



Schutse Zorg Tholen

Zorg vanuit het hart
www.schutsestannaland.nl

Kwaliteitsplan 2022



Inleiding

Het jaar 2021 is een veelbewogen jaar geweest voor stichting Schutse Zorg Tholen. Terugkijkend op 2021 kan geconcludeerd worden dat het jaar grofweg in twee delen uiteenvalt. Tot het laatste kwartaal verliepen de ontwikkelingen voortkomend uit de strategienota, het kwaliteitsjaarplan en overige Schutse-specifieke planvorming conform de gestelde doelstelling en tijdsplanning en deden zich, uitgezonderd de situatie omtrent corona, weinig bijzonderheden voor. Vanuit een gezamenlijke gedrevenheid en hoge cliënt- en medewerkerswaardering werd er gestaag gewerkt aan de ontwikkeling van de organisatie.

Het laatste kwartaal 2021 kenmerkt zich door gebeurtenissen die diepe en blijvende impact hebben op de organisatie. Naast dat de coronapandemie en de te nemen preventieve maatregelen zijn weerslag hebben op het functioneren en het welbevinden van cliënten en personeel, hebben zich eveneens ingrijpende veranderingen in het management voorgedaan. Door het (deels) wegvallen van het vertrouwde bestuur en management, zijn er gevoelens van onveiligheid en onzekerheid ontstaan. Om de voorgenomen ontwikkelingen vorm te geven en te continueren, dient er eerst aandacht uit te gaan naar het herstel van vertrouwen en het creëren van rust, stabiliteit en veiligheid.

Schutse Zorg Tholen wil ruimte maken voor deze emoties door met elkaar in gesprek te gaan. Het voeren van de dialoog, waarin de verbinding wordt gemaakt en op open en eerlijke wijze teruggekeken en gereflecteerd wordt op de voorbije periode, kan helend werken én tegelijkertijd een leerproces zijn. In meerdere planvorming wordt gesproken over de familiecultuur die Schutse Zorg Tholen typeert. De familiecultuur wordt zeer gewaardeerd en draagt in grote mate bij aan goede prestaties van zorg. Cliënten en medewerkers voelen zich thuis, zijn bovengemiddeld betrokken en zijn bereid een stapje extra te doen voor de organisatie. De cliënt- en medewerkerstevredenheid bij Stichting Schutse Zorg Tholen is bovengemiddeld goed. De keerzijde van de familiecultuur is dat het minder gebruikelijk is om elkaar aan te spreken op de wijze van samenwerken en het nakomen van afspraken. Dit heeft direct effect op de zorgverlening. Juist het aangaan van het gesprek met collega's, andere disciplines en de cliënt en/of diens vertegenwoordiger is een belangrijke sleutel tot het verhogen van de kwaliteit van zorg vanuit het oogpunt van de cliënt.

In het auditrapport PREZO 2021 wordt de familie-cultuur in verhouding tot een open en transparante communicatie als aandachtspunt aangemerkt: *“Er heerst een sterke familiecultuur; een familiecultuur verhoudt zich moeizaam tot een open en transparante cultuur De spanningsvolle vraag is of de familiecultuur voldoende ruimte biedt voor een transparante cultuur. De indruk bestaat bij het auditteam dat eigenaarschap binnen de organisatie nog verder ontwikkeld moet worden.”* Door ruimte te maken voor emotie, keert rust en stabiliteit terug en vanuit die basis kan er weer op een verbindende wijze gewerkt worden aan de voorgenomen versterking van de organisatie.

In 2021 is er een onderzoek uitgevoerd door AAG waarin de kwetsbaarheden van de organisatie inzichtelijk zijn gemaakt. In de opgeleverde rapportage zijn aanbevelingen geformuleerd om de bedrijfsvoering van Schutse Zorg Tholen te versterken – c.q. kwetsbaarheid te verkleinen – en de bedrijfsvoering toekomstbestendig te maken. De aanbevelingen zijn samengevat in een vijftal speerpunten, namelijk:

- Kwetsbaarheid in bedrijfsvoering;
- Verantwoordelijkheden lager in de organisatie;
- Optimaliseren van de rolinvulling;
- Optimaliseren van management-informatie;
- Stappen in digitalisering en automatisering.

Stichting Schutse Zorg Tholen herkent zich in de bevindingen en sluit zich aan bij de aanbevelingen, maar signaleert tegelijkertijd dat het opvolgen van de bevindingen veel vraagt van de organisatie. Naast verdere standaardisering en digitalisering van de administratieve processen, wijzigen er

eveneens taken en verantwoordelijkheden in de gehele organisatie. De bekende gang van zaken zal zich ontwikkelen tot een andere werkwijze. Dit brengt onzekerheid met zich mee.

Een gedegen prioritering is van wezenlijk belang om de ontwikkelingen op de juiste wijze en op het juiste tempo vorm te geven. Bestuur en management van stichting Schutse Zorg Tholen willen de voorgenomen ontwikkelingen vormgeven in samenwerking met de werkvloer, vanuit de overtuiging dat de werkvloer vanuit een diepgaande toewijding, gedegen vakkennis en eigen expertise veel bij kan dragen aan de versterking van de organisatie. Bestuur en management zullen zich in 2022 richten op het faciliteren van eigenaarschap en stimuleren van persoonlijk leiderschap bij medewerkers. Deze visie op de aansturing van medewerkers, leidt tot wijzigingen in rol- en taakverdeling van het management en de intramurale teamleiders, welke vervolgens uitmonden in een aanpassing in de organisatorische structuur en bijdragen aan de beoogde cultuur van verbeteren en leren.

In de eindrapportage van het kwaliteitsondersteuningstraject Waardigheid en Trots op locatie 2021 en het auditrapport PREZO 2021 staat het verder ontwikkelen van een lerend klimaat en het versterken van de verbeterkracht als dringend advies opgenomen. Het optimaliseren van de verbeterkracht van de organisatie is nodig om de ambitieuze doelstellingen op persoonsgerichte zorg te behalen. Het implementeren en verder uitwerken van de methodiek persoonsgerichte zorg van de Böhm vraagt, evenals het implementeren van diverse innovatieve (technologische) ontwikkelingen, eigenaarschap en persoonlijk leiderschap van medewerkers op de werkvloer.

Waar binnen de extramurale zorg de bovenstaande ontwikkelingen zijn ingezet en medewerkers op professionele en kundige wijze hun expertise en eigen kwaliteiten inzetten ten gunste van de zorgverlening aan cliënten, staat de intramurale zorg nog aan het begin van dat traject. In 2022 zal veel aandacht uitgaan naar het versterken van het functioneren van medewerkers in de intramurale zorg, met als doelstelling veilige, kwalitatief goede en persoonsgerichte zorg te optimaliseren. De afgelopen jaren is er intramuraal veel geïnvesteerd in directe cliëntzorg. De komende tijd de aandacht uitgaan naar het verstevigen van de ondersteunende diensten, met als doelstelling de kwetsbaarheid van de Schutse Zorg Tholen te verminderen en de organisatie toekomstbestendig te maken.

Dit vraagt zowel incidentele als structurele investeringen. De bekostiging van deze investeringen willen we organiseren door kritisch naar de effectiviteit van zorgprocessen te kijken en slimmer te werken. De toepassing van beschikbare technologieën vormt een belangrijke factor hierin.

In 2017 heeft het Zorginstituut het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg vastgesteld. Het vormt hiermee de wettelijke basis voor de kwaliteit van de verpleeghuiszorg. Dit kwaliteitskader is in september 2021 geactualiseerd.

Om dynamisch en ontwikkelingsgericht aan kwaliteit te werken, geeft het kwaliteitskader een aantal thema's die te onderscheiden zijn op inhoud en randvoorwaarden. Aan de hand van de thema's vanuit het kwaliteitskader willen we achtereenvolgens beschrijven:

1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning
2. Wonen en welzijn
3. Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning
4. Leren en ontwikkelen
5. Gebruik van informatie
6. Hulpbronnen, omgeving en context
7. Personeelssamenstelling
8. Leiderschap, governance en management

Afsluitend richten we ons nog op diverse innovatie projecten waarin Schutse Zorg Tholen intensief samenwerkt met andere zorgaanbieders en overige partijen in de regio.

1 | Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Stichting Schutse Zorg Tholen richt zich op het leren kennen van de cliënt middels het psychobiografisch zorgmodel volgens professor Erwin Böhm. Böhm gaat ervan uit dat ieder mens, gevormd door zijn opvoeding, cultuur en ervaringen een persoonlijke levensstijl ontwikkelt, van waaruit hij of zij zich een beeld vormt over wat 'normaal omgaan met elkaar en normaal handelen' is. In de zorgverlening wil Stichting Schutse Zorg Tholen aansluiten bij het unieke normaal van iedere cliënt en de (multidisciplinaire) zorg rondom de cliënt op professionele én passende wijze organiseren.

Methodiek Böhm | De afgelopen jaren is intensief geïnvesteerd in scholing op persoonsgerichte zorg, middels de Böhm methodiek. Met het afronden van de scholing en het toepassen van het geleerde in de praktijk, krijgt de persoonsgerichte zorg meer vorm binnen de zorg- en dienstverlening van Schutse Zorg Tholen. Deze ingezette ontwikkeling willen we in 2022 vasthouden. Om goed te beoordelen wat nodig is, wordt een evaluatie ingepland van de Böhm methodiek: Waar staan we als organisatie en wat kunnen we nog verder ontwikkelen en verbeteren als het gaat om het bieden van persoonsgerichte zorg? Vanuit de bevindingen in die evaluatie wordt bepaald hoe de Böhm methodiek verder geïmplementeerd kan worden binnen de organisatie en wat ervoor nodig is om dit verder gestalte te geven.

Multidisciplinaire zorg | In het kader van de persoonsgerichte zorg is het belangrijk dat alle betrokken diensten kennis hebben van de afspraken met de cliënt én deze afspraken eenduidig opvolgen. Schutse Zorg Tholen wil de integrale zorg in 2022 professionaliseren. De focus in deze professionaliseringslag ligt in het creëren van 'één aanpak in samenhang'. Dit biedt de cliënt continuïteit, herkenbaarheid en houvast. Een essentieel onderdeel hiervan is het verder vormgeven van samenwerkingsafspraken met betrekking tot de multidisciplinaire zorg. Dit bestaat met name uit het opnieuw uitspreken van onderlinge verwachtingen en het opstellen en vastleggen van samenwerkingsafspraken om de processen rondom de organisatie van zorg beter te laten verlopen. Op de intramurale afdelingen, waar ook verzorgingshuisbewoners wonen die onder de verantwoordelijkheid van de huisarts vallen, is het vormgeven van multidisciplinaire zorg een aandachtspunt.

Tegelijkertijd dient aandacht uit te gaan naar het voorlichten van medewerkers over de aanwezige interne disciplines, de inhoudelijke deskundigheid en meerwaarde voor de cliënt. Actief informeren leidt mogelijk ook tot proactief en preventief handelen in het belang van de cliënt.

Continuïteit van zorg | In het kader van continuïteit van zorg, zorg die naadloos overgaat van de ene op de andere zorgverlener, willen we aandacht geven aan het professionaliseren van de overdracht en rapportage en het onderzoeken van de samenwerking. Dit betreft de samenwerking tussen de collega's van het team van de nachtdienst en de collega's die overdag werkzaam zijn en de samenwerking tussen de zorgteams en de welzijnsteams, zie 2 | Wonen en welzijn.

Continuïteit van zorg omvat eveneens de overgang van thuis naar het verpleeghuis. Om deze overdracht zo cliëntvriendelijk mogelijk te organiseren, aansluitend bij de wens en behoefte, wordt een plan van aanpak opgesteld omtrent wachtlijstbemiddeling. Focus van dit plan van aanpak is het organiseren van een passende plek, een warme overdracht en een gastvrij onthaal waarin de cliënt de tijd krijgt om te wennen aan de nieuwe woon- en leefomgeving. Het mogelijk maken van een thuisbezoek door de EVV-er of GVP-er voor opname is een belangrijk speerpunt in het vormgeven van de warme overdracht. Kennismaken in de eigen omgeving voelt veiliger en vertrouwd voor de cliënt en dit levert nuttige informatie op, te denken valt aan de plaatsing van spullen of het waarnemen of uitvragen van bepaalde gewoontes of voorkeuren.

Overgangstermijn dagbesteding bij verhuizing | Wanneer een thuiswonende cliënt deelneemt aan de dagbesteding en vervolgens verhuist naar het verpleeghuis, stopt vanuit financieel oogpunt de vertrouwde dagbesteding bij An de Koaie of bij zorgboerderij An de Diek. Vanuit de persoonsgerichte

zorg is het echter wenselijk dat die vertrouwde dagbesteding voorgezet kan worden zodat de overgang van thuis naar het verpleeghuis als minder ingrijpend wordt ervaren. In 2022 wil Schutse Zorg Tholen onderzoeken wat ervoor nodig is om dit te kunnen organiseren.

Levensvragen | Vanuit cliënttevredenheidsonderzoeken bleek dat de omgang van levensvragen een aandachtspunt is. Aandacht voor levensvragen moet geïntegreerd zijn in de dagelijkse zorg. In samenwerking met de psycholoog en geestelijke verzorging wordt onderzocht wat nodig is om aandacht voor levensvragen in de organisatie te realiseren als onderdeel van goede zorg.

Onvrijwillige zorg | In 2021 is veel tijd en energie geïnvesteerd in het zorgvuldig toepassen van onvrijwillige zorg volgens de kaders en principes van de Wet zorg en dwang (Wzd). De uitdaging voor 2022 ligt in het vergroten van de bewustwording onder medewerkers. Door onvrijwillige zorg blijvend onder de aandacht te brengen en te investeren in casuïstiekbesprekingen door verpleegkundigen, zal uiteindelijk actiever gesignaleerd worden op de inzet van onvrijwillige zorg. Het is belangrijk dat medewerkers deze vorm van zorg kennen, herkennen én weten wat er van hen verwacht wordt.

De uitrol van de Wet zorg en dwang in de thuiszorg is een aandachtspunt op langere termijn. Landelijk wordt de Wzd nog weinig toegepast binnen de extramurale zorg. Schutse Zorg Tholen volgt met belangstelling de ontwikkelingen in de praktijktuinen waarin de ambulante Wzd wordt geïmplementeerd. De praktijktuinen lopen tot uiterlijk december 2022.

2 | Wonen en welzijn

Naast een betrokken ondernemingsraad en cliëntenraad, kent Schutse Zorg Tholen ook een meelevende participantenraad waarin de kerken van het eiland vertegenwoordigd zijn. Er zijn veel actieve en betrokken vrijwilligers, mantelzorgers en familieleden actief om de bewoners de best mogelijke zorg te verlenen vanuit liefde, betrokkenheid en toewijding. De onderlinge betrokkenheid vormt één van de karaktereigenschappen van de organisatie die Schutse Zorg Tholen wil behouden en benadrukken te midden van de ontwikkelingen. Naast het behouden van dit karakter, vragen in het kader van wonen en welzijn een aantal aspecten de aandacht.

Vraaggericht welzijnsaanbod | Schutse Zorg Tholen heeft de achterliggende jaren geïnvesteerd in de individuele begeleiding en de activiteiten in groepsverband in huiskamers, verenigen of uitstapjes. Er is de afgelopen jaren structureel formatie toegevoegd om de individuele begeleiding vorm te geven, gericht op de persoonlijke wensen van bewoners.

De maatregelen ten tijde van de coronapandemie hebben naast veel negatieve gevolgen, ook onbedoelde positieve effecten uitgewerkt. Met name bij cliënten met psychogeriatrische problematiek bleek de afschaling van activiteiten en bezoek te leiden tot meer rust en minder overprikkeling en meer onderlinge contacten tussen cliënten onderling. Onbegrepen gedrag nam af. Ook was er meer persoonlijk contact tussen cliënten en personeel wat door beide partijen positief is ervaren.¹ Tegelijkertijd is er een verzwaring van de verpleeghuiszorg waarneembaar waarin de intensiteit en de complexiteit van de zorgvraag toeneemt. Schutse Zorg Tholen springt hier met het aanbod individuele begeleiding op in. Tegelijkertijd rijst de vraag of de organisatorische structuur en het georganiseerde aanbod van activiteiten voldoende aan blijft sluiten bij de veranderende zorgvraag van cliënten. Wellicht is er meer specialisme nodig om aan te kunnen blijven sluiten bij de behoeften van bewoners, te denken valt aan muziek- of bewegingsagogie of specialisten zintuigelijke activering. Schutse Zorg Tholen wil zich in 2022 op dit vraagstuk oriënteren. Daarbij wordt het versterken van de samenwerking tussen zorg- en welzijnsmedewerkers als aandachtspunt beschouwd.

¹ Zorg voor beter, https://www.zorgvoorbeter.nl/zorgvoorbeter/media/documents/thema/dementie/VIL-Geleerde-lessen-dementie-COVID-19_vDEF.pdf, 2022-1-10

Integratie wonen, zorg en welzijn | De medewerkers die bijdragen aan een schone leefomgeving, zoals huishoudelijk medewerkers of zorgassistenten, zijn te weinig onderdeel van zorg. Schutse Zorg Tholen wil in 2022 toewerken naar meer gezamenlijkheid op de afdeling om de integratie van wonen, zorg en welzijn te verbeteren. In het plan van aanpak overdracht en rapportage wordt dit meegenomen als ontwikkelpunt, zie 3 | Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning.

Om de samenwerking verder te versterken is het op lange termijn de doelstelling om de medewerkers welzijn te integreren op de afdelingen. De huidige wijze van organiseren houdt de kloof tussen zorg en welzijn in stand. Medewerkers zien dat het effect van deze manier van organiseren leidt tot 'eilandjes' en zij benoemen een betere samenwerking tussen zorg en welzijn als verbeterpunt.

Daarmee zou de functie coördinator welzijn zich transformeren van leidinggevende van de welzijnswerkers naar coördinator van de algemene activiteiten, vrijwilligers en mantelzorgers. In het huidige mantelzorgproject onderhoudt de coördinator mantelzorgers contacten met familie en mantelzorgers, maar er is weinig verdere verbinding met de werkvloer. Hier liggen kansen voor verbetering. Door de verbinding met mantelzorgers te versterken, komt er naast de rol van partner in de zorg, ook oog voor de mantelzorger als persoonlijke relatie van de cliënt, hulpvrager of expert. Dat vraagt van zorgmedewerkers dat ze niet alleen gericht zijn op samenwerking, maar ook op ondersteunen, faciliteren en afstemmen. Deze ontwikkeling moet hand in hand gaan met scholing in gespreksvaardigheden en het aangaan van de dialoog, zie 4 | Leren en ontwikkelen.

Woon- en leefomgeving | In de woon- en leefomgeving wordt zowel op individueel als groepsniveau veel aangepast om de woon- en leefomgeving ondersteunend te laten zijn aan het functioneren van cliënten. De huiskamers zijn zowel op kleinschalig wonen als op de somatische afdeling nabij en in kleine groepen georganiseerd. Het aanpassen van individuele, algemene of groepsruimtes naar de persoonlijke wensen van cliënten is mogelijk. Voorgestelde wijzigingen worden methodisch onderbouwd vanuit de Böhm analyses zodat de aanpassingen ook daadwerkelijk aansluiten bij de wens van de cliënt, zie 1 | Persoonsgerichte zorg en ondersteuning.

Verbouwing keuken zorgboerderij | Om de cliënten op de zorgboerderij meer te betrekken bij vers en gezond eten, wordt de keuken op de zorgboerderij omgebouwd naar een open keuken. De open keuken nodigt uit tot het meewerken aan de bereiding van de maaltijd en leidt ook tot een betere maaltijdbeleving.

Planvorming (nieuw)bouw | Schutse Zorg Tholen werkt in samenwerking met de gemeente Tholen en woningcorporatie Stadlander aan planvorming en financiering van permanente uitbreiding. In deze planvorming wordt het verruimen van huidige huiskamers op de begane grond meegenomen.

Meerjarenplan en -begroting | Tevens wordt er in het kader van vastgoed gewerkt aan het opstellen van een meerjarenplan en meerjarenbegroting.

3 | Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning

Kwaliteit en veiligheid zijn veelomvattende onderwerpen en omvatten niet alleen de formele kant zoals beleid, protocollen en procedures maar gaan ook over de opvolging, borging en ontwikkeling hiervan. Waardigheid en Trots omschrijft het als volgt: "Bij het borgen van de basisveiligheid vormen monitoren en leren het fundament. Zorgprofessionals gebruiken verschillende informatiebronnen om de kwaliteit te verbeteren en te reflecteren binnen het team."². Door de inzet van het kwaliteitsondersteuningstraject Waardigheid en Trots op locatie 2021 zijn goede stappen gezet in het verbeteren van de veiligheid en kwaliteit van zorg- en dienstverlening van stichting Schutse Zorg Tholen. Deze ingezette ontwikkelingen willen we in 2022 verder vormgeven.

² (<https://www.waardigheidentrots.nl/themas/veiligheid/>, d.d. 30-11)

Actualiseren kwaliteitshandboek | Binnen stichting Schutse Zorg Tholen dient aandacht uit te gaan naar het actualiseren van het kwaliteitshandboek. Het accent in het actualiseren van het handboek ligt op het eenvoudiger en eenduidiger vormgeven van de werkprocessen, zodat de tijd en aandacht van het verzorgend en verplegend zo min mogelijk uitgaat naar administratie en zoveel mogelijk naar tijd en aandacht voor de cliënt.

In het kader hiervan is een werkgroep gestart in samenwerking met Vilans 'Ontregel de langdurige zorg'. Op iedere afdeling werken medewerkers met een erkende opleiding EVV of GVP, zij dragen de verantwoordelijkheid voor het zorgleefplan. De zorgleefplan-methodiek voldoet aan de criteria, zoals verwoord in het kwaliteitskader. De EVV-ers en GVP-ers signaleren dat veel tijd zit in het opstellen, evalueren en bijwerken van de plannen. In het kader van het verminderen van administratielast en administratiedruk, heeft de werkgroep in 2021 knelpunten in kaart gebracht. In 2022 wordt gewerkt aan het oplossen van die knelpunten door zaken eenduidiger en eenvoudiger vast te leggen. Ook het spraakgericht rapporteren wordt in dit project onderzocht.

Ook op andere thema's, zoals de MIC-meldingen (Meldingen Incidenten Cliënten) en overdracht en rapportage, wil de organisatie de werkprocessen eenvoudiger en werkbaarder te maken, met als doelstelling de tijd van indirecte zorg weer te kunnen spenderen aan de directe cliëntzorg waarin tijd en aandacht voor de cliënt centraal staan.

Audit | Uit de tweejaarlijkse CQ en uit de reviews op Zorgkaart Nederland blijkt dat bewoners en familieleden ervaren dat er sprake is van liefdevolle en betrokken zorg, aandacht, veiligheid en respect. Om de hoge cliënttevredenheid te behouden, werkt stichting Schutse Zorg Tholen aan het continu leren en ontwikkelen (zie 4| Leren en ontwikkelen) en richt zij zich op een effectieve inzet van de instrumenten die hieraan bijdragen. Een van de belangrijkste instrumenten in het verbeteren op kwaliteit en veiligheid van zorg is het instrument van de interne audit. Naast het optimaliseren van de auditcyclus, worden de auditoren in 2022 getraind in het resultaatgericht intern auditeren. Zij zullen via een bijgestelde werkwijze op gestructureerde en methodische wijze de audits afnemen waarin de prestaties aan de cliënt centraal staan en de nadruk ligt op effectiviteit en verbeteren. Dit sluit aan bij de eerder genoemde ontwikkeling van het vereenvoudigen van de werkprocessen.

In 2022 vindt eveneens een tussentijdse participerende PREZO Care audit plaats vanuit Perspekt, kwaliteit in zorg. Dit model sluit aan bij de ontwikkelingen binnen Schutse Zorg Tholen daar dit kwaliteitsmodel uitgaat van de universele waarden in de zorg en aansluit bij de alledaagse praktijk. PREZO Care ondersteunt in het methodisch en planmatig werken aan kwaliteit.

Kwaliteitsverbetercyclus | De kwaliteitsverbetercyclus binnen Schutse Zorg Tholen helpt om het continu leren en verbeteren in de dagelijkse praktijk handen en voeten te geven. Stichting Schutse Zorg Tholen heeft betreffende onvrijwillige zorg in het kader van de Wet zorg en dwang ervaren dat het werken met het Wzd stappenplan een 'best practice' is om de dialoog, reflectie en intervisie vorm te geven. Vanuit ervaringen vanuit deze 'best practice' krijgen de verbetercyclus en het aanjagen van de verbeterdialoog op de werkvloer in 2022 blijvende aandacht. Het integreren van casuïstiekbesprekingen in de werkbesprekingen is een goede methode hiervoor. Zie voor nadere uitwerking hiervan punt 4| Leren en ontwikkelen, 7| Personeelssamenstelling en 8| Leiderschap, governance en management.

nCare | In het kader van medicatieveiligheid is in 2021 een start gemaakt met de uitrol van het digitale toedienregistratiesysteem nCare. Stichting Schutse Zorg Tholen rolt zowel intra- als extramuraal dit systeem in 2022 uit. Wellicht dat mede door de invoering van nCare en in het kader van integrale zorg in de toekomst meer taken met betrekking tot medicatie bij zorgpersoneel op de afdelingen wordt belegd.

Decubitus en wondzorg | Om leren en verbeteren op de werkvloer te versterken wordt het werkproces, het beleid en de protocollen omtrent decubitus en wondzorg geëvalueerd en bijgesteld in samenwerking met zorgmedewerkers en wondverpleegkundige.

4 | Leren en ontwikkelen

De sectorbrede ontwikkelingen binnen de VVT-sector vragen een professionaliseringsslag van opleiding en ontwikkeling binnen Schutse Zorg Tholen. De vergrijzing, de toenemende zorgzwaarte in zowel de verpleeghuiszorg als de wijkzorg, het (te verwachten) tekort aan voldoende geschoold personeel en de doorvoering van technologie in de zorg onderstrepen het belang van een dynamisch opleidingsaanbod wat aansluit op de leervraag van de medewerker(s).

Daarnaast zal het ontwikkelen van de rol van teamleiders richting een meer coachende en ondersteunde rol direct effect hebben op de teams. Wanneer teamleiders in staat zijn om hun medewerkers op kwaliteiten in te zetten en hen de steun, de ruimte en de randvoorwaarden te bieden om hun voorgestelde taak te vervullen, vormt dit een enorme impuls voor de cultuur- en verbeterkracht van de organisatie. Het inspectierapport d.d. december 2020 onderstreept het belang van het inbedden van de cultuur van leren en verbeteren in de organisatie. Eenzelfde aanbevelingen volgen uit het PREZO auditrapport en het kwaliteitsondersteuningstraject Waardigheid en Trots op locatie. Om het leren en ontwikkelen op de werkvloer op een effectieve en laagdrempelige wijze te vergroten is coaching on the job een effectieve manier. In deze intensieve manier van begeleiding wordt de medewerker gevolgd en ondersteund bij het uitvoeren van beroepshandelingen en maakt zich hierdoor bepaalde vaardigheden eigen of ontwikkelt (nieuw) gewenst gedrag. De teamleider vervult hierin een belangrijke rol, zie punt 8 | Leiderschap, governance en management.

Verpleegkundig leiderschap | Het versterken van de rol en positie van verpleegkundigen vraagt aandacht. Om hun vakkennis en vaardigheden beter te benutten, wil Schutse Zorg Tholen de verpleegkundigen beter positioneren in de dagelijkse praktijk zodat vanuit casuïstiek meer kennisoverdracht richting zorgmedewerkers plaatsvindt. Ook het toetsen, auditen, signaleren, leren en verbeteren volgens de kwaliteitsverbetercyclus behoort tot hun taakgebied. Door hen zo te positioneren wordt het kwaliteitsmanagement een middel om te leren en te ontwikkelen. Verder wil Schutse Zorg Tholen de verpleegkundige inbreng in projectgroepen vergroten. Hiervoor wordt in 2022 een werkgroep opgericht die in samenwerking met verpleegkundigen onderzoekt hoe de positie en inbreng van verpleegkundige expertise binnen de organisatie versterkt kan worden. In samenwerking met verpleegkundigen wordt in 2022 met verpleegkundigen gewerkt aan kwaliteitsmanagement op de afdeling.

In deze werkgroep wordt tevens onderzocht hoe de samenwerking van de verpleegkundigen intra- en extramuraal vergroot kan worden zodat er meer kruisbestuiving ontstaat. Ook wordt aandacht besteed aan de rol, positie en samenwerking van specialistische verpleegkundigen met als doelstelling de expertise doelmatig in te zetten.

VAR | Vanuit deze ontwikkelingen is het logisch en passend om op termijn een verpleegkundigenadviesraad (VAR) op te richten. De belangrijkste taak van een VAR het uitbrengen van gerichte adviezen aan directie en management om de kwaliteit van de zorg te waarborgen en te verbeteren. Ook stimuleert een adviesraad beroepsinhoudelijke ontwikkelingen.

Professionaliseren opleiden en ontwikkelen | Schutse Zorg Tholen heeft de afgelopen jaren intensief geïnvesteerd in scholingen ten behoeve van de persoonsgerichte zorg. Nu de scholingen grotendeels afgerond zijn, moet opnieuw een meerjarenopleidingsplan en -begroting worden opgesteld. In dit plan dient aandacht te zijn voor de vakinhoudelijke expertise en specialisme van de verzorgenden en verpleegkundigen om de kwaliteit van zorg- en dienstverlening te verhogen. Er moet eveneens ruimte gemaakt worden voor het trainen van vaardigheden die te maken hebben met het voeren van de dialoog en met reflectie op eigen houding, gedrag en handelen. De hervormingen van de langdurige

zorg in 2015 vragen een omslag in visie en handelen van medewerkers. Sinds 2015 is het stimuleren van eigen regie, zelfredzaamheid en zelfmanagement van cliënten een grotere plaats in gaan nemen in de zorg- en dienstverlening aan cliënten. Met het inluiden van de participatiemaatschappij is tevens de rol van het sociale netwerk belangrijker geworden. Hiermee bevinden organisaties zich in de transitie van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat', in samenwerking met de cliënt en diens sociale netwerk. Om medewerkers in de langdurige zorg in deze omslag toe te rusten is een intensief en planmatig scholing- en coaching aanbod nodig wat gericht is op bewustwording van dit proces én het voeren van de dialoog (gespreksvaardigheden).

Naast het herijken van de opleidingsvisie, is het evalueren van opleidingsbeleid en opleidingsaanbod gewenst. Ook het digitale opleidingssysteem vereist een update, zodat het scholingsaanbod meer afgestemd kan worden op actuele ontwikkelingen en dynamische (persoonlijke) vragen van medewerkers.

Verpleegtechnische handelingen | In 2022 wordt eveneens geëvalueerd en vastgelegd welke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden bij welke functies belegd kunnen worden als het gaat om voorbehouden en verpleegtechnische handelingen. Wanneer medewerkers wel bevoegd en bekwaam zijn, maar zich niet bekwaam voelen, wordt onderzocht wat er nodig is aan extra scholing of begeleiding om zich wel zeker te voelen. Ook de wijze van aftoetsen van handelingen wordt geëvalueerd en, indien dit de kwaliteit van toetsen verhoogt, anders georganiseerd.

Taak- functiebeschrijving praktijk- en werkbegeleider | Het beschrijven van de rollen, taken en verwachtingen van de praktijk- en werkbegeleider is helpend in het creëren van een passende begeleiding voor leerlingen en stagiaires. Momenteel is er een praktijkbegeleider voor de intramurale zorg niveau 3. In 2022 wordt een praktijkbegeleider niveau 4 of 5 geworven. Beide praktijkbegeleiders worden organisatiebreed ingezet.

Leren van en met elkaar | Binnen Schutse Zorg Tholen wordt veel personeel intern opgeleid. Voordeel hiervan is dat medewerkers de interne procedures en regels goed kennen, nadeel is dat de organisatie de impuls van een frisse wind mist waardoor het leren van en met elkaar minder vorm krijgt. Leren buiten de deur is van onschatbare waarde voor de leerlingen zelf, maar ook voor de organisatie. Schutse Zorg Tholen wil verkennen welke mogelijkheden er zijn in het muteren van leerlingen binnen de intramurale afdelingen en tussen de intra- en extramurale zorg.

PDL | Schutse Zorg Tholen heeft eind 2021 en begin 2022 een PDL-scholing georganiseerd voor diverse medewerkers. De leerwinst van deze scholing moet geïmplementeerd en geborgd worden in praktijk van alledag.

5 | Gebruik van informatie

Schutse Zorg Tholen heeft altijd veel geïnvesteerd in gebouwen, ICT, materialen en hulpmiddelen. In 2021 is het complete WIFI-netwerk vervangen. ICT en ECD zijn van hoog niveau. De belangrijkste pakketten zijn AFAS en NEDAP. Voor verdere toelichting, zie 6 | Hulpbronnen, omgeving en context.

RI&E | In 2022 wordt de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) via een digitaal programma Zorg-Rie uitgevoerd en afgewikkeld waardoor opvolging van acties beter geborgd is.

Verbeterbord | Tevens dient het functioneren van het digitale verbeterbord geëvalueerd te worden. Het verbeterbord ondersteunt teams in het doorlopen van de kwaliteitsverbetercyclus en vormt een belangrijke koppeling tussen de verbeteringen op de werkvloer en organisatiebrede ontwikkelingen en planvorming.

Procedure uiting van ongenoegen | Schutse Zorg Tholen wil het mogelijk maken om zonder tussenkomst van een zorgmedewerker uitingen van ongenoegen in te kunnen dienen. Uitingen van ongenoegen en klachten zijn kansen om de zorg- en dienstverlening aan cliënten te verbeteren. In 2022 wordt de procedure aangepast. Het anders organiseren van deze procedure komt ten goede aan een open en transparante cultuur waarin leren en ontwikkelen gestimuleerd wordt.

Informatiebrochure | Bij opname wordt een informatiemap verstrekt. Deze informatiemap wordt in 2022 geactualiseerd en voorzien van aansprekend beeldmateriaal.

Beeldmateriaal | Om de informatievoorziening richting externen aantrekkelijker te maken, wordt in 2022 geïnvesteerd in het maken van kenmerkende sfeerbeelden van Schutse Zorg Tholen. Naast een sfeerimpressie, ondersteunt het beeld de uitstraling en het karakter van Schutse Zorg Tholen. De beelden kunnen dienen voor diverse communicatiedoelinden.

6 | Hulpbronnen, omgeving en context

Vanuit de rapportage van AAG worden aanbevelingen geformuleerd om de functionaliteiten in de beschikbare systemen van AFAS en NEDAP beter te benutten. Het digitaliseren en standaardiseren van zowel administratieve als zorgprocessen is een belangrijk onderdeel hiervan. De beschikbare data wordt hierdoor inzichtelijk en kan weergegeven worden in rapportages die bijdragen aan sturing op financiële resultaten en doelstellingen op het gebied van kwaliteit en veiligheid van zorg.

Functionaliteiten AFAS en NEDAP | De systemen van AFAS en Nedap zijn voorzien van functionaliteiten die ondersteunend zijn aan de bedrijfsvoering in de zorg. In 2022 wil Schutse Zorg Tholen diverse functionaliteiten binnen deze systemen niet langer onbenut laten. Dit gaat bijvoorbeeld om het creëren van een compactere en werkbaardere zorgplan, zie 3 | Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning of het werken met capaciteitsmanagement, zie 7 | Personeelssamenstelling.

Beleggen verantwoordelijkheden systeem- en applicatiebeheer | Om blijvend op de hoogte te zijn van de actualiteiten en ontwikkelingen binnen AFAS, Nedap en overige systemen met betrekking tot zorgtechnologie (zoals Pharmed, nCare of Mobile Care) moet een plan opgesteld worden met betrekking tot het beleggen en borgen van taken rondom systeem- en applicatiebeheer.

Standaardisering en digitalisering processen | Schutse Zorg Tholen heeft de afgelopen jaren een start gemaakt met het standaardiseren en digitaliseren van payroll, cliënt- en financiële administratieve processen en wil deze start vervolg geven in 2022. Het standaardiseren en digitaliseren van processen vormen een belangrijke schakel in het wegnemen van de kwetsbaarheid van de organisatie.

Koppelen van systemen en dashboards | Tevens wordt gewerkt aan het koppelen van de aanwezige systemen zodat beschikbare data overzichtelijk weergegeven, geïnterpreteerd en geanalyseerd kunnen worden op diverse niveaus. Dit kan uiteindelijk leiden tot dashboards waarin de benodigde informatie beknopt en schematisch weergegeven wordt. In 2022 wordt onderzocht welke mogelijkheden hiervoor zijn.

Projectstructuur | Om plan- en projectmatig te versterken, wordt een projectstructuur opgebouwd met behulp van een projectkalender en bijbehorende projectleiders en/of projectgroepen. In het samenstellen van projectgroepen wordt gezocht naar een brede vertegenwoordiging van betrokken partijen. Medewerkers worden uitgedaagd en gefaciliteerd om bij te dragen aan (zorg)specifieke thema's en dragen op deze manier actief bij aan de versterking van de organisatie.

Door het plan- en projectmatig werken te versterken, wordt samenhang gecreëerd tussen diverse teams, afdelingen en organisatieonderdelen. Het leren van en met elkaar krijgt een impuls, zie 4 | Leren en ontwikkelen.

Aandachtsvelder zorgtechnologie | De inzet van zorgtechnologie zal in 2022 een belangrijk speerpunt zijn voor Schutse Zorg Tholen. Vanuit cliënt of bewonersperspectief biedt technologie comfort en veiligheid en sluit de juiste inzet van technologie aan bij persoonsgerichte zorg. Om blijvend aangehaakt te zijn bij technologische ontwikkelingen en innovaties wordt er in 2022 een persoon aangesteld die de innovaties en ontwikkelingen op het gebied van zorgtechnologie volgt. Deze persoon wordt gefacilieerd om zich aan te sluiten bij regionale en landelijke platforms waarin uitwisseling van kennis en ervaringen plaatsvindt. Tevens wordt beleid zorgtechnologie opgesteld.

7 | Personeelssamenstelling

Waar veel VVT-organisaties worstelen met krapte op de arbeidsmarkt en onvervulde vacature in de zorg, is deze tendens bij Schutse Zorg Tholen nog nauwelijks waarneembaar. Schutse Zorg Tholen bemerkt wel dat vacatures in leidinggevende posities en ondersteunende diensten moeilijk te vervullen zijn. Schutse Zorg Tholen wil in 2022 de huidige formatie, bezetting en de personeelsmix op de afdelingen inzichtelijk maken om aansluitend hierop visie, beleid en plannen te ontwikkelen. De opzet van een formatieplaatsenplan is het belangrijkste aandachtspunt voor 2022.

Visie beleid Identiteit, werving en selectie | Het vastgestelde beleid Identiteit, werving en selectie wordt geëvalueerd en bijgesteld. In 2021 is een eerste aanzet hiertoe gegeven. Deze wordt in 2022 verder besproken, uitgewerkt en vastgesteld.

Vervolg DISC-profielen | Afgelopen tijd heeft personeel een DISC-test ingevuld. De DISC-test geeft inzicht in het eigen persoonlijkheidsprofiel en geeft voorkeuren weer in communicatie en gedrag. Het geeft inzicht in wat je als persoon motiveert, in welke omgeving je floreert, hoe je prettig samenwerkt met anderen en wat je mogelijke valkuilen zijn. In 2021 is aandacht besteedt aan eigen DISC-profiel. Een vervolgbijeenkomst in 2022 gaat over kwaliteiten van jezelf en kwaliteiten van de ander in relatie tot patronen van communicatie en onderlinge samenwerking in het team.

Werving | Om moeilijk vervulbare functies in kader en ondersteunde diensten te kunnen vervullen, wordt er meer aandacht besteed aan werving. Schutse Zorg Tholen werkt in 2022 aan het opstellen van wervingsteksten en onderzoekt de kansen van een effectieve werving door de vacature op diverse online als offline kanalen te plaatsen.

ZZP-norm | Schutse Zorg Tholen heeft veel geïnvesteerd in zorgpersoneel waarbij frequent getoetst is of deze inzet in relatie staat met de benodigde inzet op basis van de ZZP score per afdeling. De inzet lag structureel boven de ZZP-norm. In 2022 wordt opnieuw zo 'n toetsing ingezet.

Formatieplaatsenplan | Voorgaande toetsing biedt informatie over de formatie van de zorgteams in relatie tot een passende functiemix waarin de zorgzwaarte en de zorgvraag aansluiten bij het niveau en de benodigde kwalificaties van personeel. In het opstellen van een formatieplaatsenplan waarin nadrukkelijk oog is voor ontwikkelingen in de VVT-sector. Zo zal beoordeeld moeten worden of er meer specialisme toegevoegd moet worden als het gaat om activering en begeleiding, zoals beschreven bij 2 | Wonen en welzijn en moet er nadrukkelijk oog zijn voor technologie in de zorg. Vanuit deze beoordeling kan er gewerkt worden aan een formatieplaatsenplan en worden opleidingen en scholingen doelgericht ingezet. In 2022 willen we onderzoeken of het werken met de module capaciteitsmanagement in ONS Nedap ondersteunend is aan de sturing op formatie en functiemix.

In 2022 wordt hier een overzicht en een plan van aanpak voor opgesteld. Daaruit volgend zullen verbeteracties in scholing, opleiding en ontwikkeling voortkomen.

Deelname projectgroepen | Tevens worden verzorgenden en verpleegkundigen opgenomen in de projectgroepen binnen de organisatie, zodat de expertise van de zorgmedewerkers goed vertegenwoordigd wordt binnen ontwikkelingen. Zie 4 | Leren en ontwikkelen.

8 | Leiderschap, governance en management

Van bestuur, management en teamleiders wordt gevraagd om zich te ontwikkelen van reactieve bedrijfsvoering naar proactieve bedrijfsvoering waarin beheersing en sturing centraal staan. Het loslaten en overdragen van verantwoordelijkheden en operationele werkzaamheden zijn belangrijke aandachtspunten. Dit vraagt andere vaardigheden. De adviezen in het rapport van AAG worden onderstreept in de eindrapportage van het kwaliteitsondersteuningstraject Waardigheid en Trots op locatie 2021, het inspectierapport 2020 en het auditrapport PREZO 2021. Om daadwerkelijk te kunnen sturen op kwaliteit, is een meer coachende en ondersteunende rol van bestuur, management en teamleiders gewenst. Het herzien van de organisatiestructuur en de functie van teamleider is nodig om de gewenste ontwikkelingen, gericht op verbetering van de kwaliteit van zorg, verder uit te werken en te implementeren.

Van teamleider naar teamcoach | De functie van de teamleider vraagt om een ander accent. Van oudsher is de leiding van teamleiders sturend en instructief van aard. Om het eigenaarschap van medewerkers te vergroten en de kwaliteit en veiligheid van zorg te versterken, is coachend leiderschap benodigd. De teamleider heeft als doelstelling om het team in zijn kracht te zetten en stuurt niet instructief of sturend, maar leert medewerkers en teams zelf verantwoordelijkheid te nemen voor houding, gedrag, communicatie en samenwerking. Om die reden zal de functie teamleider zich in de loop der tijd ontwikkelen naar de functie teamcoach. Deze wijzigingen gaan hand in hand met een sterker verpleegkundig leiderschap en meer eigenaarschap van medewerkers.

Organisatiestructuur | Het doorontwikkelen van de rol van teamleiders zal effect hebben op de teams. Wanneer teamleiders in staat zijn om hun medewerkers op kwaliteiten in te zetten en hen de steun, de ruimte en de randvoorwaarden te bieden om hun voorgestelde taak te vervullen, vormt dit traject een enorme impuls voor de cultuur- en verbeterkracht van SZT. Het inspectierapport d.d. december 2020 onderstreept het belang van het inbedden van de cultuur van leren en verbeteren in de organisatie en ziet communicatie en onderlinge uitwisseling als belangrijke aspecten hierin. Om deze onderlinge communicatie en uitwisseling te vergroten, zullen de intramurale somatische afdelingen van etage 1 (Nieuwlandje) en etage 2 (Landzicht) samengevoegd worden onder één organisatorische eenheid en zal de gehele begane grond (Kleinschalig Wonen: Malland, Molenzicht, Meekrap en somatische afdeling Oudeland) één organisatorische eenheid vormen. Op de begane grond wordt, ingegeven de verzwaring van de zorg, onderzocht welke mogelijkheden er zijn om daar de bewoners met behandeling te concentreren en hier een somatische groep te organiseren.

Beide organisatorische eenheden worden door één teamleider aangestuurd. De beide teamleiders vallen tijdelijk onder a.i. manager intramurale zorg. Als toerusting van teamleiders wordt een bilateraal overleg tussen manager en teamleiders in de overlegstructuur opgenomen. Het bilateraal overleg biedt ruimte om op gezette tijden af te stemmen, te reflecteren en te ontwikkelen richting coachend leiderschap, vanuit casuïstiek uit de praktijk van alledag.

Op langere termijn moet overwogen worden of één manager voor de intra- en extramurale zorg ingezet kan worden zodat de samenwerking tussen deze beide werkvelden wordt geïntensiveerd en onderlinge uitwisseling van kennis, vaardigheden en ervaringen gemakkelijker plaatsvindt. Bijkomend voordeel is dat er meer eenduidigheid komt in de wijze van aansturing en ontwikkelingen meer in samenhang worden vormgegeven.

Rolverandering ondersteunende diensten | Teamleiders dienen in hun nieuwe rol gefaciliteerd te worden door betrokken en deskundige professional die hen op inhoud ondersteunen in het behalen van resultaten. Van ondersteunende diensten worden vaardigheden gevraagd in informatieverzameling en –verwerking, interpreteren en analyseren van gegevens en het uitbrengen van adviezen, zodat bestuurder, management en teamleiders afgewogen keuzes kunnen maken.

HRM-handboek | Ook het opstellen van beleid en het maken van heldere afspraken, leiden tot een eenduidige wijze van sturing en verbeteren de samenwerking. Om die reden wordt er in 2022 gewerkt aan het op orde brengen van de HRM-protocollen en –processen, resulterend in een HRM-handboek. Na het opstellen van het HRM-handboek is er ook aandacht voor coaching en toerusting van teamleiders in het werken volgens deze protocollen en processen. Zoals in paragraaf 6| Gebruik hulpmiddelen is beschreven worden de processen omtrent cliënt- en personeelsadministratie gedigitaliseerd en geautomatiseerd. Ook dit zal bijdragen aan een transparante en eenduidige wijze van (samen)werken.

Verzuim | Om de zorg voor medewerkers in preventie en begeleiding van ziekteverzuim goed te organiseren is Schutse Zorg Tholen per januari 2022 overgegaan naar een nieuwe arbodienst. Er is een werkgroep verzuim gestart om het verzuim binnen Schutse Zorg Tholen goed in beeld te brengen en teamleiders en medewerkers te begeleiden in een succesvolle re-integratie, conform de geldende wet- en regelgeving.

Kwaliteitsfunctionaris | Om zorgmedewerkers en teamleiders te ondersteunen in hun rol op kwaliteit en veiligheid wordt een nieuwe functionaris geworven, namelijk de kwaliteitsfunctionaris, behorend bij Zorg & Kwaliteit. Deze functionaris is inzetbaar voor inhoudelijke thema's die bijdragen aan verbetering van kwaliteit en veiligheid. De rol van deze functionaris ligt met name in het coachen van medewerkers in het toepassen van (nieuw) geleerde kennis en kunde in de praktijk van alledag en het vertalen van complexe vraagstukken naar de werkvloer en vice versa.

Manager Wonen, facilitair & Services | Met het wegvallen van de Manager Facilitaire Dienst is een vacature ontstaan. Voor deze functie wordt een nieuwe vacature uitgezet, waarin het accent van de functie ligt op het beheren en creëren van een gastvrije, uitnodigende, prettige en veilige woon- en leefomgeving van de bewoner. De functie Manager Facilitaire Dienst wijzigt vanwege dit gewijzigde zwaartepunt dan ook naar Manager Wonen, facilitair & services.

Samenwerking

Schutse Zorg Tholen is een onderscheidende organisatie als het gaat om karakter, cultuur en identiteit. Er zijn aspecten die door Schutse Zorg Tholen zelf georganiseerd worden en waarin de eigenheid en het karakter van Schutse Zorg Tholen duidelijk zicht- en merkbaar wordt. Er zijn eveneens zaken die in relatie met externe partijen vorm moeten krijgen om zo de actualiteiten en ontwikkelingen binnen de VVT-sector bij te houden en te voldoen aan wet- en regelgeving en kwaliteitsnormen.

Nachtzorg | In juli 2020 is een start gemaakt met het samenwerken betreffende de nachtzorg in de wijk. In samenwerking met Allévo wordt de nachtzorg op het eiland Tholen gewaarborgd. In plaats van 2 actieve verpleegkundigen in de nacht, is er nu 1 verpleegkundige voor beide organisaties actief. Eind 2021 is onderzocht of SVRZ eveneens kan aansluiten in dit initiatief. Per januari 2022 wordt deze samenwerking uitgebreid met SVRZ waardoor er nu 1 verpleegkundige beschikbaar is voor zowel thuiszorg als voor de verpleeghuizen en zorgcentra.

Ontlasten ziekenhuiszorg | Is samenwerking met Bravis ziekenhuis is in 2021 een groep medewerkers geschoold om peritoneale dialyse te doen bij cliënten thuis. Ook in 2022 worden deze behandelingen door Schutse Zorg Tholen bij cliënten thuis geboden.

Tevens wordt, in samenwerking met SVRZ en Allévo, onderzocht wat er mogelijk is op het gebied van ziekenhuis verplaatsbare zorg (ook wel Medisch Specialistische Verpleging Thuis (MSVT) genoemd). Momenteel wordt deze vorm van zorg op het eiland Tholen verleend door Tante Louise.

Om het aantal ziekenhuisbezoeken te beperken worden thuisconsulten gepland door de wijkverpleegkundigen van Schutse Zorg Tholen en Allévo bij cliënten met neurologische aandoeningen. De wijkverpleegkundige onderhoudt contact met de neuroloog en de CVA-nazorg verpleegkundige. In samenwerking met betrokkenen wordt kennis verzameld, gedeeld en bij elkaar gebracht. Deze samenwerking wordt in 2022 uitgebreid met NAH-casemanagement. De manager extramuraal is betrokken in de keten en de ketenoverleggen.

Met het Bravis ziekenhuis en thuiszorgorganisatie TWB wordt momenteel gewerkt aan telemonitoring thuis voor Covid19-patienten met behulp van de Lusci app. De essentiële waarden worden in de app ingevuld. Thuiszorg Schutse Zorg Tholen monitort de situatie thuis door tweemaal per dag een huisbezoek te brengen bij deze cliënten en af te stemmen met de longverpleegkundige en de longarts van het Bravis ziekenhuis. In afstemming met de longverpleegkundige en de longarts wordt verder beleid bepaald.

Op deze manier kunnen cliënten eerder met ontslag en komen er bedden in het ziekenhuis vrij voor andere patiënten.

Virtuele thuiszorg | Schutse Zorg Tholen werkt in samenwerking met Mobile Care aan het aanbieden van virtuele thuiszorg voor ieder die veilig en gezond in eigen huis wil (blijven) wonen. Deze digitalisering gaat Schutse Zorg Tholen in 2022 als vast onderdeel aanbieden en wordt door de wijkverpleegkundige in de intake meegenomen.

Indicatieloze dagbesteding | Schutse Zorg Tholen zou graag een bijdrage leveren in het bieden van indicatieloze dagbesteding op het eiland Tholen en wil in 2022 onderzoeken welke mogelijkheden hiertoe zijn. Bij indicatieloze dagbesteding is nauwelijks sprake van administratieve lasten, niet voor de zorgaanbieders noch voor gemeenten daar cliënten zonder indicatie deel kunnen nemen. Een groot voordeel is dat indicatieloze dagbesteding de drempel tot deelname aan dagbesteding verlaagt voor potentiële cliënten. Zowel vanuit preventief oogpunt als vanuit acteren op urgente of crisissituaties.

Digitale dagbesteding | De pilot digitale dagbesteding, gestart in 2021, zet zich voort in 2022. In het jaar 2022 wordt gewerkt aan het uitbreiden van de mogelijkheden en bezint Schutse Zorg Tholen zich op eventuele aanschaf van het systeem zodat het digitale dagbestedingsaanbod blijvend opgenomen wordt in het dienstenaanbod richting cliënten. Daarnaast wordt digitale dagbesteding ook in het intramurale aanbod van welzijn en activiteiten opgenomen.

Preventie | Schutse Zorg Tholen investeert actief in preventie rondom eenzaamheid. Samen met SWVO, Iriszorg, SVRZ, Lelie Zorggroep en Mobile Care worden huishoudelijke medewerkers getraind in het herkennen en adequaat reageren op signalen van eenzaamheid bij zorgvragers, diens netwerk of burens. Deze signalen worden door de preventieverpleegkundige opgepakt en verder uitgewerkt met betrokken partijen.

Schutse zorg Tholen neemt actief deel in het MDO vroegsignalering in overleg met casemanagers, huisartsenpraktijk de Smisse, Allévo en Anna Zorgt met als doelstelling de samenwerking te versterken, casuïstiek te bespreken en tot goede en passende oplossingen te komen voor de cliënt.

Schutse Zorg Tholen neemt eveneens deel aan de overleggen PaTz waarin huisartsen Tholen, Nederlandse Patiëntenvereniging (NPV), Vrijwilligers Palliatieve Terminale Zorg Nederland (VPTZ), zorgorganisaties Allévo en SVRZ en palliatief verpleegkundigen deelnemen. Deze overleggen vinden vijfmaal per jaar plaats.

Inleiding	
2022	Aandacht voor emotie, rust en stabiliteit
1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	
2022	Evaluatie Böhm en opstellen plan van aanpak verdere implementatie
2022	Opstellen en vastleggen samenwerkingsafspraken SVRZ en huisarts
2022	Adequaat voorlichten van medewerkers over beschikbaarheid interne disciplines, inhoudelijke deskundigheid en toegevoegde waarde voor de cliënt
2022	Onderzoek nachtzorg en opstellen en uitvoeren verbeterplan
2022	Opstellen en uitvoeren verbeterplan wachtlijstbemiddeling (inclusief thuisbezoek)
2022	Onderzoek haalbaarheid overgangstermijn dagbesteding bij verhuizing
2022	Opstellen en uitvoeren verbeterplan omgang met levensvragen
2022	Informatie en toerusting van medewerkers betreffende het kennen en herkennen van onvrijwillige zorg en het adequaat omgaan met onvrijwillige zorg
Lange termijn	Uitrol onvrijwillige zorg volgens de principes van de Wzd in extramurale zorg
2 Wonen en welzijn	
2022	Oriënteren of aanbod van georganiseerde activiteiten aansluit bij de wensen en behoeften van de zorgvragers
2022	Doorvoeren persoonsgerichte aanpassingen in woon- en leefomgeving
2022	Verbouwing keuken zorgboerderij
2022	Planvorming nieuwbouw
2022	Planvorming uitbreiding huiskamers begane grond psychogeriatrische woningen
2022	Opstellen meerjarenonderhoudsplan en meerjarenonderhoudsbegroting
Lange termijn	Samenwerking tussen zorg en welzijn verbeteren door welzijnsmedewerkers te integreren op afdelingen
Lange termijn	Opstellen verbeterplan betreffende het versterken van de verbinding met mantelzorgers en aansluiten bij hun behoeften
3 Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning	
2022	Actualiseren kwaliteitshandboek
2022	Opstellen en uitvoeren verbeterplan ECD en verminderen administratiedruk
2022	Onderzoeken spraakgericht rapporteren
2022	Opstellen en uitvoeren verbeterplan MIC en MIP
2022	Opstellen en uitvoeren verbeterplan Overdracht en rapportage
2022	Verbeteren van de kwaliteit en opvolging van audits (training auditoren en opstellen nieuwe werkwijze m.b.t. audit)
2022	Tussentijdse participerende audit PREZO Care
2022	Ruimte maken voor casuïstiekbespreking in werkbespreking
2022	Uitrol en implementatie nCare intramuraal en extramuraal
2022	Evalueren en bijstellen beleid en protocollen decubitus en wondzorg
Lange termijn	Taken m.b.t. medicatie meer beleggen bij afdelingen
4 Leren en ontwikkelen	
2022	Opstellen en uitvoeren verbeterplan verpleegkundig leiderschap
2022	Opstellen en uitvoeren projectplan professionaliseren opleiden en ontwikkelen met aandacht voor visie, beleid, en (digitaal) scholingsaanbod
2022	Vastleggen functies en bevoegdheden voorbehouden en verpleegtechnische handelingen en organiseren scholing en toetsing
2022	Taak- functiebeschrijving praktijk- en werkbegeleider opstellen
2022	Aanstellen praktijkbegeleider niveau 4/5
2022	Intern muteren van leerlingen zodat leerlingen breder opgeleid worden

2022	Implementeren en borgen leerwinst PDL in praktijk van alledag
Langere termijn	Oprichten VAR
5 Gebruik van informatie	
2022	RI&E in digitaal programma vormgeven
2022	Evaluatie van het digitale verbeterbord
2022	Aanpassen procedure uitingen van ongenoegen
2022	Actualiseren informatiebrochure
2022	Maken van sfeerbeelden om informatievoorziening aantrekkelijker en duidelijker ta maken
6 Hulpbronnen, omgeving en context	
2022	Functionaliteiten AFAS en NEDAP beter benutten
2022	Beleggen verantwoordelijkheden systeem- en applicatiebeheer
2022	Digitaliseren en standaardiseren administratieve processen en inrichten systemen
2022	Koppelen systemen
2022	Opstellen van projectstructuur, projectkalender en projectgroepen
2022	Aanstellen aandachtsvelder Schutse-breed betreffende technologie in de zorg
2022	Opstellen beleid zorgtechnologie
Langere termijn	Ontwikkelen dashboard met (stuur)informatie voor verschillende niveaus
7 Personeelssamenstelling	
2022	Evalueren en bijstellen beleid Identiteit, werving en selectie
2022	Vervolg DISC-profielen
2022	Toetsen van inzet zorgpersoneel aan de ZZP-norm
2022	Opstellen van functiemix en formatieplaatsenplan
2022	Onderzoeken meerwaarde capaciteitsmanagement in ONS Nedap
2022	Opstellen wervingsteksten voor kaderfuncties en uitvoerende diensten en verkennen effectiviteit van werving
8 Leiderschap, governance en management	
2022	Ontwikkelen rol teamleiders naar rol teamcoach
2022	Herorganiseren van organisatorische eenheden met 2 teamcoaches, aangestuurd door tijdelijke a.i. manager intramuraal
2022	Organiseren bilateraal manager en teamleider
2022	Vormgeven rolverandering ondersteunende diensten
2022	Opleveren HRM-handboek en organiseren van training en coaching van teamleiders in de toepassing hiervan
2022	Opstellen en uitvoeren verbeterplan verzuim i.s.m. arbodienst
2022	Werving kwaliteitsfunctionaris
2022	Werving manager Wonen, facilitair & services
Lange termijn	Beoordelen of één manager intra- en extramurale zorg passend is
Samenwerking	
2022	Opschalen project nachtzorg in samenwerking SVRZ
2022	Onderzoeken van mogelijkheden bieden MSVT i.s.m. Allévo, SVRZ
2022	Uitbouwen samenwerking met netwerk NAH rondom neurologische zorg
2022	Opzetten telemonitoring thuis voor Covid19-patienten
2022	Mogelijkheden inzetten virtuele thuiszorg in intake opnemen
2022	Onderzoek mogelijkheden indicatieloze dagbesteding
2022	Uitbreiden mogelijkheden digitale dagbesteding (o.a. intramurale uitrol)
2022	Voortzetten samenwerkingsverbanden rondom preventie

Bijlage 1

Schutse Zorg Tholen is een maatschappelijke onderneming die een gevarieerd pakket aan zorg- en dienstverlening biedt in de gemeente Tholen. In samenwerking met betrokken vrijwilligers en meelevende gemeenschap levert Schutse Zorg Tholen liefdevolle zorg en ondersteuning vanuit een protestants-christelijke identiteit en een gezamenlijke zorgvisie: zorg vanuit het hart.

Stichting Schutse Zorg Tholen is een kleine, innoverende en ondernemende organisatie op het eiland Tholen. Op de hoofdlocatie in Sint-Annaland wordt verzorgings- en verpleeghuiszorg, tijdelijke opvang en palliatieve zorg geboden. Verder biedt Schutse Zorg Tholen zorg en begeleiding in de semimurale locatie Scheldeoord in Stavenisse, servicecentrum Elenahof in Stavenisse, woonzorgcomplex Vestehof in Tholen, aanleuncomplex Vroonhof en de dagbestedingslocaties An de Koaie in Sint-Annaland en zorgboerderij An de Diek in Sint Maartensdijk. Schutse Zorg Tholen biedt cliënten thuis naast (digitale) zorg en ondersteuning en huishoudelijke hulp ook services als tafeltje dekje en zorgalarmering.

Binnen Schutse Zorg Tholen spannen zo 'n 360 medewerkers, 140 vrijwilligers en veel betrokken familieleden zich in om waardengedreven zorg te bieden aan kwetsbare ouderen. Het uitgangspunt van zorg is dat de zorg- en dienstverlening aansluit bij de wensen en de behoeften van de cliënten en voor cliënten vertrouwd en eigen aanvoelt.

In onderstaand overzicht, peildatum 31 december 2021, staan een aantal kerngegevens weergegeven betreffende cliënten, capaciteit, productie en personeel.

Cliënten	
Aantal cliënten met zorg en verblijf	88
<i>Waarvan ZZP-clieñten met zorg en verblijf</i>	<i>87</i>
Aantal cliënten dagactiviteiten WMO en WLZ	41
Aantal cliënten ZVW en WLZ (exclusief dagactiviteiten en huishouding)	161
Capaciteit	
Aantal beschikbare plaatsen met verblijfszorg	91
Productie	
Aantal dagen met zorg en verblijf	32.160
<i>Waarvan ZZP-dagen met zorg en verblijf WMO en WLZ</i>	<i>31.756</i>
Aantal dagdelen dagactiviteiten WMO en WLZ	14.530
Aantal uren extramurale productie ZVW en WLZ (exclusief dagactiviteiten en WMO-zorg)	31.677
Personeel	
Aantal personeel in loondienst	377
Aantal FTE personeel in loondienst	163
Kosten ingehuurd personeel en zelfstandigen*	211.938

*Medisch personeel SVRZ nog niet bekend op peildatum.

In onderstaande tabel staat de ZZP-mix opgenomen per 31 december 2021.

ZZP's	
VV0	2
VV4	8
VV5	8
VV6	28
VV4 Behandeling	0
VV5 Behandeling	26
VV6 Behandeling	9
VV7 Behandeling	6

Bijlage 2

Het kwaliteitsplan is samengesteld op basis van reeds bestaande en bekende plannen. Zo is de lijn vanuit het inspectierapport december 2020, de strategische nota 2021-2025, het kwaliteitsplan 2021, het auditrapport PREZO 2021 en de eindrapportage van het kwaliteitsondersteuningstraject Waardigheid en Trots op locatie 2021 verwerkt in het kwaliteitsplan 2022.

Het kwaliteitsplan wordt op onderstaande momenten met betrokken partijen besproken. In het overleg met teamleiders zal besproken worden op welke wijze dit plan gecommuniceerd kan worden richting de medewerkers.

Overleg	
8 februari 2022	Teamleiders intramuraal en extramuraal
9 februari 2022	Ondernemingsraad
15 februari 2022	Raad van Toezicht
2 maart 2022	Cliëntenraad
7 maart 2022	Zorgkantoor Zeeland