliteit van zorg is op orde (scholingen, kwaliteitsregister, klinische lessen organiseren en bijwonen)
- Open cultuur met ruimte om elkaar feedback te geven en persoonsgericht gewerkt wordt in lijn met de kernwaarden

Leiderschap, governance en management

- Persoonlijke zorg, mezelf zijn, aandacht geven, expertise en pionieren
- Ontwikkeling CVP naar verpleegkundig leiderschap

Verpleeghuiszorg

Nieuw Varne

Persoonsgerichte zorg & ondersteuning:

- Een specialistische woonomgeving ontwikkelen volgens actuele inzichten en standaarden
- Het team GP is en blijft specialist in Geronto-psihiatrische zorg
- Nieuw Varne staat bekend om zijn specialisme GP

Wonen & Welzijn:

- De ADL zorg wordt uitgevoerd zoals met de cliënt is vastgelegd
- Activiteitenaanbod en verschillende vormen van zingeving zijn bekend en zichtbaar voor cliënten en (informele) zorg.

Veiligheid:

- Veilig werk/ leerklmaat

Leren verbeteren van Kwaliteit:

- Cliënten en familieleden laten recensie achter op Zorgkaart Nederland
- Open cultuur met ruimte om elkaar feedback te geven en persoonsgericht gewerkt wordt in lijn met de kernwaarden
- **Leiderschap, governance en management:**
- Deskundigheidsbevordering onbegrepen gedrag en Wet Zorg en Dwang.
- Ontwikkeling CVP naar verpleegkundig leiderschap

Verpleeghuiszorg

Rekerhof

Persoonsgerichte zorg & ondersteuning:















- Implementeren persoonsgerichte zorg onder ander door inzet vernieuwd ECD. Dagbesteding passend bij individuele behoefte van de cliënt.

Wonen & Welzijn:














- De mantelzorger kan op verzoek betrokken worden bij zorg en ondersteuning. Afspraken hierover worden vastgelegd in het zorgleefplan.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Locaties inclusief KvK vestigingsnummer

	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Lauwershof (Revalidatie Alkmaar) 000027721051 Jupiterstraat 10, 1829CA Oudorp		Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Daalder 000027721620 000030452066 Johanna Naberstraat 79 A - C, 1827LB Alkmaar
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Zuyder Waert 000027721078 Titaniaalaaan 15, 1702AZ Heerhugowaard		Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Meander 1, 3, 7 & 9 000027721647 000027721671 000027721698 000027721701 Zonoord 1, 1723LK Noord-Scharwoude
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	De Molenhoeve 000027721094 Bovenweg 114, 1834CH Sint Pancras		Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Dijckhoeve 000030452546 000030452651 000030452740 000030452821 Kanaaldijk 264A, 264B, 264C, 264D 1831BG Koedijk
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Oudtburgh 000027721108 Molenweidjtje 1, 1862BC Bergen (NH)		Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Nieuw Varne 000036996823 Gaanderij 29, 1852RV Heiloo
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	De Haemstede 000027721248 Beemsterlaan 6, 1861LH Bergen (NH)		Naam: Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	Nieuwbouw Oudorperzand (per 01-04-2019) 000042402719 000042503167 Jupiterstraat 2, 4 1829CA Oudorp
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Hoog Duinen 000027721256 Heereweg 169, 1871EE Schoorl		Overig: Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Actie Thuiszorg 000030452295 Johanna Naberstraat 79 B, 1827LB Alkmaar
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Rekerhof 000027721434 Hof van Luxemburg 63, 1825TC Alkmaar			
	Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Oude Trambaan 000027721450 000027721469 000027721604 000027721612 Oude Trambaan 1218, 1821BB Alkmaar			

Locatie-overzicht

	Naam: De Oude Trambaan Locatie: Alkmaar		Naam: Revalidatie Alkmaar Locatie: Oudorp
	Naam: Rekerhof Locatie: Alkmaar		Naam: Oudorperzand Locatie: Oudorp
	Naam: De Daalder Locatie: Alkmaar		Naam: Nieuw Varne Locatie: Heiloo
	Naam: De Dijkhoeve Locatie: Koedijk		Naam: Zuyder Waert Locatie: Heerhugowaard
	Naam: Hoog Duinen Locatie: Schoorl		Naam: De Molenhoeve Locatie: Sint Pancras
	Naam: Meander Locatie: Noord – Scharwoude		Naam: Oudtburgh Locatie: Bergen
	Naam: De Haemstede Locatie: Bergen		

