

# Jaarplannen 2018

**Fijn dat we u  
mogen leren kennen**



*de koperhorst*

**Persoonlijke zorg met eigenheid in een omgeving die klein blijft om  
groots te presteren**

# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	3
<b>Praatplaat jaarplannen 2018</b>	4
<b>1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning</b>	
1.1 Ontwikkelen van een visie op dementiezorg	5
1.2 Doelgroepen bepaald	5
1.3 Cliënten met dementie gekend	5/6
1.3.1 Muziek- en bewegingsactiviteiten voor mensen met een dementie	6
1.4 Beweegplan en nieuwe richtlijn valpreventie	6
1.5 Zorg thuis	6
1.6 Logement	6/7
<b>2. Wonen en zorg</b>	
2.1 Regie bij de cliënt	8
2.2 Aandacht voor de situatie van de naaste en/of mantelzorger van de cliënt	8
2.3 Tijdstip van eten	8
2.4 Innovatieve middelen ter bevordering van het welzijn van de cliënt	9
2.5 Vrijwilligers geschoold in het omgaan met cliënten met een dementie	9
<b>3. Veiligheid</b>	
3.1 Verpleegkundig team ondersteunt de zorgteams in kwaliteitsverbetering	10
3.2 Ouderenmishandeling signaleren, herkennen en voorkomen	10
<b>4. Leren en verbeteren</b>	
4.1 kwaliteitsaudit systeem binnen het lerend netwerk	11
4.2 EigenWIJZE: Mening van cliënten, hun mantelzorgers en de medewerkers	11
4.3 Uitwerking resultaten cliënten- en medewerkersraadpleging 2017	11
4.4 Invulling geven aan het lerend netwerk	11
4.5 Zelforganiserende teams: planning van het werken en roosteren	12
4.6 Versterken teamgevoel binnen de zorgteams	12
4.7 Effectiviteit werkbesprekingen binnen de zorgteams verhogen	12
4.8 Koperhorst – MBO Amersfoort leeracademie	12/13
<b>5. Leiderschap, Governance en management</b>	
5.1 Genereren van sturingsformatie	14
5.2 Adviserend overleg tussen huisartsen, SOG en bestuurder	14
5.3 Cliëntenraad op sterkte	14
5.4 Waarschuwingsregister	14
<b>6. Personeelssamenstelling</b>	
6.1 Uitbreiding personeelssamenstelling binnen Groepswonen en Wonen met zorg	15
6.2 Arbeidsmarkt subsidies	15
6.3 Scholing medewerkers	15
6.4 Scholingsvraag 2019 inventariseren	16
6.5 Coaching voor het voeren van werkbesprekingen bij de zorg	16
6.6 Functieomschrijvingen en functiewaardering	16
6.7 Voortgangsgesprekken op afdelingsniveau i.p.v. individuele functionerings- gesprekken	16
6.8 60+ gesprekken	17
<b>7. Hulpbronnen</b>	
7.1 Gebouw en omgeving: onderhoudsactiviteiten	18
7.2 ICT	18
7.3 Plan ontwikkeling nieuwbouw PG	18
7.4 Samenwerking in de wijk/stad	19

# Voorwoord

Dit jaarplan vormt een onlosmakelijk onderdeel deel van het kwaliteitsplan.

Aan de hand van de evaluatie van onze kwaliteit en de speerpunten binnen de organisatie is dit plan samengesteld.

Het is samen met het gehele managementteam tot stand gekomen.  
In het plan is te lezen waar in 2018, naast de normale bedrijfsvoering, onze prioriteiten zullen liggen.

Bij het maken van de diverse plannen zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- prioriteit
- wenselijkheid
- uitvoerbaarheid
- continuïteit van bedrijfsvoering
- financiële mogelijkheden

I.W.M. Vriens,  
Bestuurder

December 2017

# Jaarplannen 2018:



# 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

## 1.1 Ontwikkelen van een visie op dementiezorg

### **Actie:**

Dialogobijeenkomst tussen managementteam, contactverzorgenden en Cliëntenraad.

### **Resultaat:**

Er is een visie ontwikkeld van waaruit Koperhorst verder vorm en inhoud wil geven aan wonen en welzijn voor mensen met dementie. Voor cliënten en hun mantelzorgers vormt het een referentiepunt waaraan zij de door Koperhorst geleverde begeleiding en zorg kunnen toetsen. Voor medewerkers vormt het een onderlegger voor de eigen werkwijze.

## 1.2 Doelgroepen bepaald

### **Actie:**

- In kaart brengen van de vraag naar zorg door ouderen en kwetsbare mensen.
- In kaart brengen van de mogelijkheden van de Koperhorst zowel op zorginhoudelijk-kennishoogte als de bouwkundige mogelijkheden.
- Opstellen van heldere uitgangspunten welke groepen we wel/ niet kunnen helpen.
- Binnen de zorgketen in Eemland onze uitgangspunten kenbaar maken/ delen.

### **Resultaat:**

Helder beleid welke doelgroepen van zorgvragers de Koperhorst de komende jaren kan bedienen.

## 1.3 Cliënten met dementie gekend

### **Acties:**

- Een welzijnsmedewerker ondersteunt de Groepswonen teams bij het vinden van individuele tijdsbesteding voor cliënten, gebaseerd op interesses en mogelijkheden van individuele cliënten. De teams worden tevens ondersteunt bij het vinden van evt. benodigde materialen en het aanbieden van individuele tijdsbesteding.
- Zorgteams worden geschoold en ondersteunt in het herkennen en analyseren van, en omgaan met onbegrepen gedrag bij dementie (vervolg jaarplannen 2016-2017) en het formuleren van acties die niet, dan wel zinnig zo min mogelijk vrijheidsbeperkend en niet-medicamenteus van aard zijn.
- Zorgteams worden geschoold en ondersteunt in het voeren van het 'goede gesprek' met de mantelzorger en het overdragen van kennis (psycho-educatie) over dementie en onbegrepen gedrag.
- Deelname (2<sup>e</sup> jaar: t/m augustus 2018) aan het Vilans verbetertraject en UMCG onderzoek: 'Beter af met minder: bewust gebruik van psychofarmaca voor mensen met dementie in verpleeghuizen.'
- De Koperhorst wordt, als 3 sterren zegelhouder van het Waarborgzegel Fixatievrije zorg, geaudit:
  - op het niet toepassen van fixatie bij mensen met een dementie of delier;
  - aantoonbare inspanningen voor zo groot mogelijke bewegingsvrijheid;
  - het zonder vrijheidsbeperking of psychofarmaca oplossen van situaties rondom onbegrepen gedrag.
- De Koperhorst levert zelf een auditorenteam t.b.v. de audit van een (fixatievrije) collega organisatie.

### **Resultaten:**

- Zorgteams voorkomen onbegrepen gedrag bij dementie, doordat zij rekening houden met de persoonlijke voorkeuren van cliënten. Zij kennen hun cliënten, weten hoe zij ontspanning kunnen vinden en wat hun voorkeuren en gewoontes zijn.

- Zorgteams signaleren onbegrepen gedrag vroegtijdig en communiceren hierover met elkaar, mantelzorgers, huisartsen en evt. anderen.
- Mantelzorgers kunnen hun kennis over dementie en onbegrepen gedrag doorlopend vergroten.
- Vrijheidsbeperkende maatregelen, waaronder de voorschrijving van psychofarmaca, worden beperkt ingezet. Zorgteams en huisartsen zoeken eerst naar alternatieven.

### 1.3.1 Muziek- en bewegingsactiviteiten voor mensen met een dementie

Inzet extra gelden Waardigheid en Trots 2017 t/m 2020.

#### **Acties:**

- Wekelijks is er een welzijnsmedewerker op elke groep ter uitvoering en ondersteuning van zowel groep- als individuele activiteiten.
- Inventarisatie bij mantelzorger en/of afdelingsmedewerker over de muzieksmaak/beleving van de cliënt.
- Waar nodig uitbreiding van materialen ter ondersteuning van de activiteiten.
- Twee keer per jaar schuift welzijnsmedewerker aan bij een werkoverleg van de groepen.

#### **Resultaat:**

- Een welzijnsaanbod specifiek voor cliënten met een dementie bestaande uit muziek en bewegen op zowel groep- als individueel niveau.

### 1.4 Beweegplan en nieuwe richtlijn valpreventie

Samen met MTC de Fysioclub

#### **Acties:**

- Implementatie van de nieuwe landelijke richtlijn valpreventie (2017).
- Signaleren en uniform handelen tussen verschillende disciplines.
- Implementatie van het beweegplan voor bewoners.
- Informatiebijeenkomst voor familie en mantelzorgers (thema's bijv: natuurlijke veroudering, gezond beweeggedrag en valpreventie).
- Scholing van medewerkers door MCT.

#### **Resultaten:**

- De nieuwe richtlijn valpreventie wordt toegepast.
- Er is doorlopend aandacht voor beweging op individueel- en afdelingsniveau.
- Kwaliteit van leven en zelfredzaamheid zijn daar waar mogelijk toegenomen.

### 1.5 Zorg thuis

Contracteisen zorgverzekeraars

#### **Acties:**

- Het in kaart brengen van zorgvraag/zorgwens in relatie tot de indicatie.
- De zorguren zijn vertaald in looproutes.
- Nedap app wordt gebruikt op smartphone voor zorgregistratie bij de cliënt thuis.
- Gerealiseerde zorguren en ingezette formatie worden maandelijks gemonitord door Contactverzorgende en teamleider.

#### **Resultaat:**

- De cliënten ervaren inspraak, zijn tevreden en ontvangen de juiste zorg op het afgesproken tijdstip.

### 1.6 Logement

#### **Acties:**

- Implementeren van het Regioplan op het Logement.
- Eisen van de zorgverzekeraars toetsen op haalbaarheid.

**Resultaten:**

- Het regioplan is per. geïmplementeerd op het Logement.
- De op het Logement geboden zorg voldoet aan met de contractueel met zorgverzekeraars overeengekomen kwaliteitseisen.
- Duidelijke keuzes en een juiste productomschrijving vanaf 2019.
- Het voorkomen van onnodige ziekenhuisopname van thuis wonende ouderen met een acute zorgvraag.

## 2. Wonen en zorg

### 2.1 Regie bij de cliënt

#### **Acties:**

- Deels herinrichten van het cliëntdossier (voor cliënten vallend onder de WLZ) in de Nedap ONS ECD omgeving. O.a. door 'Mijn leven dit ben ik' een daadwerkelijk onderdeel van het ECD te laten worden.
- 'Mijn leven dit ben ik' vormt voor de zorgteams het vertrekpunt voor zorg en begeleiding.
- Het zorgleefplan van een lijvig document terugbrengen naar de (zorg)essentie.
- Evalueren van het in 2017 ingevoerde (t)huisbezoek van toekomstige cliënten.

#### **Resultaat:**

De regie rond wonen, leven en zorg ligt bij de cliënt en/ of diens mantelzorgers.

### 2.2 Aandacht voor de situatie van de naaste en/of mantelzorgers van de cliënt

#### **Acties:**

- Onderzoeken van de behoefte aan en evt. invoeren van een (voorlopige werktitel) 'Mantelzorgmaatjesproject.'
- Zowel bij komen wonen als elke MDO wordt aan de mantelzorgers gevraagd waar zij behoefte aan hebben.
- Minimaal twee maal worden er door de afzonderlijke teams thema avonden georganiseerd waarbij de thema's ingegeven zijn door de behoefte van de mantelzorgers.
- Er wordt een organisatie brede informatiebijeenkomst georganiseerd voor familieleden en mantelzorgers van cliënten. Men wordt hier o.a. geïnformeerd over ontwikkelingen in de organisatie en de ouderenzorg.
- De mogelijkheid voor een structurele gespreksgroep met een vaste gesprekleider wordt onderzocht.
- Evenementen georganiseerd voor de mantelzorgers door een derde organisatie wordt onder de aandacht gebracht.

#### **Resultaat:**

De mantelzorgers en/of naaste van de cliënt heeft gelegenheid binnen de Koperhorst om te praten, ontmoeten en/of geïnformeerd te worden over onderwerpen gerelateerd aan het welzijn van de cliënt en/of de mantelzorgers.

### 2.3 Tijdstip van eten

#### **Acties:**

- Overgang van het gebruiken van de warme maaltijd van tussen de middag naar de avond.
- Onderzoeken welke producten er tussen 12.00 uur en 13.30 uur in het restaurant op een kleine kaart kunnen komen.
- Implementatie van het serveren van een 3 gangen maaltijd tussen 17.00 en 19.00 uur.
- Er wordt minimaal 11 keer per jaar een sterrendiner georganiseerd.

#### **Resultaten:**

- Het aantal bezoekers in het restaurant is aan het einde van 2018 2% hoger t.o.v. het einde van 2017.
- Bij Groepswonen, Wonen met zorg en de thuisgebrachte maaltijden in de flat wordt de warme maaltijd 's avonds geserveerd.



## 2.4 Innovatieve middelen ter bevordering van het welzijn van de cliënt

### **Acties:**

- De inzet van Zora wordt uitgebreid naar de centrale activiteiten.
- Zora wordt ingezet voor de individuele bewoner.
- Op de Silverfit worden functies die dit apparaat biedt ingezet ter verdieping en voor de individu.
- Er wordt onderzocht of via sponsoring een Silverfit fiets kan worden aangeschaft met als doel dat deze kan worden ingezet ter bevordering van het bewegen.
- Op de groepen en afdelingen vindt coach op de job plaats vanuit afdeling welzijn. (Zora, Silverfit, tovertafel)

### **Resultaat:**

- Zowel Silverfit, Zora en de tovertafel worden dagelijks ingezet voor zowel de individu als in het groepsgebeuren, en is een vanzelfsprekendheid in het activiteitenaanbod.

## 2.5 Vrijwilligers scholen in het omgaan met cliënten met een dementie

### **Actie:**

- In samenwerking met de GVP-ers aanbieden van een scholing omgaan met dementie voor alle Koperhorst vrijwilligers.

### **Resultaat:**

- Vrijwilligers beschikken over kennis om, om te gaan met cliënten met dementie.

## 3. Veiligheid

### 3.1 Verpleegkundig team ondersteunt de zorgteams in kwaliteitsverbetering

#### **Acties:**

- De aandachtsvelden van de verpleegkundigen in het verpleegkundig team worden verder uitgebreid. Iedere verpleegkundige heeft één of meer aandachtsgebieden en ondersteunt de zorgteams op dit gebied.  
Uiteindelijke aandachtsgebieden:
  - Infectie preventie, hygiëne en antibioticaresistentie;
  - Dementie, onbegrepen gedrag, vrijheidsbeperking en projectcoördinatie: 'Beter af met minder psychofarmaca';
  - Decubitus en wondzorg;
  - Palliatieve zorg;
  - Veiligheid: medicatieveiligheid en incidentanalyse;
  - Verpleegkundige en verzorgende verslaglegging.
- HBO verpleegkunde studenten onderzoeken, hervormen en implementeren (deels) het beleid binnen de Koperhorst wat betreft palliatieve zorg. E.a. bestaat uit de volgende stappen:
  - Een nulmeting (waar lopen huisartsen, verpleegkundigen en verzorgenden tegen aan);
  - Beleidsadviezen rondom een eenduidige werkwijze;
  - Een eindmeting en implementatie van de werkwijze binnen één woonvorm van de Koperhorst.

#### **Resultaten:**

- Infectiepreventie, hygiëne, decubituspreventie en wondzorg blijven op een hoog niveau.
- Er wordt veilig medicatie gedeeld en geleerd en gecommuniceerd wat betreft fouten rondom medicatie.
- De kwaliteit van de analyse- en verbeteracties van incidenten en gevaarlijke situaties is verbeterd. De medewerker en de organisatie leren van gebeurtenissen.
- De kwaliteit van de verpleegkundige en verzorgende verslaglegging (volgens richtlijn V&VN: zorgleefplan/ MDO-verslag/ voort- en overdrachtsrapportage) is verbeterd.
- Helder beleid rondom palliatieve zorg.

### 3.2 Ouderenmishandeling signaleren, herkennen en voorkomen

#### **Actie:**

Over de hele organisatie uitrollen van de vernieuwde Meldcode Ouderenmishandeling.

#### **Resultaat:**

De nieuwe meldcode is bekend bij medewerkers en oudermishandeling wordt waar mogelijk voorkomen en tenminste bespreekbaar gemaakt.

## 4. Leren en verbeteren

### 4.1 kwaliteitsaudit systeem binnen het lerend netwerk

#### **Acties:**

- Samen met Lyvore en St. Pieters en Bloklands Gasthuis ontwikkelen van een eigen auditsystematiek waarbij, naast professionele richtlijnen, de praktijk en cliëntervaring leidend is.
- Een gezamenlijk auditteam voert uiterlijk in 2019 in de drie organisaties kwaliteitsaudits uit.

#### **Resultaat:**

Een eenduidig werkend auditsysteem binnen het lerend netwerk.

### 4.2 EigenWIJZE: Mening van cliënten, hun mantelzorgers en de medewerkers

#### **Acties:**

- Interview ronde van Zorgkaart medewerkers
- Cliëntenraadpleging in de vorm van groepsgesprekken met cliënten/ mantelzorgers per team.
- Een verkorte medewerkersraadpleging per team gekoppeld aan de cliëntenraadpleging.
- Elk kwartaal de resultaten van Zorgkaart analyseren en lering uit trekken

#### **Resultaten:**

- inzicht per team hoe de cliënten de kwaliteit ervaren.
- Inzicht per team van de Gap medewerkers/ cliënten.
- Verbeterplan per team.
- NPS van de organisatie.

### 4.3 Uitwerking resultaten cliënten- en medewerkersraadpleging 2017

#### **Acties:**

- Analyseren van de resultaten.
- Verbeterplan per team opstellen.
- Verbeterplan voor de organisatie opstellen.

#### **Resultaten:**

- verbeterplannen zijn uitgevoerd.
- verbeteringen zijn geïmplementeerd.

### 4.4 Invulling geven aan het lerend netwerk

#### **Acties:**

- Bestuurders hebben 4 maal een intervisie bijeenkomst.
- Er wordt een intervisiegroep van verpleegkundigen gevormd.
- Zorgteamleiders zoeken de samenwerking.
- Opleidingsfunctionarissen zoeken de samenwerking stemmen scholingen en opleidingen op elkaar af, dan wel organiseren deze samen.
- Beleids-/ kwaliteitsmedewerkers ontwikkelen in gezamenlijkheid het auditsysteem en wisselen informatie uit.
- In het kader van de GVP-opleiding wordt er bij elkaar stage gelopen.
- Medewerkers HRM wisselen relevante informatie met elkaar uit.
- Op SOG niveau wordt samengewerkt.
- Bij calamiteiten met overlijden tot gevolg wordt over en weer een extern voorzitter voor het onderzoek geleverd.

**Resultaat:**

Er zijn op diverse niveaus binnen de organisaties verschillende lerende netwerken waar medewerkers positieve energie uit krijgen

#### 4.5 Zelforganiserende teams: planning van het werken en roosteren

**Acties:**

- Vaststellen van spelregels over de inhoudelijke invulling van werktijden, roosters en werkplanning.
- Kaders scheppen voor de verschillende teams waar binnen men zelf kan acteren.
- Conceptkader aan de Ondernemingsraad voorleggen waarna de Ondernemingsraad de achterban peilt.
- Roostersysteem laten aansluiten op het salarissysteem SDB en financiële administratie.
- Nieuw roostersysteem gefaseerd implementeren binnen de teams/ organisatie.

**Resultaten:**

- Hogere tevredenheid over werk/ privé balans bij medewerkers.
- Eigen regie bij het basisteam met betrekking tot inzet medewerkers.
- De cliënten ontvangen de benodigde zorg die past bij hun indicatie op de tijden dat dit gewenst is.
- Uitvoering geven aan de cao-afspraken in het kader van de kanteling van werktijden.
- Inzet medewerkers versus productiviteit is beter op orde.
- Er wordt meer klantgericht gewerkt.

#### 4.6 Versterken teamgevoel binnen de teams

**Actie:**

Elk team gaat, samen met zijn teamleider een dag met elkaar in gesprek over de waarden, normen en missie van de Koperhorst en de wijze waarop zij er als team invulling aan kunnen geven.

**Resultaten:**

- De saamhorigheid binnen de teams is versterkt.
- Er zijn duidelijke afspraken gemaakt aan welke onderdelen ze als team gaan werken in het kader van het versterken van de waarden, normen en visie van de Koperhorst.

#### 4.7 Effectiviteit werkbesprekingen binnen de zorgteams verhogen

**Acties:**

Elk zorgteam wordt geschoold en ondersteund in het houden van werkbesprekingen.

- Een stagiaire van de opleiding Zorg en Management ontwikkeld een vast format voor de werk- en teambesprekingen.
- Alle teams worden in het eerste en tweede kwartaal individueel begeleid met de voorbereiding en tijdens de werkoverleggen.

**Resultaat:**

- Er wordt efficiënt en doelmatig vergaderd.

#### 4.8 Koperhorst – MBO Amersfoort leeracademie

**Acties:**

- Onderzoek naar de studie mogelijkheden van MBO-Amersfoort om alle vormen van leren van alle MBO zorgopleidingen in samenwerking met de Koperhorst binnen de muren plaats te laten vinden.

- Onderzoek naar de organisatie mogelijkheden van de Koperhorst om alle vormen van leren en alle MBO zorgopleidingen in samenwerking met MBO-Amersfoort binnen de muren van de Koperhorst plaats te laten vinden.
- Besluitvorming om te komen tot een nauwe samenwerking.
- Gezamenlijk plan van aanpak maken.
- Realisatie van het plan schooljaar 2018/2019.

**Resultaat:**

- Binnen de muren van de Koperhorst is vanaf schooljaar 2018 / 2019 de Koperhorst – MBO Amersfoort leeracademie in bedrijf.

## 5. Leiderschap, Governance en management

### 5.1 Genereren van sturingsformatie

#### **Acties:**

- Ontwikkelen financiële prognose en meerjarenbegroting ten behoeve van vastgoed en de exploitatie.
- Inventariseren informatiebehoefte bestuur, MT, RvT en accountant.
- Optimaliseren van de controle- en signaleringsfunctie.

#### **Resultaten:**

- Toekomstbestendige financiële en liquiditeitsprognose
- Toekomstbestendige meerjarenbegroting.
- De sturingsinformatie/ informatievoorziening vanuit de financiële-, cliënten- en personele administratie sluit aan op de informatiebehoefte.
- Door betere controle en signalering worden risico's vroegtijdig waargenomen.

### 5.2 Adviserend overleg tussen huisartsen, SOG en bestuurder

#### **Acties:**

- Er wordt uitwerking gegeven aan de afspraken die er vastgelegd zijn in de samenwerkingsovereenkomst welke eind 2017 ondertekend is.
- Er wordt gewerkt met 1 SOG vanuit Silverade waarmee duidelijke werkafspraken gemaakt worden.
- Er wordt gewerkt met 1 Psycholoog vanuit Silverade die samenwerkt met de SOG.
- De fysiotherapie wordt verzorgd vanuit MTC.
- Er wordt gewerkt met 1 apotheek
- Bovengenoemde groepen hebben minimaal twee maal per jaar gezamenlijk overleg met de bestuurder.

#### **Resultaten:**

- Een goede samenwerking met en tussen huisartsen, SOG, psycholoog en fysiotherapeuten.
- De bestuurder krijgt gevraagd en ongevraagd advies m.b.t. de medische en paramedische zaken binnen de Koperhorst.
- Minimaal 4 maal per jaar is er structureel overleg tussen de zorgteamleiders en bovengenoemde groepen.

### 5.3 Cliëntenraad op sterkte

#### **Acties:**

- Vacatures binnen de Cliëntenraad opvullen.
- Faciliteren met voor de raad leesbare stukken.
- Faciliteren dat ze meer met groepen cliënten die hier wonen/ nieuw zijn komen wonen gaan praten.

#### **Resultaat:**

De Cliëntenraad is voor de bewoners van de Koperhorst zichtbaar aanwezig.

### 5.4 Waarschuwingsregister

#### **Acties:**

- Regionale bijeenkomst implementatie waarschuwingsregister bezoeken.
- Opstellen implementatie plan en bespreken in MT en OR.
- Werkwijze PZ aanpassen.

#### **Resultaat:**

- De Koperhorst neemt deel in het landelijk waarschuwingsregister

## 6. Personeelssamenstelling

### 6.1 Uitbreiding personeelssamenstelling binnen Groepswonen en Wonen met zorg

#### **Acties:**

- Formatie uitbreiding van verzorgende en helpende in uren naar (excl. nachtdienst) de mogelijkheid van 16 tot max. 19 uur netto inzet per team per dag op Groepswonen en max. 16 uur netto inzet per dag op een team binnen Wonen met zorg. Deze inzet is afhankelijk van de zorgvraag per team.
- Inzet van extra uren woonondersteuning. Wonen met zorg max. 10 uur netto inzet per dag en Groepswonen max. 12 uur netto inzet per dag.

#### **Resultaten:**

- Goede inzet van de extra middelen ten behoeve van een volwaardige personeelsinzet.
- Dit is de eerste groei naar de personeelssamenstelling zoals deze in het Kwaliteitskader beschreven is.

### 6.2 Arbeidsmarkt subsidies

#### **Acties:**

- Regelingen inventariseren en in MT bespreken.
- Gebruik maken van de diverse mogelijkheden die er zijn binnen subsidieland.
- Aanvragen subsidies volgens regelgeving.
- Voldoen aan de indieningseisen en verantwoording.
- actief een bijdrage leveren aan het regionaal arbeidsmarktbeleid.

#### **Resultaten:**

- De juiste inzet van middelen ten behoeve van her-, bij-, door- en opscholing van medewerkers.
- Vanuit het SectorplanPlus is gebruik gemaakt van de maximale subsidies aanvraag
- Nieuwe instromers hebben de gelegenheid om een opleiding in de zorg te volgen om zo de tekorten op de regionale arbeidsmarkt op te lossen.
- De gelden uit het stagefonds zijn ingezet voor het begeleiden van stagiaires.

### 6.3 Scholing medewerkers

#### **Acties:**

- Personeelszaken voert het reguliere opleidingsjaarplan uit:
  - Inventariseert de her- bij of nascholing wensen bij MT;
  - Stelt opleidingsinhoud gezamenlijk vast met teamleider en opleider;
  - Plant de scholingen;
  - Evalueert de gehouden scholingen.

#### **Resultaten:**

- Medewerkers zijn adequaat en deskundig geschoold voor de doelgroep en de werkzaamheden die ze uitvoeren.
- Alle verpleegkundigen en verzorgende N3 zijn BIG geschoold. ( bekwaam en bevoegd)
- Er zijn op alle afdelingen voldoende medewerkers BHV geschoold en hebben alle BHV'ers een herhalingscholing gehad in combinatie met E-learning via BHV.nl
- Alle ploegleiders BHV zijn geschoold via BHV.nl.
- Op alle afdelingen volgt woonondersteuner in combinatie met een verzorgende N2 of een verzorgende N3 de opleiding GVP via BTSG.
- 1 Verzorgende N3 heeft een specialistische GVP-training gevolgd als aanvulling op de reguliere GVP scholing via BTSG.
- Alle verzorgende N2 hebben een medicatietraining of een herhalingsstraining gehad via MBO Amersfoort in combinatie met e-learning.
- er worden 17 leerlingen niveau 3 en niveau 4 opgeleid via MBO Amersfoort.
- Alle Medewerkers worden getraind op fysieke belasting via MTC.

- Alle woonondersteuners volgen een scholing Woonondersteuners of volgen een herhaling via MBO Amersfoort.
- Alle werkbegeleiders worden geschoold via MBO Amersfoort.
- Alle disciplines binnen de Koperhorst worden geschoold op onbegrepen gedrag.
- 2 medewerkers behalen de opleiding CIP.

#### 6.4 Scholingsvraag 2019 inventariseren

##### **Acties:**

- Inventariseren opleidingsvraag.
- Onderwerp op agenda werkoverleg zetten.
- Opleidingsbehoefte 3<sup>e</sup> kwartaal bij teamleiders opvragen.
- Mogelijkheden voor teambudget in begroting 2019 bespreken en vaststellen van budget in het Managementteamoverleg.

##### **Resultaat:**

Voor 2019 ligt er een helder scholingsaanbod.

#### 6.5 Coaching voor het voeren van werkbesprekingen bij de zorg

##### **Acties:** (wordt uitgevoerd door een stagiaire van de opleiding Management en Zorg)

- Opstellen van een plan van aanpak n.a.v. het onderzoek uit 2017.
- Nul- meting van hoe nu de werkoverleggen verlopen per team.
- Teams 3 maanden begeleiden bij het houden van de werkoverleggen en de voorzitters leren hoe ze een agenda maken en hoe ze goed vergaderen.
- Aan het einde van de periode een hermeting: wat is er geleerd?

##### **Resultaat:**

Er wordt op een efficiënte wijze tijdens werkoverleggen en teamvergaderingen vergaderd.

#### 6.6 Functieomschrijvingen en functiewaardering

##### **Acties:**

- PZ volgt training waarde gedreven functies beschrijven.
- Onderzoeken en bespreken welke vorm van functiebeschrijvingen/CanMeds rollen gehanteerd gaan worden.
- Alle functies worden opnieuw beschreven.
- Resultaten voorleggen aan het MT en de Ondernemingsraad.
- Informeren van medewerkers en mogelijke her inschalingen.

##### **Resultaat:**

Een functiegebouw met functieomschrijvingen en inschalingen die passen bij de huidige organisatie.

#### 6.7 Voortgangsgesprekken op afdelingsniveau i.p.v. individuele functioneringsgesprekken

##### **Acties:**

- Onderzoeken hoe er op effectieve wijze voortgangsgesprekken willen gaan voeren.
- Heldere format maken voor het voeren van een groeps gesprek. Mogelijk aan te passen per afdeling.
- Teamleiders/leidinggevenden volgen een scholing.

##### **Resultaten:**

- Er worden voortgangsgesprekken gevoerd per team/afdeling.
- Alle teams hebben in 2018 een gesprek gehad.



## 6.8 60+ gesprekken

### **Acties:**

- Er worden met alle medewerkers die ouder dan 60 zijn, gesprekken gevoerd volgens helder format.
- Verslaglegging van het gesprek.
- Resultaten voorleggen aan leidinggevenden.

### **Resultaten:**

- Alle 60+ medewerkers hebben een gesprek met PZ gevoerd.
- Toekomst helder van desbetreffende medewerkers rekening houdend met duurzame inzetbaarheid.

## 7. Hulpbronnen

### 7.1 Gebouw en omgeving: onderhoudsactiviteiten

#### **Acties:**

- Uitvoeren plan van aanpak aanbrengen draadglasscheidingen.
- LED verlichting aanbrengen op de begane grond.
- Verbouwen laatste Zorgservicewoningappartementen.
- Terras restaurant herbestraten en inrichten.
- Vervangen brandmeldcentrale, inclusief brandmelders.
- Vervangen toegangscontrole systeem te beginnen met voordeur en fietsenstalling.
- Aanpassen uitstraling winkel.
- Aanbrengen op alle etages Wonen met zorg, Groepswonen en de Hilt.
- Aanpassen keuken Koperwiek.
- Isoleren gevels Zorgserviceflat en verzorgingshuisgebouw tevens vervangen van de aluminium puien.
- Aanbrengen zonnecollectoren op de daken.

#### **Resultaten:**

- De kritische punten in gebouw onderhoud zijn op orde.
- Het gebouw verkeert in optimale conditie zowel op gebied van veiligheid, comfort en duurzaamheid (denk aan energiebesparing).

### 7.2 ICT

#### **Acties:**

- Facturen via een automatische workflow verwerken.
- Servicekostenmodel inrichten.
- Koppeling kassasysteem met Exact.
- Nedap zorgdeclaraties koppelen aan Exact.
- Overstappen naar Exact Online.
- Inzetten op verder integratie en toepassing van ICT in de dagelijkse werkprocessen voor zowel zorg als overhead.
- Uitrollen van een toekomstbestendig ICT platform voor de hele organisatie.
- Meer inzet van domotica om een bijdrage te leveren in de zorg- en dienstverlening.
- Uitrollen van het nieuwe informatieveiligheid- en privacy beleid.

#### **Resultaten:**

- Er is een efficiëntere financiële administratie ingericht.
- Er is een servicekostenmodel ingericht die voldoet aan de wet- en regelgeving.
- Het resultaat van de koppelingen naar Exact betekend minder foutgevoeligheid in de huidige handmatige processen.
- Een toekomstbestendig ICT platform vanaf het derde kwartaal van 2018.
- Privacy beleid voldoet per 25 mei 2018 aan de Europese privacywetgeving (waaronder de AVG).

### 7.3 Plan ontwikkeling nieuwbouw PG

#### **Acties:**

- Opstellen plan van eisen voor nieuwbouw PG.
- Opstellen plan van eisen BG.
- Opstellen plan van eisen herinrichting etage Davids Bolwerk.
- Doorrekenen van de financiële gevolgen.
- Maken van de keuzes in prioriteitstelling.
- Verder door ontwikkelen van het gekozen scenario.

#### **Resultaten:**

- Duidelijke keuze in prioritering van de ontwikkeling van het vastgoed

- afhankelijk van de keuze een duidelijk bouwplan en aanvragen bij de gemeente zodat we in 2019 kunnen bouwen / renoveren

#### 7.4 Samenwerking in de wijk/stad

##### **Acties:**

- Koperhorst heeft zitting in de wijkraad.
- Koperhorst heeft structureel overleg met Indebuurt033.
- Koperhorst heeft zitting in stuurgroep Alzheimercafé.
- Koperhorst heeft zitting in werkgroep vervoer (zie wijkplan Schothorst).
- Taalcafé is geïntegreerd in de Koperhorst.
- Samenwerking met Bibliotheek Eemland.
- Koperhorst werkt samen met de huisartsenpraktijken Orion en Sagenhoek en neemt o.a. samen met huisartsen, MTC en partners in de wijk deel aan de netwerkwerkbijeenkomsten van de Koppeling met Schothorst.
- Koperhorst participeert in het werkgeversconvenant m.b.t. de tekorten op de arbeidsmarkt.
- Koperhorst participeert in het ketenoverleg van de eerstelijnszorg en respijtzorg.
- Koperhorst werkt samen met het wijkteam en de casemanager dementie.
- Koperhorst werkt – in het leerbedrijf- nauw samen met MBO Amersfoort.

##### **Resultaten:**

- Een gastvrij wijkontmoetingscentrum waar iedere wijkbewoner zich welkom voelt en waar een divers aanbod aan ontmoeting en activiteiten zijn. En waarbij een laagdrempelige vorm van vervoer is geregeld.
- De koperhorst participeert in verschillende platformen met als doel dat de cliënt en of medewerkers er beter van worden.