

Kwaliteitsvenster locatie De Ruwaard

Het Garantieplan Kwaliteit is het speelveld voor professionals en teams om de kwaliteit van zorg optimaal vorm te geven. Daarin laat De Ruwaard zich leiden door de mening van de cliënten: wat ervaren zij en welke normen vinden zij belangrijk in onze zorg- en dienstverlening?

De Ruwaard is graag open over de kwaliteit van haar zorg- en dienstverlening. Met de informatie en cijfers op onderstaande tegels willen we hier op een heldere en overzichtelijke manier inzicht in geven.

Terugblik voor kwaliteitsverslag 2021

Een zinvolle dag

De aanstelling van zogenoemde 'aandachtvelders bewegen' en de bijbehorende activiteiten is, in verband met de coronapandemie, doorgeschoven naar 2021. Het geplande zwemproject wordt herzien en bekeken of de vraag nog reëel is i.v.m. andere populatie die in De Ruwaard is komen wonen, mensen met meer complexiteit en mindere mobiliteit. De opgedane ervaringen van een collega die de banden opnieuw aantrekt met het grote zwembad worden procesmatig hierin meegenomen. Dus het niet opnieuw gaan verzinnen. Er is veel aandacht voor bewegen vanuit welzijns gedachte.

In 2021 is het bewegen een vast gegeven in de dagelijkse processen van meerdere afdelingen. Cliënten en medewerkers weten de bewegingsagogen en de psychomotorisch therapeut goed te vinden. In 2022 is het streven dit verder uit te breiden. Het thema welzijn is het uitgangspunt.

In 2021 heeft De Ruwaard veel aandacht gegeven aan het thema seksualiteit. De seksuoloog is aangesloten in werkgroep Tolerantie op locatie en sluit op vraag aan bij team- en omgangsoverleggen. Dit wordt voortgezet naar meer teams in 2022. Vanaf begin 2022 wordt het spel "Intiem" ingezet, een spel wat het mogelijk maakt om zaken bespreekbaar te maken. Er zijn al goede ervaringen mee opgedaan met twee teams en dit wordt uitgebreid naar andere teams in 2022.

Ook in 2021 is aandacht voor een zinvolle dag belangrijk. Er was veel aandacht voor welzijn, mede ingegeven door de coronaperiode. In 2021 is het een gegeven dat welzijnstaken van gastvrouwen en -heren een onderdeel is van hun werk. Ze nemen deel aan het huiskameroverleg. In 2022 zal dit ook een aandachtspunt zijn, met name ook het leren zien van individuele behoeften van de cliënten. In 2021 is ondanks coronaproblematiek veel aandacht geweest voor individuele (kleinschalige) activiteiten. Dit is ook een speerpunt voor 2022. Ook hier is eigen regie en welzijn het uitgangspunt.

In 2021 is aandacht besteed aan samen met de cliënt er achterkomen wat voor hen een zinvolle dag is. En er is begonnen met dit te rapporteren in het dossier van de cliënt. De gastvrouwen en gastheren hebben trainingen gehad om ook zelf te kunnen rapporteren op dit punt. In 2022 wordt dit verder uitgerold.

Eten en drinken

De Ruwaard was voornemens om in 2021 aandacht te hebben voor een nieuwe manier van inkopen; daar lag een plan voor klaar. Met als doel: de gastvrouwen en gastheren bekijken zelf welke producten nodig zijn om zo verspilling tegen te gaan. In 2022 wordt dit nu opgepakt.

In 2021 is onderdeel van het proces geworden dat het normaal is dat men weet wat de eet-en drinkwensen van de cliënten zijn. Dit wordt gerapporteerd in het dossier en geëvalueerd en bijgesteld. De gastvrouwen en -heren hebben hier een duidelijke rol in. Het is zo dat horecamedewerkers en gastvrouwen en -heren goed samenwerken om de pijler "ik ken u echt" op dit punt te waarborgen.

Methodisch werken

In 2021 is er onder andere een leerling kwaliteitsverpleegkundige bijgekomen. De deskundigheidsbevorderingen en scholingen konden helaas niet plaatsvinden zoals men graag wilde door o.a. de corona-ontwikkelingen. De gastvrouwen en -heren hebben wel trainingen kunnen doorlopen bijv. het

scholen in dossiervoering in PUUR woonzorg. In 2022 zijn de mogelijkheden er weer om te werken aan deskundigheidsbevorderingen.

In 2021 zijn verschillende trainingen/workshops gegeven waaronder de scholingen voor de gastvrouwen -heren plus (incl. sliktrainingen), trainingen m.b.t. dossiervoering en rapporteren volgens SOAP voor zorgmedewerkers en gastvrouwen en -heren, etc. De wondzorgtrainingen zijn omgezet in training on the job. Echter zijn er nu (2022) signalen dat dit verbeterd mag worden en we zijn aan het onderzoeken hoe we deze slag kunnen maken (toelichting: zoals bijvoorbeeld nog meer investeren in training on the job, wegwijs maken in bijv. het raadplegen van standaarden of vroegtijdige signalering).

De aandacht voor wat nodig is om zelforganiserend te kunnen werken als team wordt in 2022 uitgebreid. Er wordt gekeken naar wat welk team nodig heeft om hier verder in te leren samen met elkaar.

Samenwerken

In 2021 is de Proeftuin Ruwaard voortgezet. Ook in 2022 wordt onder andere bekeken wat het nieuwe wijkcentrum betekent voor de dagbesteding op lange termijn. De focus ligt hier op extramuraal, niet intramuraal. Er is een samenwerking met de Avans Hogeschool met als doel om te onderzoeken hoe De Ministerhof zelf of met hulp van andere organisaties kan voorzien in activiteiten op de eigen locatie.

Zorgtechnologie.

De digitalisering die nodig is voor aanleg van leefcirkels is in 2021 gerealiseerd. In 2022 krijgt dit project een vervolg.

Het onderzoek of de slimme medicijndispenser Medido ook binnen de muren van De Ruwaard kan worden ingezet, is in 2021 niet uitgemond in het realiseren hiervan. De wens blijft en wordt in 2022 verder onderzocht.

In 2021 is daadwerkelijk geïnvesteerd in zorgtechnologie op een creatieve manier. Zo zijn een tovertafel en een belevenistafel door de medewerkers zelf mobiel gemaakt om ze beter inzetbaar te maken en welzijn op maat aan te kunnen bieden. De Virtual Reality bril is ingezet. Er is zelf een "Qwiek up" gemaakt met aanwezige materialen.

Daarnaast is de Daza bedscan veelvuldig ingezet voor begeleiding van cliënten waarbij er meer mogelijkheden zijn voor behoud van eigen regie.

Cliënten en medewerkers zijn enthousiast en gaan hier in 2022 mee door.



Tegel 1: Waardering cliënten en mantelzorgers

Rapportcijfer 2021: 8.2



Tegel 2 : Waardering medewerkers en vrijwilligers

In verband met een nieuwe leverancier die ons gaat helpen om de ervaringen van medewerkers en vrijwilligers op te vragen zal het eerste medewerkersonderzoek in mei plaatsvinden. Om die reden kunnen we hier dan ook geen resultaten opnemen.

Het ervaringsonderzoek vrijwilligers wordt gedurende het gehele kalenderjaar uitgezet. Ook hiervoor geldt dat dit komend jaar uitgevoerd gaat worden en er voor nu geen resultaten beschikbaar zijn.

De planning wordt bepaald door de vrijwilligerscoördinatoren.

Vrijwilligerscoördinatoren bekijken zelf de resultaten van het ervaringsonderzoek-vrijwilligers en gebruiken dit om te verbeteren.



Tegel 3: Passende en veilige zorg en ondersteuning

In 2021 is meer aandacht besteed aan het op de juiste wijze toepassen van hygiënemaatregelen bijv. het gebruik van halterschorten.

Melden van incidenten; elke drie maanden worden de incidenten besproken en geanalyseerd met als doel om ervan te leren. Het onderdeel is standaard opgenomen in het actieplan van de teams.

Meting kwaliteitsindicatoren

De meting uitvraag van de kwaliteitsindicatoren is in 2021 verbeterd: onvrijwillige zorg wordt juist ingezet. Er is meer aandacht voor eten en drinken in PUUR woonzorg en onderling worden wensen besproken.

Kwaliteitskader

De verbeterpunten zijn meegenomen in de diverse genoemde onderdelen: in familieparticipatie, onvrijwillige zorg (meting = zes maanden voor kwaliteitsindicatoren), scholing en ontwikkeling medewerkers, opschalen (i.v.m. onderbezetting). Loopbaanontwikkeling (veerkracht gesprekken) medewerkers.



Tegel 4: Leren en ontwikkelen

Persoonsgerichte zorg

Dit wordt gezien als een gezamenlijke taak van alle betrokkenen. De familie en het netwerk van de cliënt wordt steeds meer betrokken bij het vullen van het dossier van de cliënt. Denk aan foto's plaatsen en beschrijven van het leven van de cliënt.

Tijdens het huisbezoek wordt kennis gemaakt met de toekomstige cliënt; naast het gesprek met de cliënt en naasten krijgen we een beeld hoe de cliënt woonde voordat hij naar locatie De Ruwaard verhuist. Aandacht voor het voeren van eigen regie door de cliënt is uitgangspunt. In 2021 is het intensief samenwerken met het netwerk van de cliënt door de coronaproblematiek niet optimaal gelukt. Dit krijgt in 2022 weer de aandacht door te investeren in het "Samenzorggesprek" als middel om deze te ontwikkelen. Er wordt doorgegaan met de methode "Samen Sterk" waar De Ruwaard al mee gestart was.

Medewerkers weten heel goed wat de wensen van de cliënten zijn. Daar worden de roosters van de medewerkers op aangepast inclusief de werkzaamheden. Hier zijn ze trots op, ook al vraagt het een hoge mate van flexibiliteit. De medewerkers begrijpen heel goed waarom dit belangrijk is en daarom is deze werkwijze ook automatisch geborgd.

Wonen en Welzijn

Zorg en welzijn op maat is al langer vanzelfsprekend als je woont in De Ruwaard; kijken naar de individuele vraag en wat kan familie hierin betekenen is een belangrijk uitgangspunt. Er wordt doelgericht gezocht naar de juiste vrijwilligers.

Het voelen van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor "elke dag zo fijn mogelijk" voor de cliënt en de medewerker is een vanzelfsprekendheid in De Ruwaard.

Een werkgroep met horecamedewerkers en gastvrouwen is begin 2021 opgestart om beter in te spelen op de behoefte en wensen van de cliënten in de huiskamers. De overleggen zullen in de loop van 2022 verder vorm krijgen.

Samenwerking cliëntenraad

- Het Samen Sterk project wordt in 2022 opgestart op afdeling Flamingo. Het project, dat eerder was doorlopen op afdeling Waterlelie, krijgt in 2022 geen vervolg maar wordt vervangen door de pilot Samenzorggesprekken, waarvoor de teams een training gaan volgen. Bij beide projecten gaat het om het samenspel tussen alle betrokkenen rondom en met de cliënt.
- Er is een gesprek geweest met een aantal medewerkers en familie om te praten over de eerste coronaperiode. Mensen hebben hun verhalen kunnen vertellen en er is veel begrip getoond over en weer. Omdat het fijn en leerzaam is worden de gesprekken herhaald daar waar gewenst.
- Elke zes weken gaat een teammanager in gesprek met de cliëntenraad om alle lopende zaken en nieuwe ontwikkelingen te bespreken.

Zorgtechnologie

Medewerkers vanuit het team Welzijn zijn ambassadeurs van zorgtechnologie en ondersteunen medewerkers bij de inzet van zorgtechnologie middelen; ze geven uitleg waarom het belangrijk is voor de cliënt. Het kan gaan om veiligheid en welzijn en over optimale eigen regie bevorderen. Er is een nauwe samenwerking met de collega's die zorgtechnologie als expertise hebben.

Tolerantie

De stuurgroep Tolerantie, commissie Aandacht en de werkgroep Communicatie dragen bij aan het versterken van de tolerantie onder de medewerkers en de cliënten.

Er wordt heel goed gekeken naar voor wie het passend is om te wonen in De Ruwaard; past hetgeen De Ruwaard kan bieden bij de wensen van de nieuwe cliënt?

Resultaten interne audits

De uitkomsten van de audits worden in de actieplannen opgenomen van de teams.

In 2021 hebben de volgende audits plaatsgevonden:

WZD

De multidisciplinaire overleggen zijn ingericht. De WZD is steeds meer onderwerp van gesprek waarbij gekeken wordt naar mogelijkheden. Kanttekening bij deze audit: deze vond plaats nog voordat trainingen WZD voor medewerkers hadden plaatsgevonden.

In 2022 heeft de audit Palliatieve zorg plaatsgevonden.

Palliatieve zorg

De audit was goed verlopen. Verbeterpunten liggen in gebruik meetinstrumenten en kennis van verschillende godsdiensten. Wanneer zet je welke expert in en in welke situatie?