



Sint Annaklooster  
Thuis in welzijn

**Kwaliteitsjaarplan 2021  
Verpleeghuiszorg Sint Annaklooster  
Eikenburg, Antonius en  
WLZ cliënten Thuis**



## Inhoudsopgave

1	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
2	<b>Profiel Sint Annaklooster</b>	<b>3</b>
	2.1 Missie en visie	3
	2.2 Doelgroep en werkgebied	3
	2.3 Organisatiestructuur	4
	2.4 Samenwerkingsverbanden	4
3	<b>Verpleeghuiszorg Sint Annaklooster</b>	<b>5</b>
	3.1 Onze Bewoners	5
	3.2 Onze Medewerkers, leerlingen en vrijwilligers	5
	3.3 Instroom, uitstroom en verzuim	6
	3.4 Gekwalificeerde medewerkers	6
4	<b>Kwaliteit en veiligheid Sint Annaklooster</b>	<b>6</b>
	4.1 Visie op Kwaliteit: "Kwaliteit is van ons Allemaal!"	6
	4.2 Visie op Wonen en Welzijn	7
	4.3 Visie op Innovatie	7
	4.4 Visie op Veiligheid	8
5.	<b>Aanvragen voor 2021</b>	<b>9</b>

## 1. Inleiding

Het kader verpleeghuiszorg voor cliënten met een indicatie vanuit de Wet Langdurige Zorg (WLZ) geeft sturing aan zorgverleners en organisaties om samen de kwaliteit te verbeteren, het lerend vermogen te versterken en is daarnaast een kader voor extern toezicht, inkoop en contracteren van zorg. Het doel van Sint Annaklooster is om de zorgverlening aan WLZ cliënten zo goed, efficiënt en vooral zo persoonlijk mogelijk volgens dit kwaliteitskader uit te voeren. Jaarlijks stelt Sint Annaklooster een kwaliteitsverslag en een kwaliteitsplan op ter verantwoording. Beide documenten worden gedeeld met het Zorginstituut Nederland en is zichtbaar op zowel de website van Sint Annaklooster als op de site: [www.kiesbeter.nl](http://www.kiesbeter.nl).

Voor de implementatie van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg en het programmaplan 'Thuis in het verpleeghuis' en 'Zorg voor Kwetsbare Ouderen' zijn er extra middelen beschikbaar gesteld voor de ouderenzorg. Voor Sint Annaklooster betekent dit een beschikbaar budget van ruim 600.000 euro. Dit budget wordt ingezet voor de zorg aan cliënten met een WLZ indicatie 4 tot en met 10, zowel met verblijf als zonder verblijf in de thuissituatie. Ongeveer 85% is bestemd voor het aantrekken van extra zorgpersoneel en 15% van het budget wordt ingezet voor materiële zaken die de productiviteit of kwaliteit verhogen. In dit kwaliteitsplan wordt de besteding van de middelen beschreven. Deze aanvragen passen binnen de regionale ontwikkelingen, alsook bij het nieuwe meerjarenbeleid 2021-2023: "Expeditie Sint Annaklooster, een reis voor zorg en welzijn, op weg naar een nieuwe horizon".

## 2. Profiel Sint Annaklooster

### 2.1 Missie en Visie

#### Missie

Hartverwarmende zorg en aandacht voor iedereen die dat nodig heeft, om zelf invulling te kunnen blijven geven aan zijn of haar leven.

#### Visie

Medewerkers en vrijwilligers van Sint Annaklooster zijn trots om te werken bij een "kleurrijke" organisatie en leveren vanuit hun hart en met persoonlijke aandacht, eigentijdse zorg en begeleiding op maat, aan kwetsbare volwassenen, passend bij de verschillende fases van hun leven.

Sint Annaklooster biedt:

- Hospicezorg;
- Logeerhuiszorg;
- Thuiszorg;
- Hulp bij het Huishouden;
- Verpleeghuiszorg;
- Verzorgd wonen;
- Begeleiding bij re-integratie in de maatschappij.

De overheid wil dat Nederlanders zo lang mogelijk zelfstandig thuis kunnen wonen. Dit is vaak ook de wens van cliënten zelf. De zorg en begeleiding van Sint Annaklooster draagt bij aan het versterken van de eigen regie en de zelfredzaamheid van cliënten en maakt langer thuis wonen mogelijk. Als dit (tijdelijk) niet meer mogelijk is, dan biedt Sint Annaklooster voor iedereen professionele en hartverwarmende zorg en of begeleiding in één van de intramurale settings, logeerhuizen of hospices of bij Rentree. Sint Annaklooster biedt een veelzijdig zorgaanbod aan, van persoonlijke verzorging en verpleging, begeleiding, tijdelijk en langdurig verblijf (ook met partner), tot en met de palliatieve fase. Van locaties in een groenrijke omgeving tot een locatie midden in de stad of bij cliënten thuis.

Op alle locaties van Sint Annaklooster wordt gewerkt in kleinschalige, vaste teams van betrokken en professionele medewerkers en vrijwilligers met oog voor de mens achter de cliënt en diens sociale netwerk. Door de korte lijnen kunnen we samen met de cliënt en betrokkenen, snel de best passende zorg aanbieden. Onze betrokken houding in een kleine, veelzijdige organisatie levert ons een hoge cliënt - en medewerkers tevredenheid op.

## 2.2 Doelgroep en werkgebied

De zorg en dienstverlening van Sint Annaklooster richt zich op cliënten die woonachtig in de regio Eindhoven en Helmond. Hospices, Logeerhuizen en Rentree hebben ook een bovenregionale functie, waardoor cliënten die van buiten de regio afkomstig zijn en hier hun naasten hebben wonen, gebruik kunnen maken van deze voorzieningen.

Sint Annaklooster richt zich op:

A. Volwassenen en (kwetsbare) ouderen:

- (Chronisch) somatisch zieken en mensen met dementie;
- Mensen in de laatste levensfase (palliatieve zorg);
- Mensen die huishoudelijke zorg behoeven;
- Mensen die ziekenhuis verplaatste zorg, tijdelijk verblijf of respijtzorg nodig hebben.

B. Mensen die begeleiding nodig hebben bij re-integratie en participatie (werk, wonen, zorg en financiën).

## 2.3 Organisatiestructuur

Sint Annaklooster heeft een éénhoofdige Raad van Bestuur. Het Management Team (MT) bestaat uit manager Zorg & Welzijn, Manager HRM en Manager Financiën & ICT. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid van de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken van de organisatie. De bestuursverantwoordelijkheden zijn georganiseerd volgens de zorgbrede Governance Code.

Afgelopen jaren is ingezet op de verdere invoering van integraal management, dienstbaar leiderschap en het stimuleren van zelforganisatie.

In 2021 zal de zelforganisatie verder vormgegeven worden en daarnaast zal extra aandacht worden besteed aan innovatie, WLZ zorg aan mensen thuis en het verder ontwikkelen van palliatieve zorg binnen alle entiteiten zijn hierin speerpunten.

### Hoe informeren wij elkaar?

Naast de korte lijnen en laagdrempelige overlegvormen, waar het Sint Annaklooster sterk in is, vindt maandelijks kwaliteitsoverleg plaats met het MT en de kwaliteitsfunctionaris. De bestuurder loopt jaarlijks een aantal dagdelen mee in de zorg binnen de verschillende onderdelen. De bestuurder is tevens aanwezig bij de vergaderingen van de cliëntenraad en de ondernemingsraad. De Raad van Toezicht bezoekt jaarlijks de locaties en tijdens vergaderingen is er ruimte voor presentaties door een zorgprofessional vanuit de locaties. Een afvaardiging van de Raad van Toezicht is jaarlijks aanwezig bij de cliëntenraad en de ondernemingsraad.

De Planning & Control cyclus is leidend voor de jaarstructuur. Jaarplannen, begroting en verantwoording worden in gezamenlijkheid gemaakt en elk kwartaal besproken in de kwartaalbespreking met het middenkader, zodat bottom-up en top-down met elkaar in evenwicht zijn. Ook het meerjarenbeleidsplan is met grote betrokkenheid vanuit de organisatie opgesteld. Het MT geeft de kaders; medewerkers en vrijwilligers denken mee in de invulling en stellen prioriteiten en vervolgens accordeert het MT deze plannen. Zo wordt er meegedacht vanuit alle afdelingen en niveaus van de organisatie, maar blijft er het overzicht op risico's en verbeterplannen centraal georganiseerd.

## 2.4 Samenwerkingsverbanden

Sint Annaklooster is sterk in samenwerking met de andere sectoren en branches. In de regio ZuidOost-Brabant zijn bestuurders verenigd in het zogenaamde verpleging, verzorging, thuiszorg, ofwel het 'VVT platform ZuidOost-Brabant'. Vanuit dit platform zijn lerende netwerken ontstaan die elkaar ondersteunen in het samen leren en verbeteren, zoals: Precies, Slimmer leven. Sint Annaklooster is daarnaast onderdeel van het lerend netwerk van vier zorgorganisaties, namelijk: Valkenhof, Vitalis en Joriszorg. De vier organisaties zijn gevestigd in de regio Valkenswaard, Eindhoven en Oirschot. Het lerend netwerk interacteert op drie niveaus binnen de deelnemende organisaties, waarbij medewerkers goede voorbeelden uitwisselen in de praktijk via werkbezoeken. Adviseurs gericht op kwaliteit, beleid en veiligheid consulteren elkaar om te benchmarken en bestuurders spreken elkaar elk kwartaal in het kader van intervisie. Tijdens de coronaperiode zijn een aantal projecten helaas op een 'lager pitje' komen te staan.

Het VVT platform heeft een regiovisie voor Zuidoost Brabant: 'Gezonde ouderen in gezonde wijken 2025' geformuleerd, waarbij partnerschap, effectieve inzet en positieve gezondheid een belangrijke rol spelen in

diverse initiatieven. Het Kwaliteitsplan van Sint Annaklooster sluit hier wat betreft zorginnovatie goed op aan.

### 3 Verpleeghuiszorg Sint Annaklooster

#### 3.1 Onze bewoners

Het kwaliteitskader verpleeghuiszorg heeft betrekking op drie entiteiten binnen Sint Annaklooster, namelijk: verpleeghuis Eikenburg, locatie Antonius en cliënten met een Wet Langdurige Zorg (WLZ) indicatie die thuis wonen, ofwel: WLZ Thuis.

1. Verpleeghuis Eikenburg is een accommodatie vanuit de Wet Zorg en Dwang (Wzd) met 21 appartementen voor verblijf inclusief behandeling en de mogelijkheid tot verblijf van echtparen (ZZP5/7). Op deze locatie wonen voornamelijk bewoners met psychogeriatrische problematiek (PG, ofwel alle vormen van dementie).
2. Locatie Antonius is gelegen in Acht en biedt langdurige zorg met mogelijkheid tot behandeling. De locatie heeft 15 plaatsen geschikt voor verblijf exclusief behandeling voor somatische cliënten met een WLZ indicatie (ZZP4/6) en 20 plaatsen geschikt voor verblijf voor cliënten met dementie, inclusief behandeling als Wzd accommodatie (ZZP5/7).
3. WLZ zorg thuis wordt geleverd door zeven verschillende kleine wijkteams in de regio Eindhoven/Helmond/Geldrop. In de thuiszorg zijn gemiddeld 50 WLZ cliënten per kwartaal in zorg. PG cliënten worden door een zorgtrajectbegeleider vanuit Sint Annaklooster begeleid en zo nodig doorgeplaatst naar een locatie met verblijf.

Locatie Terhaghe is eind 2019 van een (deels) intramurale setting omgevormd naar een scheiden wonen en zorglocatie op basis van VPT en ZVW extramuraal zorg. De woondiensten worden geleverd door Stichting Glorieux.

#### 3.2 Onze medewerkers, leerlingen en vrijwilligers

Binnen Sint Annaklooster werken vriendelijke, betrokken, pro actieve en professionele medewerkers. De kernwaarden zitten bij onze medewerkers in het 'DNA'. Dit blijkt ook uit de resultaten van de Prezo Care Audit in het najaar van 2020. Sint Annaklooster draagt bij aan het opleiden van verpleegkundigen en verzorgenden. Vrijwilligers ondersteunen en verrijken het zorg- en dienstenaanbod.

Tevredenheid van medewerkers wordt elke twee jaar met behulp van een Medewerker Inspiratie Onderzoek (MIO) per afdeling in kaart gebracht. Voor vrijwilligers wordt een dergelijk onderzoek ook periodiek uitgevoerd.

In de onderstaande tabel zijn het aantal medewerkers, leerlingen en vrijwilligers weergegeven verdeeld naar niveau en functie. Het gaat om medewerkers vanuit Sint Annaklooster die zorg aan WLZ cliënten leveren op onze zorglocaties. De behandeldienst wordt ingehuurd vanuit Novicare en is niet in het overzicht niet meegenomen.

Medewerkers, leerlingen en vrijwilligers per locatie, verdeeld naar niveau en functie:

Niveau en functie	Sint Annaklooster WLZ zorg op locatie	
Niveau 1 Zorghulp/Keuken	12,5%	6,8
Niveau 2 Helpende / Woonzorgondersteuner	19,1%	10,4
Niveau 3 IG	37,8%	20,6
Niveau 4 Verpleegkundige/Welzijnscoach	13,2%	7,2
Niveau 5/6 Coördinerend verpleegkundige	0,7%	0,4
Leerlingen	10,8%	5,9
Overig	5,9%	3,2
<b>Totaal FTE</b>	<b>100,0%</b>	<b>54,5</b>
Vrijwilligers WLZ	144	

### 3.3 Instroom, uitstroom en verzuim

De afdeling HR werkt in 2020 aan een goed gestroomlijnd aannamebeleid voor nieuwe medewerkers en ook aan de wijze waarop medewerkers Sint Annaklooster verlaten. Elk kwartaal worden de uitstroomcijfers beoordeeld en wordt een verbeterplan opgesteld om medewerkers zo veel mogelijk te kunnen behouden in deze krappe arbeidsmarkt. Met elke medewerker wordt een afrondend gesprek gevoerd, zodat wij kunnen leren van de vertrekredenen en onze aanpak kunnen verbeteren. Bijgevoegde tabel geeft inzicht in algemene organisatieparameters:

HR Parameter	Personeelsinformatie Sint Annaklooster
Instroom	35 medewerkers
Uitstroom	55 medewerkers
Groei/Krimp	-4%
Ziekteverzuimcijfer	5,7%
Gemiddelde leeftijd	46 jaar
Gemiddelde Contractomvang	0,5

\*Bron: HR Q3 rapportage 2020

### 3.4 Gekwalificeerde medewerkers

Per entiteit is jaarlijks een scholingsbudget vastgesteld en daarnaast zijn voor medewerkers verplichte scholingen vastgesteld. Denk hierbij aan: tweejaarlijkse scholing BIG handelingen met e-learning en examen, jaarlijkse BHV training, training verplaatsingstechnieken door Novicare en HACCP voor veilig bereiden van voeding door de GGD. In 2020 heeft Sint Annaklooster veel via e-learning geschoold, omdat wegens de COVID-19 uitbraak scholingen werden uitgesteld. De e-learning modules van Sint Annaklooster zijn geaccrediteerd door de V&VN.

In 2021 wil de afdeling Kwaliteit meer investeren in het maken van korte filmpjes over diverse onderwerpen zoals methodisch werken of de Wet zorg en Dwang. Daarnaast zullen maandelijks inspiratiesessies georganiseerd worden voor kleine groepen om zo te werken aan deskundigheidsbevordering.

Vrijwilligers krijgen scholing in communicatie vaardigheden, verplaatsen van cliënten en complementaire zorg zoals hand-, voetmassage en gebruik van etherische oliën.

Binnen Sint Annaklooster is 24/7 een BIG geregistreerde verpleegkundige of een arts binnen 20 minuten aanwezig. Sint Annaklooster biedt zorg in nabijheid. Op intensieve momenten zijn op de locaties twee zorgverleners aanwezig en overdag en in de avond is tevens een welzijnsondersteuner beschikbaar in de gemeenschappelijke ruimten. Deze laatste functie is een enorme meerwaarde en wordt ondersteund vanuit deze Kwaliteitsgelden.

De behandeldienst (specialist ouderengeneeskunde, psycholoog, ergotherapeut, fysiotherapeut, diëtiste) wordt op de locaties uitgevoerd door een vast behandelteam van Novicare.

In de thuiszorg is van 8.00 tot 23.00 uur een wijkverpleegkundige bereikbaar en tussen 23.00 en 8.00 uur kunnen cliënten alarmeren via Centrale24.

## 4. Kwaliteit en veiligheid Sint Annaklooster

De bevindingen van het afgelopen jaar geven informatie voor onze prioriteiten van het komende jaar. In navolgende tekst wordt teruggeblikt op belangrijke thema's t.a.v. Kwaliteit en Veiligheid die per kwartaal gevolgd worden.



### 4.1 Visie op Kwaliteit: "Kwaliteit is van ons allemaal!"

Dit is de slogan binnen Sint Annaklooster. Signaleren, voorstellen doen, verbeteringen aanbrengen en checken of deze verbeteringen het gewenste resultaat opleveren hangt niet vast aan een functie, maar is een denkwijze die van iedereen wordt gevraagd. Samen maken we de kwaliteit beter en iedereen draagt

daar zijn steentje aan bij! Dit wordt gedaan door middel van de Plan-Do-Check-Act (PDCA) cyclus. Deze stappen worden bij alle verbeteringen doorlopen, of het nu grote projecten zijn of kleine aanpassingen. Zo weten we of we de juiste stappen zetten en of we de juiste stappen ook goed gezet hebben.

Een interne audit per kwartaal zorgt voor een goede meting op onderdelen die prioriteit hebben. In 2020 waren dit: hygiëne, methodisch werken en de Wet Zorg en Dwang. Naast deze informatie worden de uitkomsten van de Prezo Care Audit en uitkomsten van de PREM gebruikt om 2021 in te gaan. Zorginnovatie en versteviging van WLZ zorg aan cliënten in de thuissituatie zijn hierbij de speerpunten.

### Hoe leren we van kwaliteit?

Elke afdeling heeft een 'aandachtsfunctionaris Kwaliteit'. Elke maand komt deze organisatiebrede groep medewerkers bij elkaar met als voorzitter de kwaliteitsfunctionaris van Sint Annaklooster. Elk kwartaal wordt het 'Dashboard Kwaliteit' ingevuld. Dit is een vragenlijst met diverse kwaliteitsthema's vanuit de kwaliteitskaders waar het Sint Annaklooster mee werkt. Dit zijn de kaders voor verpleeghuis-, palliatieve-, extramurale- en forensische zorg. Voor kwaliteitsthema's, zoals: ergonomie, BHV, palliatieve zorg, medicatie, vrijheid, grensoverschrijdend gedrag, ECD, MDO wordt per afdeling een stoplicht ingevuld, waarmee helder wordt waar de afdeling ten aanzien van het betreffende onderwerp staat. Verbeteracties worden in elk teamoverleg besproken en de samenvatting van deze resultaten wordt door de kwaliteitsfunctionaris in een kwartaalrapportage aan het MT teruggekoppeld.

### **4.2 Visie op Wonen en Welzijn**

Het uitgangspunt van Sint Annaklooster is dat cliënten zo veel mogelijk hun eigen leven kunnen leiden. Wij willen ons niet focussen op de aandoening, maar op de persoon. We streven ernaar de leefwereld van de cliënt en diens omgeving te verbeteren. In 2020 is de visie van Sint Annaklooster ontwikkeld rondom kleinschalig wonen met dementie, waarin kaders staan voor de afdelingen om zich op te richten.

De medewerker gaat samen met de cliënt en zijn naasten na wat belangrijk is voor een passende daginvulling, waar iemand zich prettig bij voelt. Dit begint bij de verhuizing en een huisbezoek thuis en vervolgens bij het vertalen van de levensgeschiedenis in het zorgleefplan. Zo sluit de zorg en begeleiding van de medewerkers zo goed mogelijk aan bij de belevingswereld, gevoelens en mogelijkheden van de cliënt. De cliënt krijgt zoveel mogelijk ruimte om, daar waar het kan, zelf sturing over zijn of haar leven te houden, waarbij gezamenlijk, tijdens het multidisciplinair overleg (MDO), de veiligheidsrisico's afgewogen worden ten opzichte van de kwaliteit van leven. Eerst verantwoordelijke verpleegkundige / verzorgende (EJV-ers) krijgen voldoende tijd om het MDO met de bewoner voor te bereiden.

Investeringsrichtingen richten zich in 2021 op voortzetten van de ingeslagen weg ten aanzien van bewegen en prettige en herkenbare woonomgeving. Verbeteringen die vanuit de Kwaliteitsgelden van 2020 op de locaties zijn aangebracht helpen in het thuis voelen met rust en sfeer op de afdeling.



### **4.3 Visie op Innovatie**

Sint Annaklooster probeert zo snel mogelijk aan te sluiten bij werkbare innovatieve projecten die ervoor zorgen dat mensen zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen, maar die er ook voor zorgen dat wij slimmer en efficiënter dezelfde zorg kunnen blijven verlenen met minder medewerkers. Sint Annaklooster werkt momenteel met de volgende producten:

**Tessa:** De sociale robot 'Tessa' is een hulpmiddel wat mensen met een cognitieve beperking zoals dementie helpt om zelfstandiger te leven met verbale begeleiding. Tessa spreekt berichten uit die worden ingesteld door mantelzorgers of zorgverleners. Zo kan Tessa zorg op afstand bieden door mensen te activeren of structuur aan te brengen, bijvoorbeeld door te herinneren aan medicijnname, bezoek van een hulpverlener/ familie, of te drinken op een warme dag of de tijd aan te geven. Op dit moment zijn er drie Tessa's in gebruik bij het Sint Annaklooster. Er is SET subsidie toegekend om in totaal 12 Tessa's in te zetten.



**Luna:** Dit digitaal dagboek helpt cliënten in de dagstructuur en wordt binnen Sint Annaklooster op proef ingezet.

**Mobiléa:** Inzet van beeldschermzorg in de vorm van een gebruiksvriendelijke tablet, kan cliënten bijstaan in tijden van sociaal isolement. Via beeldbellen kunnen cliënten in de thuiszorg contact onderhouden met familieleden. Werkzaamheden van zorgmedewerkers, zoals controlemomenten gedurende de dag kunnen gerealiseerd worden door beeldcommunicatie, waarbij ook triage mogelijk is om op afstand planbare en onplanbare zorgmomenten in te zetten. Er worden vanuit een toegekende SET aanvraag 7 tablets aangeschaft bij leverancier Mobiléa

**Jinca:** Persoonlijke alarmering wordt ingezet op locatie Antonius en in de thuiszorg. De inzet zal verder uitgebreid worden in 2021.



**Sara:** Een robot van de firma Robotic is in het najaar van 2020 te gast geweest op locatie Antonius en is ingezet voor het luisteren van muziek en verhalen of bewegen. De eerste ervaringen zijn positief, zeker in tijden van Corona. Voor volgend jaar wordt met de firma gekeken naar het vervolg.

**Thelma:** Door de inzet van deze nieuwe generatie medicijndispensers worden cliënten optimaal ondersteund om zelfstandig hun medicatie in te nemen, zodat een bezoek van de zorgprofessional voor het toedienen van de medicatie niet meer nodig is. Sint Annaklooster wil 10 medicijndispensers inzetten vanuit een toegekende SET aanvraag in 2021.

#### 4.4 Visie op Veiligheid

Veiligheid gaat om vermijdbare schade bij cliënten zoveel mogelijk te voorkomen, door gebruik te maken van relevante professionele standaarden en richtlijnen, en te leren van veiligheidsincidenten. Risico inventarisatie richt zich op:

- **Medicatieveiligheid:** het medicatieproces op de locaties Antonius en Eikenburg is gedigitaliseerd met behulp van Medimo. Eind 2020 is het streven dat alle thuiszorgteams ook met digitale medicatielijsten kunnen werken. Dit is een kwaliteitsslag welke begin 2021 terug te zien moet zijn in vermindering van medicatiefouten.
- **Decubituspreventie:** medewerkers zijn zeer alert op decubitus en dit blijkt ook uit de kwartaalcijfers. De fysiotherapeut en ergotherapeut worden preventief ingezet voor hulpmiddelen en de wondverpleegkundige die werkzaam is binnen Sint Annaklooster wordt altijd betrokken bij het wondplan.
- **Ongeplande ziekenhuisopnames:** voor alle ongeplande ziekenhuisopnames wordt een MIC ingevuld. Indien sprake is van een incident met ernstig letsel, dan wordt een onafhankelijke Prisma analyse uitgevoerd door het Prisma team van Sint Annaklooster.
- **Hygiëne en infectiepreventie:** de komst van COVID-19 heeft voor alle medewerkers een verhoogde alertheid op infectiepreventie gebracht. Het beleid voor infectiepreventie en het uitbraakprotocol zijn aangescherpt en per kwartaal komt een Infectiepreventie commissie bijeen in samenwerking met de GGD. Ook vinden interne HACCP audits plaats.



- Mondzorg: binnen de locaties is in elk zorgplan mondzorg opgenomen. De locaties hebben via NoviaCura een tandartsbus voor controles. In 2021 wordt dit onderwerp opnieuw onder de aandacht gebracht.
- Gebruik van Antipsychotica: juiste bejegening, belevingsgerichte zorg en inrichting van het gebouw ondersteunen de vermindering in antipsychotica. De psycholoog heeft in 2020 gedragsvisite op de locaties gestart waarin ook het terugdringen van psychofarmaca standaard op de agenda staat. In 2021 zullen de protocollen ongewenst gedrag en delier geëvalueerd worden samen met de behandeldienst van Novicare.
- Vrijheidsbeperkende Middelen en Maatregelen: de Wet zorg en Dwang is in 2020 op de accommodaties, maar ook in de thuiszorg uitgewerkt in beleid. Elke vrijheidsbeperking staat in het zorgleefplan en indien er sprake is van verzet, dan wordt volgens de eisen vanuit de wet een stappenplan gemaakt, zodat samen met de arts en vertegenwoordiging van de cliënt een goede afweging gemaakt wordt. In 2020 houdt de overkoepelende Wzd-commissie zicht op het correct naleven van de wet binnen Sint Annaklooster.
- Vallen: mobiliteit is een vast onderdeel in het zorgplan en in 2021 zal het valbeleid geëvalueerd worden. Zo nodig wordt in onderling overleg geaccepteerd dat vallen een risico is en dit wordt eveneens vastgelegd in het zorgplan.

### Hoe leren we van veiligheid?

Het beleid 'Veilig Incident Melden (VIM)' geeft aan hoe in welke situatie gehandeld moet worden. Elke afdeling heeft een aandachtsfunctionaris 'Melding Incidenten Cliënten (MIC)'. Deze medewerker ziet er op toe dat meldingen correct ingevuld worden en indien nodig de juiste opvolging krijgen. Elke maand wordt een overzicht gemaakt van de meldingen en in het teamoverleg worden verbeteringen besproken. Elk kwartaal worden deze verbeteringen in de organisatie brede MIC-commissie besproken. De kwaliteitsfunctionaris van Sint Annaklooster is voorzitter van dit overleg. De resultaten van deze kwartaalbespreking worden vastgelegd in de kwaliteitsrapportage aan het MT. Zo worden risico's en trends bottom-up opgepakt, wat past binnen de visie van zelforganisatie.

Indien zich een ernstig incident of calamiteit voordoet dan is er sinds 2019 een Prisma team binnen Sint Annaklooster. Dit team doet een onafhankelijke analyse van de situatie en rapporteert direct aan de bestuurder. De opvolging van verbeteracties wordt bewaakt door de kwaliteitsfunctionaris en terugkoppeling hiervan vindt plaats in de kwaliteitsrapportage. In de praktijk blijkt dat een Prisma analyse gezien kan worden als een kleine interne audit, die altijd waardevolle tips en verbeteringen brengt.

## **5 Aanvragen voor 2021**

In dit hoofdstuk wordt de besteding van deze extra middelen voor 2021 beschreven. De aanvragen zijn gebaseerd op de locatie jaarplannen.

Aan alle aanvragen ligt voor verpleeghuis Eikenburg een verbeterplan in samenwerking met behandeldienst Novicare ten grondslag en voor de verpleegafdelingen van Antonius is dit de scan vanuit Waardigheid en Trots. Voor WLZ zorg thuis zijn aanscherpingen vanuit het kwaliteitskader aanleiding tot de aanvragen in het jaarplan van 2021.

- Welzijnscoach en Welzijnsondersteuners: De investering in een welzijnscoach op elke locatie voor de coördinatie van activiteiten en vrijwilligers met welzijnsondersteuners voor sfeer en toezicht in de huiskamers heeft tot rust op de locaties geleid. Dit wordt in 2021 uitgebreid en wordt gezien als een waardevolle ondersteuning aan het verzorgend/verplegend personeel.
- Coördinerend verpleegkundige: Stijging in de complexiteit van zorgvragen en correcte communicatie met naasten vragen meer tijd en zorgvuldigheid van onze verpleegkundigen. Goede coördinatie geeft duidelijkheid aan en betere afstemming met de cliënt en zijn familie, samenwerkende partijen en binnen het team. Per team wordt hiervoor extra formatie per week aangevraagd.
- Leerlingen: In deze krappe arbeidsmarkt willen wij investeren in mensen die willen werken in de zorg. Om deze mensen met aandacht te begeleiden is extra tijd nodig van medewerkers. Investeren we niet in extra tijd, dan krijgen nieuwe leerlingen niet die ondersteuning die nodig is om te kunnen leren en is de kans dat deze leerlingen blijven werken binnen de organisatie kleiner. Gemotiveerd personeel komt ten goede aan onze bewoners, maar daarvoor is een goed leerklimaat nodig, iets wat wij met deze extra uren willen realiseren.

- **Kwaliteitsfunctionaris:** Kwaliteitskader geeft diverse thema's aan en het is nodig dat de uitwerking van deze thema's op de locaties goed gefaciliteerd wordt door middel van 'training-on-the-job', filmpjes en inspiratiesessies. Elk jaar worden vanuit de aandachtsvelders kwaliteit, die de teams op het gebied van kwaliteit vertegenwoordigen, onderwerpen aangedragen die extra aandacht vragen. In 2021 zullen dit o.a. de onderwerpen: zorginnovatie, vocht en voeding, grensoverschrijdend gedrag, ethiek, mondzorg zijn.
- **Geestelijk verzorgende:** De Geestelijk verzorgende zetten wij in ter ondersteuning van levensvragen voor cliënten en ethische vraagstukken binnen het team. Zeker in relatie tot de Covid-19 crisis is dit zeer waardevol gebleken.
- **Nachtdienst:** vanuit prisma analyses, vanuit het medewerkers inspiratie onderzoek (MIO) en ook vanuit Waardigheid en Trots is gebleken dat de omvang van locatie Antonius meer toezicht van medewerkers in de nacht vraagt. Er zijn meer zorgvragen in de nacht vanuit de 15 WLZ plaatsen somatiek en daarom is gekozen om naast de verzorgende IG een helpende nachtdienst te gaan werven. Deze is opgevoerd. Veilig toezicht sluit aan bij het kwaliteitskader en levert voor cliënten van diverse afdelingen in de nacht meer ondersteuning op. Dit sluit ook aan bij de ontwikkeling dat de zorgzwaarte zal stijgen, wij zijn hier dan op voorbereid.
- **Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric (GVP):** Sint Annaklooster beschikt over een aantal GVP-ers. Deze functie wordt in 2021 vastgelegd in een functiebeschrijving, waarbij de taken en verantwoordelijkheden geformaliseerd worden. Er zijn twee medewerkers die de opleiding willen gaan doen en gezien de toename in het aantal cliënten wordt formatie aangevraagd om in 2021 de begeleiding thuis beter te kunnen organiseren. Er zal een expertise team voor psychogeriatric binnen de extramuraal zorg opgezet worden, zodat deze kennis breed gedeeld kan worden in alle teams.
- **Scholingsaanvragen:** De ingediende scholingsaanvragen ondersteunen bovenstaande inzet van medewerkers en met name de belevingsgerichte zorg, de welzijnssteuning en diverse sessies om nieuwe inzichten op een inspirerende wijze aan medewerkers over te brengen.
- **Materiaalkosten:** Aanschaf van materiaal is gericht op geïnventariseerde wensen van de medewerkers, waarbij innovatie gericht op vergroten van zelfstandigheid, preventie naar zwaardere zorg en bewegen prioriteit hebben.

### Tenslotte

Sint Annaklooster is van mening dat met deze verdeling van de financiële middelen uit het Kwaliteitsbudget een optimale inzet van personeel wordt nagestreefd. De scholing en investeringen die wij naast de genoemde personele kosten in willen zetten, zijn nodig om onze medewerkers te ondersteunen in de uitvoering van hun werk. Dit geeft rust en stabiliteit voor medewerkers en werkt bovendien motiverend bij de uitvoering van hun professie! Daarnaast sluiten de aanvragen aan bij de regionale ontwikkelingen, zodat de organisatie vernieuwend blijft.

**TOEKOMST**

**MET VEEL**

**VISIE GRAAG**

*Loesje*