



Speerpunten Kwaliteitsplan 2023

Aafje

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Klanten en mantelzorgers	4
Medewerkers	5
Optionele kwaliteitsindicatoren basisveiligheid (huizen)	6
Bijlage 1- kengetallen profiel van de organisatie	7

Inleiding

Het kwaliteitsplan van Aafje bestaat uit twee delen. Een algemeen kwaliteitsplan wat als basis dient en waarin de ambitie van Aafje is uitgewerkt waar het gaat om kwaliteit. Het is daarmee een basisnotitie welke jaarlijks waar nodig aangepast wordt. Daarnaast is er een kwaliteitsplan van het (huidige) jaar, dit document. Hierin staan de speerpunten uitgewerkt waar Aafje in dat jaar de focus op legt. In dit jaarlijkse plan zijn tevens de actuele kengetallen opgenomen met betrekking tot klanten en medewerkers (conform kwaliteitskader verpleeghuiszorg). De speerpunten worden gedurende het jaar gemonitord.

Jaarlijks stelt Aafje een aantal speerpunten op. Deze zijn besproken met de Centrale Cliëntenraad en de adviesorganen VVAR (Verpleegkundige en Verzorgende Adviesraad) en SMAR (Sociaal Medische adviesraad). Op deze speerpunten voor het jaar 2023 ligt extra focus en vindt monitoring plaats.

In dit document zijn de speerpunten voor 2023 toegelicht en zodanig beschreven dat monitoring op Aafje niveau mogelijk is. Er is een ordening aangebracht in speerpunten gericht op klanten en mantelzorgers en gericht op medewerkers.

In de bijlagen zijn de kerngegevens van de verpleeg- en verzorgingshuizen opgenomen conform de eisen vanuit het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. Voor de thuiszorg en revalidatie locaties ligt de norm om deze gegevens te publiceren er niet.

De inzet van mantelzorgers verhogen

De ouderenzorg staat voor grote uitdagingen. Steeds meer ouderen hebben (complexe) zorg nodig en er zijn steeds minder zorgmedewerkers om die zorg te bieden. Bij Aafje willen we daarom ook de zorg anders gaan organiseren en meer beroep doen op mantelzorgers.

Aafje doet mee aan de campagne van Conforte 'Samen zorgen voor morgen'. In 2023 staan een aantal concrete acties gepland:

- Het faciliteren van medewerkers om het gesprek met mantelzorgers te voeren wat zij voor hun naaste kunnen doen. Door middel van bijeenkomsten in de thuiszorg, huizen en revalidatielocaties bespreken medewerkers wat mantelzorgers kunnen doen als ook om met mantelzorgers afspraken hierover te maken.
- Vanuit de mantelzorgacademie van Aafje worden sinds eind 2022 trainingen voor mantelzorgers aangeboden om hen te faciliteren in het uitvoeren van mantelzorgtaken. Het huidige aanbod van twee trainingen (eten & drinken, ondersteuning bij transfers) wordt in 2023 verder uitgebreid waarbij gekeken wordt naar de vraag (van mantelzorgers en zorgmedewerkers). Uiterlijk in december 2023 heeft iedere intramurale locatie mantelzorgers de mogelijkheid geboden om de training te volgen.

Meer aandacht voor preventie

Hoe langer ouderen gezond en zelfredzaam kunnen zijn, hoe meer dit bijdraagt tot kwaliteit van leven en het uitstellen van zorg en/of uitbreiden van zwaardere zorg.

In 2023 zetten we bij Aafje meer in op geïndiceerde preventie. Dat wil zeggen dat al sprake is van beginnende klachten/zelfredzaamheidstekorten. Bij zorggerelateerde preventie is dit gekoppeld aan geïndiceerde gezondheidsproblemen en/of behandeldoel.

In Q1 2023 wordt een matrix opgesteld met mogelijke (individuele en groepsgerichte) preventieve activiteiten voor de thuiszorg, de huizen en revalidatie locaties uitgesplitst in de verschillende soorten preventie. Op basis van deze matrix worden preventie activiteiten uitgevoerd.

Inzetten technologie en hulpmiddelen (bv Mobile care)

Het inzetten van technologie, ter ondersteuning van het primaire proces, zijn een onmisbare schakel in de dialoog tussen de klanten en medewerkers van Aafje waarbij de wensen en behoeften van de bewoner het vertrekpunt zijn voor de inzet. Door inzet van technologie kan inzet van zorg uitgesteld worden en de klant zelfredzamer zijn.

- Uiterlijk in het derde kwartaal van 2023 is de inzet van technologie en hulpmiddelen met behulp van Mobile Care geborgd in de thuiszorg waardoor klanten in de thuiszorg langer op bepaalde terreinen zelfredzaam zijn.
- In het eerste en tweede kwartaal wordt in kaart gebracht welke knelpunten in de huizen worden ervaren en wordt op basis daarvan gekeken of en zo ja welke technologische middelen hier wellicht een oplossing voor zijn. Op basis van deze inventarisatie kunnen dan pilots gestart worden om de inzet hiervan in een gecontroleerde omgeving te testen.

Omgaan met pestgedrag tussen bewoners

Uit landelijk onderzoek blijkt dat 1 op de 5 bewoners van verzorgingshuizen last heeft van pestgedrag van medebewoners wat kan bestaan uit negeren, roddelen of systematische uitsluiting tijdens maaltijden of activiteiten. Ook binnen de huizen van Aafje zijn er signalen dat dit voorkomt.

In Q1 wordt gestart met een intern onderzoek in welke mate pestgedrag voorkomt in de verzorgingshuizen van Aafje. Afhankelijk van de uitkomsten wordt in Q2 een plan van aanpak opgesteld om pestgedrag tegen te gaan en wat te doen bij pestgedrag. In Q3 starten we met de uitvoering van acties/maatregelen daar waar relevant en nodig.

Doelgroep Dementie met zeer ernstig probleemgedrag (D-zep)

Aafje wil het zorgprogramma voor deze doelgroep, in het Expertise Centrum locatie Smeetsland, verder implementeren waarbij fasegericht gewerkt wordt. Het gaat hierbij om een kortdurende opname waarbij observatie en behandeling centraal staat en de cliënt daarna weer terug gaat naar de eigen locatie/organisatie. Aafje wil zich doorontwikkelen tot een Regionaal Expertise Centrum (REC) voor deze doelgroep. Het reeds bestaande ambulante expertiseteam dient in 2023 beter vindbaar en inzetbaar te zijn, waarbij werkwijzen binnen Aafje zijn geborgd.

Medewerkers

Aafje doet er alles aan om het werkplezier van medewerkers zoveel mogelijk te bevorderen en stuurt op duurzame inzetbaarheid in de zorg en in het bijzonder bij Aafje. Wanneer het lukt om medewerkers duurzaam aan Aafje te verbinden kunnen we de continuïteit in medewerkers naar onze klanten beter vormgeven. Hieronder vallen de ontwikkelingsmogelijkheden als ook aandacht voor financiële ondersteuning. Een onderdeel is tevens de inzet van Vitaliteit@Aafje wat erop gericht is om medewerkers meer eigen regie te laten voeren.

Aandacht voor medewerkers

Medewerkers zijn een kostbaar goed voor Aafje. Wij willen medewerkers graag behouden en beter ondersteunen bij de moeilijkheden die het dagelijkse leven kan geven.

- Alle leidinggevendenden worden opgeleid om verzuim tegen te gaan, uitval te signaleren en coping mechanismen van medewerkers te herkennen. Er wordt steeds meer maatwerk gehanteerd.
- Medewerkers hebben de mogelijkheid voor mentale ondersteuning bij psychologen van openUp.
- Medewerkers met financiële problemen kunnen ondersteuning krijgen op het gebied van van Aafje schuldhulpverlening. Bijvoorbeeld door de inzet van een budgetcoach.

Competentiegericht opleiden en werken

In het kader van de zorgkloof is één van de ontwikkelingen die ontstaan zijn het competentiegericht opleiden vanuit het principe levenslang leren waarbij de focus hierin niet meer diplomagericht maar juist competentiegericht is. (Potentiële) medewerkers die, om welke reden dan ook, geen hele opleiding kunnen of willen volgen, maar wel een intrinsieke motivatie hebben om in de ouderenzorg te werken en hiervoor al een aantal basiscompetenties bezitten en deze verder willen uitbreiden.

In 2023 wordt gestart met het uitvoeren van een prospectieve risicoanalyse op het competentiegericht werken en opleiden. Hierna start op de locatie Slinge een pilot met een aantal medewerkers op niveau 3 niveau waarbij wordt onderzocht of en hoe zij werkzaamheden kunnen verrichten die nu voorbehouden zijn aan niveau 4 medewerkers.

Administratieve last verlichten

Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MBO) van 2022 bleek dat nog steeds enkele teams in meerdere mate een administratieve belasting ervaren tijdens hun werkzaamheden. In 2022 is een goede start gemaakt met het verminderen van de administratieve lasten door de Paarse Krokodil. Een groot aantal zaken zijn al afgeschaft, zoals een uitvoeringsverzoek voor een Free Style Libre en het tekenen van de zorgovereenkomst. Op dit moment worden er steeds minder voorstellen ingebracht bij de Paarse Krokodil. In 2023 worden voorstellen met dezelfde voortvarendheid opgepakt, waarbij in het MBO van 2023 wordt gekeken of medewerkers positiever antwoorden op de vraag in hoeverre zij administratieve lasten ervaren. Het streven is om de Paarse Krokodil uiteindelijk op te kunnen heffen.

Dilemma's bespreken

Medewerkers ervaren op verschillende thema's dilemma's in hun dagelijkse werkzaamheden. Aafje biedt graag ruimte voor het bespreken van de dilemma's en het mogelijk vinden van een oplossing. De commissie ethiek gaat naast het moreel beraad dat gemiddeld 1 ½ uur duurt andere methodieken inzetten die teams minder tijd kosten zoals de weegschaalmethode en CURA. Ook het regelmatig een dilemmakaart bespreken met betrekking tot een veilige werkomgeving in teamoverleggen draagt bij tot reflectie.

Optionele kwaliteitsindicatoren basisveiligheid (huizen)

De optionele kwaliteitsindicatoren basisveiligheid voor 2023 zijn dezelfde indicatoren als in 2022. Dit is afgestemd met de Centrale Cliëntenraad. De indicatoren zijn:

- Decubitus (percentage klanten op de afdeling met decubitus categorie 2 of hoger en de structuur indicator. Gemotiveerd omgaan met vrijheidsbeperking (wijze waarop de organisatie nadenkt over vrijheidsbevordering van bewoners). De uitkomstindicator decubitus is gekozen omdat op basis van de resultaten van de eerder uitgevoerde decubitusmeetweek er op een heel aantal locaties verbetermaatregelen is ingezet. Juist het monitoren of deze verbetermaatregelen hebben bijgedragen tot een lager percentage bewoners met decubitus graad 2 of hoger past op dit punt binnen de PDCA.
- De structuurindicator 'gemotiveerd omgaan met onvrijwillige zorg' is gekozen omdat in zowel de afgelopen jaren als komende jaren verouderde locaties worden gerenoveerd of voor nieuwbouw wordt gekozen. Juist in fase van verbouw en nieuwbouw is het van belang om te kijken naar de wijze hoe Aafje haar visie op vrijheid en veiligheid van bewoners realiseert.

Bijlage 1- kengetallen profiel van de organisatie

Onderstaand overzicht geeft per locatie het aantal bewoners weer, gerangschikt naar ZZP indicatie (peildatum: 1 november 2022).

Locatie	ZZP 1- 3	ZZP4	ZZP5	ZZP6	ZZP7	ZZP8	ZZP9	ELV DBC	overig
Nieuwe Plantage	-	2	66	18	8	-	-	-	
De Vijf Havens	2	77	70	34	17	1	2	8	
Varenoord	-	-	34	-	2	-	-	-	-
Hoppesteyn	-	14	19	-	2			1	VPT: 109
Schiehoven	-	4	93	21	16	1	6	54	2
Burghsluissingel	3	14	1	3	-	-	-	-	2
De Twee Bruggen	-	3	1	64	18	5	2	35	-
Endeldijk	-	-	16	-	10	-	-	-	-
Smeetsland	-	-	114	-	67	-	1	52	1
Slinge	2	24	91	9	11	-	-	3	3
Meerweide	3	80	72	75	31	1	-	7	10
Reyerheem	4	64	7	9	-	-	-	3	2
't Ronde Sant	-	-	78	-	18	-	-	-	-
Roo van Capelle	-	1	46	1	19	-	-	-	GGZ: 31
Rozenburcht	2	18	33	36	10	-	-	-	2
Ben Oude Nijhuis			5						VPT: 22

Onderstaand overzicht geeft per locatie de leeftijdsverdeling van bewoners in de huizen, (peildatum: 1 november 2022).

Locatie	Tot 70	70-75	75-80	80-85	85-90	90-95	95-100	100
Nieuwe Plantage	4	7	11	26	15	20	11	1
De Vijf Havens	23	21	27	34	48	40	22	1
Varenoord	-	1	1	5	11	9	9	-
Hoppesteyn	12	12	21	29	33	32	11	3
Schiehoven	14	14	42	35	50	29	10	1
Burghsluissingel	5	1	2	4	3	5	2	-
De Twee Bruggen	23	14	16	18	24	17	10	-
Endeldijk	-	-	3	6	7	7	2	1
Smeetsland	16	35	39	55	40	35	12	1
Slinge	7	6	14	26	34	32	21	2
Meerweide	12	11	50	49	72	94	35	7
Reyerheem	2	2	6	22	23	24	13	2
't Ronde Sant	5	7	16	18	21	25	4	-
Roo van Capelle	13	13	16	21	20	10	2	-
Rozenburcht	3	6	11	19	21	23	15	5
Ben Oude Nijhuis	2	2	4	3	6	8	-	-

kengetallen personeelssamenstelling

In onderstaande tabel is weergegeven wat de personeels- en vrijwilligersinzet is van alle locaties (verpleeg- en verzorgingshuizen) van Aafje (peildatum 1 november 2022).

Aard van de aanstellingen

In loondienst	2.239 medewerkers waarvan: 1773 overeenkomst onbepaalde tijd 466 tijdelijke overeenkomst
Flex 2021 t/m sept	88 fte flexbureau Aafje 31fte detachering 80 fte uitzendkrachten
Vrijwilligers	1184 vrijwilligers

Kwalificatieniveaus zorgverleners in fte (peildatum 1 november 2022)

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	niveau 5/6	behandelaren	overig direct
fte	215	405	475	122	2	95	28

Ziekteverzuim

September 2022	9,1%
----------------	------

In- en uitstroom medewerkers (t/m 1 oktober 2022)

Instroom	359,8 fte
Uitstroom	359,5 fte