

Anker



Kwaliteitsplan 2021

Inleiding

Dit kwaliteitsplan is een onderdeel van het concept strategisch beleidsplan 2021-2024. De 4 belangrijkste thema's in het strategisch beleidsplan zijn:

1. Versterken van wonen, welzijn en zorg
2. Versterken van waarden, identiteit en ethiek in de laatste levensfase
3. Versterken van leren en innoveren
4. Versterken van duurzaam, sociaal en lokaal ondernemen

Versterken is dus het sleutelwoord. Als we zoeken naar de betekenis van het woord versterken komen we de volgende woorden tegen: -sterker maken, -het aantal vergroten, -beter bestand maken tegen aanvallen.

Als uitgangspunt kan gezegd worden dat in het Anker al het nodige gerealiseerd is op bovenstaande gebieden en Avondrust rond in de komende maanden een verbeterstap met Waardigheid en Trots op Locatie af. Daarmee is de basis op orde. Maar dat vinden we niet voldoende. **Ons streven is om in de komende jaren uit te groeien naar een regionaal expertisecentrum voor identiteitsgebonden complexere ouderenzorg en onze kennis met anderen te delen.** Hiervoor is het belangrijk dat de basis versterkt wordt, immers zonder stevig fundament kun je niet bouwen of groeien. Door per jaar een aantal tussendoelen te stellen willen we toewerken naar dit voorlopige einddoel.

In 2020 waren er twee belangrijke onvoorziene ontwikkelingen die van betekenis zijn voor het komend jaar. Als eerste noemen we de coronacrisis die sinds maart een groot effect heeft gehad op de zorgverlening op beide locaties, in het bijzonder voor onze bewoners, medewerkers en vrijwilligers. Prioriteit lag bij de dagelijkse invulling van het werk en het telkens weer opnieuw formuleren en toepassen van de coronamaatregelen. Gezien de ontwikkeling van de tweede golf van het Covid-19 virus rekenen we er mee dat deze situatie zeker tot en met het voorjaar 2021 doorgaat. Als gevolg hiervan is een deel van acties uit het kwaliteitsplan 2020 van het Anker in dit jaar niet uitgevoerd en wordt doorgeschoven naar 2021. Ook voor 2021 houden we er rekening mee dat in de eerste maanden er weinig tijd beschikbaar zal zijn om nieuwe zaken op te pakken. Eerst worden een aantal lopende projecten van 2020 in 2021 afgemaakt.

Als tweede noemen we de overname van Huize Avondrust in Opheusden medio 2020. Er is een traject geformuleerd om de fusie met het Anker te realiseren en de integratie van Avondrust in het Anker uiterlijk december 2021 te realiseren. Hiermee ontstaat er een nieuwe organisatie Zorgcentrum Anker met een vestiging in Kesteren en een vestiging in Opheusden. In 2021 zal Avondrust nog apart (financieel) rapporteren.

Het kwaliteitsplan 2021 is gericht op beide vestigingen waarbij er lokaal verschillende accenten kunnen worden gelegd. Dit plan bestaat uit een beschrijving naar de indeling van de vier strategische thema's, een onderbouwing van de besteding van de kwaliteitsgelden 2021 en een aparte paragraaf over de integratie van Avondrust in het Anker. In de jaarplannen van MT-leden en in de teams krijgt dit plan een concretere uitwerking.

1. Versterken van wonen, welzijn en zorg

Wonen in het Anker en Avondrust en zoveel mogelijk leven zoals thuis. Wonen in een kleine gemeenschap, waarbij het welzijn centraal staat en de zorg professioneel en op maat geleverd wordt, door vaste gezichten. De naasten zijn betrokken bij deze gemeenschap en vormen samen met vrijwilligers een aanvulling op de professionele zorg.

Zaken die hierbij aan de orde komen zijn het ontwikkelen van visie op wonen in een kleine gemeenschap, een visie om zelf maaltijden te bereiden, een visie dat welzijn een thema is van het hele team, zorgen dat nieuwe wetgeving geïmplementeerd is (o.a. wet Zorg en Dwang); het inrichten van algemene ruimtes van de Oude Waard en de Leede op een dementievriendelijke wijze; het gaan genieten van de opnieuw ingerichte tuin bij het Anker; voorbereiden van nieuwbouw Avondrust. Basisvoorwaarden op orde zijn; dossiervoering, infectiepreventie etc. In Avondrust wordt het lopende kwaliteitsverbetertraject (programma Waardigheid en Trots op locatie) afgerond. Bovendien gaan we de communicatie en informatievoorziening naar de bewoners beter vormgeven door het vernieuwen van informatiebrochures voor bewoners en het ontwikkelen van een brochure Wensen vastleggen en een invulboekje voor het regelen van de begrafenis.

Daarnaast willen we dagbesteding met een vast team versterken en vanuit het Anker stap voor stap gaan uitbreiden binnen de regio Neder Betuwe. Om daarmee onze regionale positie te versterken en cliënten in een vroeg stadium reeds van begeleiding en advies te kunnen voorzien.

2. Versterken van waarden, identiteit en ethiek in de laatste levensfase

Met elkaar nadenken over de belangrijkste, gemeenschappelijke waarden binnen het Anker, het ontwikkelen van een mens- en zorgvisie die hierbij past. Dit vatten in een zogenaamd "Ankerverhaal". Hierbinnen heeft identiteit en ethiek een belangrijke plaats. In Avondrust is hier in het afgelopen jaar veel over nagedacht en opnieuw beschreven. Deze info zal in de discussie in het Anker benut worden.

De bewoners en hun omgeving moeten de waarden die gelden in de locaties als het waren "voelen en ervaren" bij alle contacten die er zijn. Gezamenlijk deze waarden bepalen en medewerkers en vrijwilligers handvatten geven om die ook uit te dragen is een belangrijke uitdaging voor de komende jaren.

Voor 2021 wordt dit concreet vertaald in extra aandacht voor levensvragen die onze bewoners bezighouden, deze herkennen, het gesprek hierover aangaan en dit ook borgen in het zorgplan. Daarnaast willen we een start maken met nadenken over welke waarden ons drijven en mogelijkheden onderzoeken voor het opzetten van een medisch ethisch beraad.

3. Versterken van leren en innoveren

Bovenstaande ambities vragen veel van onze medewerkers. Leren en ontwikkelen, inspelen op snel veranderende en meer complexe situaties en verantwoording nemen voor het eigen werk zijn zaken die extra aandacht vragen. Hierbij is het belangrijk dat medewerkers zich gezien, gehoord en 'veilig voelen' binnen de organisatie. Ook is er aandacht voor de verschillende vormen waarop medewerkers leren.

Om dit te bereiken is het belangrijk dat de organisatiestructuur met Meewerkend Team Coördinatoren in het Anker goed wordt ingevuld. Coaching en training van deze nieuwe coördinatoren is belangrijk, maar ook het helder omschrijven van taken en verantwoordelijkheden van teams en ondersteunende diensten helpt hierbij.

Om de optimale zorg aan de bewoners te geven hebben we een goed samengesteld team nodig en een goede inzet van alle teammedewerkers. Daarbij willen medewerkers ook een duidelijke functie, bijpassende taken en doorgroeimogelijkheden. Daarom gaan we het functiehuis (en functies) evalueren en waar nodig herzien. We betrekken daar dan ook de taakbeschrijving van aanspreekpunten en deskundigen bij. Om meer inzicht en sturing op de inzet van uren te krijgen wordt de capaciteitsmodule Aysist ingevoerd.

Om in te spelen op de steeds complexere zorgvraag van de bewoners is het versterken van specialistische kennis op gebied van (verpleeghuis) zorg en welzijn belangrijk. We willen dit o.a. bereiken door een betere positionering van de verpleegkundigen in samenspraak met Novicare en door de inzet van disciplines van behandelaren beter af te stemmen op de zorgbehoefte van bewoners. Maar ook door het proces van continue kwaliteitsverbetering binnen de teams te faciliteren en te borgen.

Uitgebreide mogelijkheden tot scholing en ontwikkeling op diverse gebieden wordt ingezet. Dit zal in 2021 gegrond worden op een fundament van een visie/strategie op leren en ontwikkelen en een beschrijving van de randvoorwaarden en faciliteiten, waaronder een nieuw leermanagementsysteem (LMS). Daarnaast stimuleren we het leren en ontwikkelen bij medewerkers met de introductie van een eenvoudig persoonlijk ontwikkelplan (met een ontwikkelgesprek). Innoveren is ook het sleutelwoord in het ondersteunen en faciliteren van de medewerkers. Dit krijgt vorm via een nieuw intranet met daaraan gekoppeld een LMS en (in 2022) eenvoudige toegang tot de applicaties. Daarnaast zal de infrastructuur van ICT en wifi verbeterd worden.

Om ons bewust te zijn van de punten die we goed moeten blijven doen en te werken aan de punten die beter kunnen zullen we zowel bij medewerkers als bij bewoners in 2021 een tevredenheidsonderzoek uitvoeren.

4. Versterken van duurzaam, sociaal en lokaal ondernemen

Het Anker en Avondrust staan niet op zichzelf maar maken deel uit van een gemeenschap. Deze wordt gevormd door de omliggende dorpen, kerken en andere (zorg) instanties. Binnen deze gemeenschap wil de organisatie zijn verantwoording nemen. Sociaal en lokaal ondernemerschap horen daarbij. Daarnaast willen het Anker en Avondrust een veilige plek zijn om te wonen en te werken.

Vertaald naar 2021 betekent dit dat duidelijk wordt hoe het duurzaam ondernemen er concreet uitziet, welke keuzes en welke investeringen passen daarbij voor de komende jaren. Met behulp van domotica en een duidelijke visie op de inzet daarvan wordt aan bewoners maximale vrijheid geboden met oog voor de veiligheid. Om de bewoners van Avondrust een duurzame, veilige en aantrekkelijke woonomgeving te bieden is besloten tot nieuwbouw in Opheusden en uitbreiding van de capaciteit van 14 naar (gewenst) 24 plaatsen. In 2021 wordt dit voorbereid.

De organisatie heeft in de afgelopen jaren een forse groei van het aantal medewerkers gekend en ook in 2021 zal er een groei zijn door de extra kwaliteitsegelden van de overheid om de verpleeghuissector in Nederland op een goed basisniveau te brengen (normen kwaliteitskader). Deze groei heeft tot gevolg dat we de verbondenheid en samenwerking tussen de zorgteams en de ondersteunende medewerkers in komend jaar anders willen gaan vormgeven. Daarnaast is het Anker een pilot samenwerking gestart met 3 zorgorganisaties om de kwetsbaarheid van de bedrijfsvoering en ondersteunende functies te verminderen en elkaar te versterken. In het eerste kwartaal van 2021 zal de pilot geëvalueerd worden en gesproken worden over een mogelijk vervolg.

De inzet en betrokkenheid van het Anker bij de Veilinghof roept regelmatig vragen op en vraagt een duidelijke koers. Doel is om eind 2021 hierover een besluit voor te bereiden.

5. Kwalitatieve onderbouwing van kwaliteitsbudget 2021

2021 is het laatste jaar waarin er een apart budget is voor het verbeteren van de kwaliteit van de verpleeghuiszorg. Naar verwachting wordt dit budget in 2022 in het tarief verwerkt. De kwantitatieve aanvraag heeft zijn eigen route, maar kwalitatief willen het Anker en Avondrust het budget als volgt besteden:

Circa 85% van het budget aan versterking van de persoonsgerichte zorg en welzijn van de bewoners door uitbreiding van de formatie in de zorgteams (woonbegeleiders, Verzorgende IG, verpleegkundigen) en begeleiding/coaching van de teams en meewerkend teamcoördinator. Circa 15% aan extra opleidingsmogelijkheden voor medewerkers en vrijwilligers; en aan ICT-ondersteuning van de zorgteams.

6. Integratie Anker en Avondrust

De overname van Avondrust door het Anker heeft juli 2020 plaatsgevonden. In het najaar is vervolgens een plan van aanpak gemaakt om de integratie (en fusie) van Avondrust in het Anker uit te voeren. Dit wordt uiterlijk eind 2021 gerealiseerd. Uitgangspunt tussen beide locaties en tussen teams is eenheid van doelstellingen, beleid, processen, protocollen, planning en verantwoording en administratie; verscheidenheid in de uitvoering van zorg & welzijn en lokale invulling van organisatie-identiteit.

De overname heeft geleid tot toetreding van de manager zorg van Avondrust tot het MT van het Anker waarbij de portefeuilles tussen de beide managers zorg zijn herverdeeld. Zij zullen ieder apart een werkplan 2021 maken en daarover rapporteren.

Tot slot

Versterken en ontwikkelen als sleutelwoorden voor het komende jaar en de jaren erna. Mooi verwoord, met een strategische doelstelling. Maar het allerbelangrijkste hierbij is dat de bewoners van het Anker en Avondrust er beter van worden. Meer aandacht voor hun welzijn, hun levensvragen en hun verschillende behoeften. Oog hebbend voor individuele verschillen, maar toch samen een gemeenschap vormen zijn de echte uitdagingen waar we voor staan.

Het jaar 2020 heeft laten zien dat zomaar onze plannen niet gerealiseerd kunnen worden. Het coronavirus heeft ons stil gezet en voor veel narigheid gezorgd, maar ook tot creativiteit, nieuwe inzichten en mogelijkheden geleid. In alle omstandigheden van het afgelopen jaar mogen we God danken voor wat we in elkaar hebben ontvangen. We weten dat God het leven, wonen en werken in het Anker en Avondrust leidt en in afhankelijkheid van Hem maken wij een plan voor komend jaar en ontvangen vanuit Zijn Woord rijke beloften en zegen die Hij ons ook wil geven op het gebed.