

AQUA VIVA

Kwaliteitsplan 2024



Stichting Jan Berchmans, Heyendaalseweg 290, 6525 SM Nijmegen

Inleiding

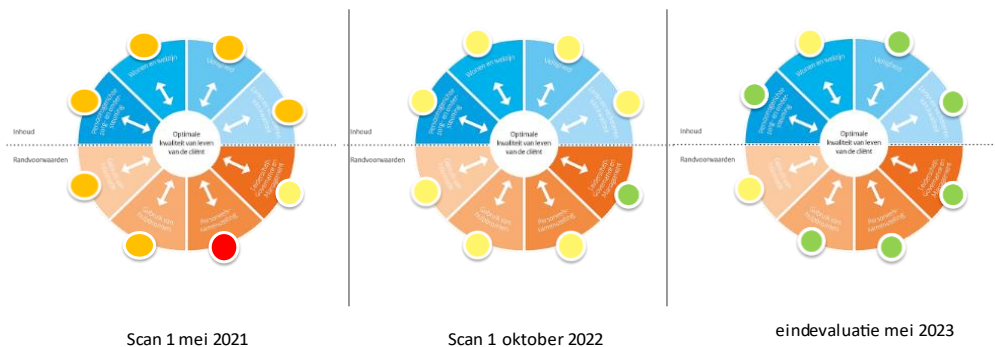
Aqua Viva heeft ook dit jaar, tot juni met ondersteuning van de coach vanuit Waardigheid en Trots op locatie (WOL), hard gewerkt om de gestelde doelen in het kwaliteitsplan 2023 te behalen. In 2023 lag de focus vanuit WOL m.n. op het *borgen van ingezette processen, ingevoerde werkwijzen en op het leren en ontwikkelen*. Daarnaast is ingestoken op het *efficiënter en kostenbewust* maken van onze processen in de volle breedte.

Met trots kijken we terug op het jaar 2023. De eindevaluatie van WOL gaf de volgende uitkomst:

Overall heeft de locatie enorme stappen gezet, van een organisatie waar angst, onveiligheid en gelatenheid de boventoon voerde, er heel veel zzp-ers werkten in plaats van vast personeel, staat er nu een professionele organisatie, die rust uitstraalt en duidelijke visie naleeft en waarin kwaliteit en veiligheid en personsgerichte zorg, net als welzijn van de bewoner een vanzelfsprekendheid zijn. Tevens zijn deze onderdelen goed terug te vinden in het zorgdossier en werkwijze van medewerkers.

Leren en verbeteren is ook sterk verbeterd, mede ook door de team coaching, maar ook door het structureel evalueren en bijstellen van processen en het dagelijks reflecteren, onder andere op het methodisch werken. Elkaar aanspreken blijft nog vaak lastig, maar gebeurt al veel meer. De verschillende commissies, zoals Wzd, HIP, medicatieveiligheid staan goed, aandachtsvelders kunnen hun taak goed uitvoeren.

Overzicht van de scores en dus de ontwikkeling gedurende het WOL traject.



Voor 2024 hebben we besloten het Kwaliteitsplan integraal deel te laten uitmaken van ons Jaarplan. Dat plan (zie hieronder) krijgt een beknoptere vorm dan voorheen en is opgebouwd volgens het OPS (One-page-strategy) principe. Daarover is overleg geweest met het Zorgkantoor, dat hiervoor groen licht gaf. De uitwerking van plannen geschiedt op de werkvloer. We zetten in op actieve participatie vanuit de zorg- en andere teams en willen bevorderen dat plannen niet op papier blijven steken.

Jaarplan 2024 Aqua Viva

13 december 2023

Bestuur en directie Aqua Viva

Inleiding

Bij het aantreden van een nieuwe voorzitter van het bestuur en directeur in januari 2021, hebben zij van de Raad van Toezicht een opdracht meegekregen. Een opdracht die gerealiseerd moet zijn per 1 januari 2025. Deze opdracht is verwoord in een meerjarenplan tot 1 januari 2025. De belangrijkste doelen die dan verwezenlijkt moeten zijn volgens dat meerjarenplan zijn:

- De kwaliteit van zorg moet voldoen aan de eisen gesteld in het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg;
- Er moeten lijnen worden uitgezet ten behoeve van een verzelfstandiging van ons huis in 2025;
- Het huis moet een sluitende begroting hebben;
- Er moeten heldere scenario's beschreven zijn die laten zien dat Aqua Viva duurzaam kan voortbestaan.

We gaan nu het laatste jaar in.

Wat hebben we tot nu toe bereikt ?

Het belangrijkste wat we in de afgelopen jaren bereikt hebben is dat de zorg veilig is, we voldoen aan de eisen zoals gesteld in het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Het samen leren en verbeteren raakt steeds verder verankerd in onze organisatie.

De werksfeer is volgens de uitkomsten van de metingen van de WOL (Waardigheid en trots op locatie) aanzienlijk verbeterd.

Het traject over de identiteit wat, dat bestuur en directie samen met de medewerkers vorm hebben gegeven, heeft in 2023 geleid tot een hernieuwde missie en visie. Ook is er in december 2023 een nieuwe website gelanceerd.

Zowel de jaarrekening 2023 als de begroting voor 2024 laten een sluitende begroting zien. Dit hebben we bereikt door te zorgen voor een betere continue bedbezetting, het alert zijn op aanvragen van hogere zorgindicaties, efficiëntere inzet personeel en reductie kosten.

De inzet van ZZZP-ers is in 2023 fors gedaald, helaas laat het laatste kwartaal van 2023 echter weer een stijging zien, deels veroorzaakt door niet te beïnvloeden ziekmeldingen.

De samenwerking binnen het netwerk van VVT-instellingen in de regio Nijmegen komt steeds beter uit de startblokken. Verschillende medewerkers nemen deel aan projectgroepen zoals HR, ANW (avond/nacht/Weekend bereikbaarheid) en Regionaal Wachtlijstbeheer.

Wat hebben we te doen in 2024?

- De arbeidsmarktkrapte op alle fronten noopt ons na te denken over wie we inzetten voor wat en of het efficiënter en effectiever kan. Samen met partners in de regio willen we kijken naar een ander model voor de behandeldienst, de diensten welke we nu van Novicare afnemen. We gaan in dat kader onderzoeken of het *stepped care* model ons hier mee kan helpen. We willen de kennis en kunde van onze medewerkers verbreden en verdiepen. Op deze manier willen we hun capaciteiten maximaal benutten. Uiteraard gaat dit gepaard met scholing.

- We willen in 2024 meer vaste medewerkers aantrekken. Het aandeel ZZP-ers moet omlaag om het werkplezier van onze vaste medewerkers beter te garanderen, om onze bewoners een maximale kwaliteit van zorg te geven en om onze personeelskosten onder controle te houden. Werving en selectie en de inzet van *social media* staan daarom hoog op de agenda.
- De draagkracht van de organisatie gaan we vergroten door in de huurappartementen en de directe omgeving VPT (volledig pakket thuis) aan te gaan bieden. Dit doen we in een rustig maar gestaag tempo.
- De cultuurverandering binnen het team facilitair gaat een steuntje in de rug krijgen met teamcoaching. Binnen de zorgteams heeft dit goede resultaten opgeleverd.
- In 2024 sluiten we een hernieuwd huurcontract met de ELC. Ook worden de statuten die in werking treden op 1 januari 2025 voorbereid.
- De ICT en telefonie zijn nog niet aangepast aan de nieuwe werkwijzen en technieken. We gaan investeren in de integratie van telefonie, ICT en de zorgoproepsystemen. Dit is nodig om ook de andere doelen zoals veiligheid van bewoner en medewerker, werkplezier en uitbreiding van ons zorgaanbod te kunnen realiseren.
- Verdere samenwerking in de regio zal kansen bieden om te leren van elkaars *best-practices*. Maar wij hopen ook op mogelijkheden om ten aanzien van de inzet van (para-) medische diensten meer samen te werken. Wellicht is het bovendien mogelijk om gezamenlijk beleid te ontwikkelen voor de beperking van een te groot aantal ZZP-ers in onze organisaties.
- Duurzaamheid (green deal): Toen ons gebouw werd neergezet was er veel aandacht voor duurzaamheid. Maatschappelijk is de aandacht voor duurzaamheidskwesties alleen maar toegenomen. Wij willen aan verduurzaming blijven bijdragen onder meer door meer vegetarische maaltijden aan te bieden, verspilling tegen te gaan, en verdere stappen te zetten in het gescheiden en verantwoord afvoeren van afval.

Vorm jaarplan

De vorm van het jaarplan hebben we aangepast, het is nu veel beknopter. In de oude vorm werd het jaarplan feitelijk alleen gebruikt voor onze rapportages. Maar met deze meer beknopte en beter inzichtelijke vorm willen we meer in gesprek gaan met onze medewerkers, die degenen zijn die het beleid met hun werkzaamheden concreet vorm zullen moeten geven.

Het start met onze hernieuwde missie en visie. Vervolgens hebben we een aantal succesbepalende factoren geformuleerd. Deze leiden tot een aantal doelstellingen. Hieruit komen de acties voor 2024 voort.

Dit overzicht, dat wij met ons jaarplan geven, wordt de basis voor onze kwartaalrapportages.

Dit jaarplan wordt door de voorzitter van het Bestuur en de directie, in alle teams gepresenteerd en toegelicht. Aanvullingen worden opgehaald en aan alle teams wordt gevraagd om voor hun team te gaan bepalen waar zij dat jaar specifiek aan willen werken en op welke wijze.

Jaarplan Aqua Viva 2024

Missie:

Het is onze missie om persoonsgerichte zorg te leveren aan ouderen met een hulpvraag. Binnen een veilige en vertrouwde omgeving waarin mensen de ruimte ervaren om zichzelf te zijn.



Visie:

Wij geloven dat mensen floreren als zij de vrijheid krijgen om oprecht zichzelf te zijn en op hun eigen manier te leven en te groeien. Daarom heerst er in ons huis een sfeer van rust, warmte en aandacht voor elkaar. We creëren veilige kaders en lopen samen op met onze medewerkers en bewoners in hun persoonlijke ontwikkelproces. Hoe dit er ook uitziet. Want goede zorg betekent oog hebben voor het individu en in verbinding staan met elkaar.



Succesbepalende factoren:

Medewerker op 1

- Werkplezier
- Klimaat van continu leren en ontwikkelen
- Roosters passen bij werk-privé in balans
- Levensfase bewust personeelsbeleid

Kwaliteit en veiligheid bewoner

- Persoonsgerichte zorg
- Continuïteit van zorg, gezonde verhouding vast-inhuur
- Complete dossiervorming

Doelmatigheid

- Zorgtechnologie
- Governance op orde
- Financieel gezond

Duurzaamheid:

- Inzicht in energieverbruik
- Voeding
 - Van dierlijk naar plantaardig eiwit
- Afval
 - Voeding
 - Materialen

Hoe en met wat:

Medewerker op 1

- Cyclische MTO implementeren.
- Strategische personeelsplanning naar de toekomst
- Opleidingsverpleegkundige op de werkvloer
- Onboarding programma
- Oprichten ARBO commissie

Kwaliteit en veiligheid client

- Cyclisch BTO implementeren
- Het zorgproduct VPT ontwikkelen en aanbieden
- Integratie AB/Cultuurcommissie/vrijwilligerscoördinatie (1 poot Welzijn)
- Starten met verzorgd wassen
- Stepped care verder onderzoeken
 - Verkenning inzet meerdere 1ste lijns behandelaren (Diëtetiek, Ergo/Logo)
 - Basisarts/VS/PA mogelijk in combi met huisarts/andere zorginstelling
 - Inrichten VPK expertiseteam
 - Positionering GVP-ers
 - Door ontwikkelen Triage

Doelmatig

- Opstellen nieuwe statuten
- Capaciteitsplanning door TL d.m.v. betere managementinfo (PowerBI?)
- IT: integratie internet, telefonie, zorgoproepsysteem
- Spraakgericht rapporteren
- Professionalisering inkoop
- Versterken OR/CR door training

Duurzaamheid

- Green Deal: energiescan, eiwittransitie
- Reduceren afvalstroom van incontinentiemateriaal middels vacumeermachine
- Toewerken naar gescheiden afvalverwerking

Doelstellingen:

Medewerker op 1

- Instroom is hoger dan de uitstroom
- Binden en boeien
 - Werknemergericht personeelsbeleid
 - Levensdruk versus werkdruk
 - Gezond werkklimaat en gezonde werkomgeving
- Definiëren gezonde samenstelling team in deskundigheid, leeftijd etc.
- De ZZP inzet is maximaal 10% van de loonsom in Euro's
- Het MTO geeft een resultaat van minimaal een 7

Kwaliteit en veiligheid client

- Het BTO geeft een resultaat van minimaal een 7
- Zorgaanbod toegankelijk maken voor grotere groep ouderen
- Welzijnsaanbod verbreden voor binnen en buiten.
- Efficiënte verdeling van beschikbare zorgtijd
- Optimaal benutten van de deskundigheid van elke medewerker op elk niveau

Doelmatig

- Voldoen aan de zorgbrede governance code
- Wekelijkse bezettingsinfo voor de teamleiders
- Tijdswinst creëren voor medewerkers, kwaliteit rapportage verhogen
- Resultaat van 1% van de omzet
- Professionaliseren medezeggenschapsorganen

Duurzaamheid

- Toewerken naar groene, klimaat neutrale zorg
- Voldoen aan onze energiebesparingsplicht volgens de greendeal
- Reduceren voedselverspilling met 10 % in kg

← **Verbeteren en vernieuwen** →