

Jaarplannen 2019

Dit is een integraal onderdeel en verdere uitwerking van het kwaliteitsplan.

De Koperhorst, Amersfoort



Paladijnenweg 275 (identificatienr. KvK 41188898)

Fijn dat we u mogen leren kennen


de koperhorst

Voorwoord

Dit jaarplan vormt een onlosmakelijk onderdeel deel van het kwaliteitsplan:

Fijn dat we u mogen leren kennen

Aan de hand van de evaluatie van het kwaliteitsplan en de speerpunten binnen de organisatie is het kwaliteitsplan 2018 bijgesteld.

In hoofdstuk 4 van het kwaliteitsplan vindt u een overzicht van de verbeterpunten die we, aan de hand van de evaluatie en bijstelling van ons kwaliteitsplan, in 2019 ter hand willen nemen.

Tevens hebben we verbeterplannen meegenomen die ingegeven zijn door het bezoek van de inspectie IGJ.

Het jaarplan is samen met het gehele managementteam tot stand gekomen.

In het plan is te lezen waar we in 2019, naast de normale bedrijfsvoering, onze prioriteiten zullen liggen.

De plannen zijn gerubriceerd conform de opgave zoals genoemd in hoofdstuk 4 van het kwaliteitsplan.

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

- verbeteringen en aandachtspunten vanuit het kwaliteitsplan en de IGJ-rapportage
- prioriteit
- wenselijkheid
- uitvoerbaarheid
- continuïteit van bedrijfsvoering
- financiële mogelijkheden

Hoewel de begroting een eigenstandig document is, kan het niet los gezien worden van deze jaarplannen.

Tevens zijn, als bijlage aan deze plannen toegevoegd:

- Het inspectierapport van november 2018
- Meerjarenplan personeelsuitbreiding

Ik ben me ervan bewust dat 2019 een jaar wordt met vele uitdagingen wat ook veel van medewerkers zal vragen. Maar, het zal ook een jaar worden waar we positieve energie uit kunnen halen bij het oppakken en uitrollen van de plannen.

I.W.M. Vriens,
Bestuurder

December 2018

1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

a. Verpleegkundig team belangrijke spil in kwaliteit en continuïteit van zorg

De verpleegkundige is de spil binnen de organisatie ten aanzien van de kwaliteit en continuïteit van zorg. Door de inzet van verpleegkundigen, 24 uur per dag, wordt de kwaliteit van zorg verhoogd en bewaakt. Zij ondersteunen de zorgmedewerkers/ zorgteams bij het leren en verbeteren ten aanzien van zorg inhoudelijke processen.

Zie ook document: Het verpleegkundig traject Koperhorst, november 2018.

Resultaat:

- De kennis en kunde van de verpleegkundigen niveau 4 en 5 worden ingezet en benut.
- De inhoudelijke kwaliteit van de zorg wordt verhoogd door de inzet van de verpleegkundigen dichter bij de teams en hun bijdrage aan/ stimulans tot cyclisch methodisch werken.
- 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.

Acties:

1^e kwartaal 2019:

- Er is een aparte inzet/rol voor verpleegkundige niveau 4 en 5. De functieomschrijving voor verpleegkundigen niveau 4 en niveau 5 wordt ontwikkelt en uitgedragen. 1^{ste} kwartaal 2019.
- De positie en de rol van de verpleegkundige niveau 4 en 5 zijn gecommuniceerd binnen de organisatie en bij de samenwerkingspartners in de wijk.
- Verpleegkundige niveau 4 is verbonden aan een cluster van teams, zij geven hun rol zo inhoud dat leren en verbeteren continu op de agenda staat dit wordt verder uitgewerkt.
- De aandachtsgebieden van de verpleegkundigen binnen de organisatie vallen onder de verpleegkundige niveau 5 en worden opnieuw verdeeld en vorm gegeven.

2^e kwartaal 2019.

- Er vindt een vervolg op de heidagen 2018 plaats om de rol en positie van het verpleegkundig team te evalueren, continueren en borgen.

3^e kwartaal 2019.

- Het verpleegkundig team kent en maakt gebruik van elkaars competenties en leert met het model van ontwikkelruimte wat onderdeel wordt van het werkoverleg en intervisie.

b. Verhoging kwaliteit methodisch werken en werkbaarheid zorgleefplan *Methodisch werken, organisatie breed en per dienst*

Mede n.a.v. IGJ-rapportage

Resultaat:

- Alle medewerkers werken methodisch en cyclisch met het zorgdossier en vanuit het zorgleefplan.
- Zorgverleners maken hun professionele afwegingen over de benodigde zorg en risico's op basis van wensen, behoeften, mogelijkheden en beperkingen van de cliënt.

Acties:

1^e kwartaal 2019.

- Een analyse maken van huidige knelpunten rond zorgleefplan en zorgdossier en onderzoeken of huidige methodiek nog voldoet.
- Opstellen van een verbeterplan.
- Keuze maken voor een zorgplansystematiek (huidige systeem handhaven of overstappen op bijv. Omaha) voor Groepswonen en Wonen met zorg en Wlz zorg.
- Waar nodig herinrichten van het ECD/zorgdossier en het zorgdossier bevat alle benodigde formulieren.

1^e en 2^e kwartaal 2019.

- Zorgteams leren methodisch en cyclisch te werken en te handelen.
- Het scholen van de medewerkers m.b.t. de zorgleefplannen: Scholen in het opstellen van en cyclisch werken met zorgleefplannen.

2^e en 3^e kwartaal 2019.

- Evalueren van het methodisch en cyclisch werken eind 4^e kwartaal.

c. Huisartsen en SOG rapporteren in ECD cliënten **Verbeterplan samenwerken behandelaars**

Mede n.a.v. IGJ-rapportage

Resultaat:

- Met de huisartsen en apotheek is verkend of we de ICT systemen aan elkaar kunnen koppelen waardoor er makkelijker en beter informatie ter beschikking komt aan behandelaars en zorgverleners. HIS koppelen aan ons ECD. Is EDIFACT inrichting.
- Nedap en de HIS communiceren met elkaar. De huisarts en de SOG leggen in het daarvoor bestemde deel van Nedap zijn gegevens/ bevindingen vast.
- Medewerkers werken met een gedigitaliseerd medicatiesysteem.

Acties:

1^e /2^e kwartaal 2019.

- HIS en Nedap laten communiceren via EDIFACT-koppeling. Hiervoor is samenwerking met de Nedap implementatiepartner nodig en Zorgmail.
- Onderzoeken of huisartsen met Helder app (Nedap) willen werken..
- Onderzoeken mogelijkheden voor digitaliseren medicatie/toedienlijsten.

3^e/4^e kwartaal 2019.

- Implementatieplan maken digitaliseren medicatie/toedienlijsten.

d. Versterking samenwerking tussen SOG en de huisartsen en bestuurder met als doel borgen van een adequate medische zorg

Mede n.a.v. IGJ-rapportage

Resultaat:

- De huisarts en zo nodig SOG zijn alleen bij het eerste deel van een MDO aanwezig. Medisch zorg wordt optimaal geleverd en afgestemd.
- Huisartsen zijn goed geïnformeerd op welke wijze wij, samen met hen, de invulling geven aan de functie behandeling.
- De huisarts ontvangt het integrale advies van SOG, psycholoog e.a. andere disciplines naar aanleiding van de inzet.
- Een goede samenwerking met en tussen huisartsen, SOG, psycholoog en andere disciplines.
- De bestuurder krijgt gevraagd en ongevraagd advies m.b.t. de medische en paramedische zaken binnen de Koperhorst.

Acties:

1^e kwartaal 2019.

- De huisarts is aanwezig bij het MDO en zal waar nodig de SOG inschakelen waar de Koperhorst mee samenwerkt. Het MDO wordt zo gepland dat eerst de medische zaken besproken worden en daarna het zorginhoudelijk. De huisarts en SOG zijn alleen bij het eerste deel aanwezig. Implementatie.
- Huisartsen van de cliënten met wie wij geen samenwerkingsovereenkomst hebben zijn geïnformeerd over de procedure en werkwijze MDO van de Koperhorst door middel van een brief en informatie van de contactverzorgende.
- Huisartsen worden geïnformeerd als een patiënt van hen bij ons komt wonen en ontvangen dan de informatie over onze werkwijze in het kader van de functie behandeling/ het voeren van een MDO en de samenwerking met een SOG.
- Er wordt gewerkt met 1 SOG en 2 psychologen en paramedici vanuit SilverRade waarmee duidelijke werkafspraken gemaakt worden.

Maart en september 2019.

- Bovengenoemde groepen hebben minimaal twee maal per jaar gezamenlijk overleg met de bestuurder.

4^e kwartaal 2019.

- Evaluatie samenwerkingsovereenkomst.

e. Toegenomen kwaliteit van leven door een sensorisch waardevolle omgeving en begeleiding

Project inzet sensorische informatie verwerking

Plan inzet gelden Waardigheid & Trots (zie bijlage) en IGJ-rapportage

Resultaat:

- Kennis van medewerkers over sensorische informatie verwerking is vergroot. En is daardoor een onderdeel van de dagelijkse zorg.
- Cliënten met een dementie leven in een sensorisch waardevolle omgeving, welke aangesloten is op hun persoonlijke zintuiglijke voorkeuren. De levenskwaliteit van cliënten met een dementie verbetert.

Acties:

1^e kwartaal 2019.

- Sensorische informatieverwerking wordt een onderdeel in het te ontwikkelen visie op dementiezorg.

2^e kwartaal 2019.

- Ergotherapeuten bekijken samen met woonzorg teams welke hulpmiddelen aangeschaft gaan worden.

3^e kwartaal 2019.

- *Ergotherapeuten* kijken samen met BTSG op welke wijze kennis sensorische informatie in de GVP opleiding geïntegreerd kan worden.

Heel 2019.

- Inzetten casusbesprekingen nadat zorgteams geschoold zijn.
- Scholing van de WLZ zorgteams door ergotherapeut vanuit SilverRade.
- Ergotherapeut geeft scholing on the job. 1^e kwartaal 2 teams zijn geschoold. 2^e kwartaal zijn er 5 teams geschoold 3^e kwartaal 6 teams geschoold. 4^e kwartaal 9 teams geschoold.
- Ergotherapeuten stellen samen met het team op cliënt niveau zintuiglijk profielen op en vertalen deze naar zorgleefplannen.

f. Dilemma: uniciteit van cliënt/ keuzevrijheid vs. strakke kader rond gezondheid en veiligheid

Ontwikkelen van een visie op dementiezorg organisatie breed

Resultaat:

- Er is een visie ontwikkeld van waaruit de Koperhorst verder vorm en inhoud wil geven aan wonen en welzijn voor mensen met dementie. Medewerkers werken vanuit de visie en voor cliënten en hun mantelzorgers geeft dit duidelijk omtrent de begeleiding en zorg.

Acties:

1^e en 2^e kwartaal 2019.

- Organisatie brede werkgroep (medewerkers alle diensten) starten om mee te denken in ontwikkelfase.

2^e kwartaal 2019.

- Gedragen visiestuk dementiezorg organisatie breed besproken en vastgesteld.

3^e kwartaal 2019.

- Visiestuk implementeren intern(medewerkers)en extern(mantelzorg), huisarts, overige disciplines.

g. Implementeren Wet zorg en dwang (WZD)

Nb. Samenhang met jaarplan: *Ontwikkelen van een visie op dementiezorg organisatie breed.*

Resultaat:

- Er is beleid ontwikkeld t.a.v. OVZ in de Koperhorst.
- (Zorg)medewerkers zijn op de hoogte zijn van de WZD.
- De WZD en het beleid t.a.v. OVZ zijn op 1 januari 2020 in de organisatie geïmplementeerd

Acties:

1^e kwartaal 2019

- Opstellen van een plan ten behoeve van de implementatie van de WZD in de organisatie, op basis van de vraag: hoe kunnen we de WZD zó implementeren dat we als organisatie aan de wet voldoen en blijven excelleren in Zorg voor vrijheid, zonder onnodige bureaucratie?

2^e en 3^e kwartaal 2019

- Ontwikkelen beleid op onvrijwillige zorg (OVZ) a.d.h.v. de vragen: hoe OVZ te voorkomen en hoe evt. voorkomende OVZ uit te voeren en uit te bouwen? Hoe voldoen we aan de zorgvuldigheidseisen?

3^e en 4^e kwartaal.

- Implementatie beleid t.a.v. OVZ en uitvoering van de wet WZD in de organisatie.

2. Wonen en zorg

a. Inrichten nieuwe afdelingen met laagdrempelig gebruik van buitenruimte

Resultaat:

- Per 1 juli is de tweede bouwlaag bouwkundig ingericht voor drie groepen groepswonen.
- Er zijn twee nieuwe teams groepswonen gerealiseerd met een adequate personele invulling.
- Er is een uitbreiding van 16/17 cliënten met een ZZP 5 per juli 2019.
Er is een uitbreiding ELV met 4 appartementen per september 2019

Acties:

1^e kwartaal 2019

- Herinrichtingsplan tweede en derde bouwlaag ontwikkelen..
- Aantrekken van nieuwe medewerkers voor tweede bouwlaag groepswonen te realiseren.

2^e kwartaal 2019.

- 17 nieuwe cliënten voorbereiden op het wonen in de Koperhorst.

2^e/3^e kwartaal 2019.

- Verbouwing en inrichting tweede en derde bouwlaag.

b. Project: Lichaamsbeweging op maat

Koperhorst fysiek Onderscheidend

Samen met MTC de Fysioclub

Resultaat:

- Er is doorlopend aandacht voor beweging op individueel- en afdelingsniveau.
- Kwaliteit van leven en zelfredzaamheid zijn daar waar mogelijk toegenomen.
- Individuele gerichte inzet van fysiotherapeut op training van kracht en balansfunctie bij cliënten leidt tot afname valrisico.
- Alle medewerkers hebben individueel advies ontvangen van MTC met betrekking tot belastbaarheid wat helpt tijdens het werken.
- Alle zorg-medewerkers hebben een training fysieke belasting gevolgd.

Acties:

1^e kwartaal 2019.

- Scholing (transfer) van medewerkers door MCT.
- Beweegcoach flyer ontwikkelen MTC.

Heel 2019.

- Informatiebijeenkomst voor familie en mantelzorgers (thema's bijv: natuurlijke veroudering, gezond beweeggedrag en valpreventie).
- MTC bezoekt alle zorgteams en bespreekt de til-thermometer van 2018 en trekt conclusies.
- MTC geeft afhankelijk van de behoefte van het team inhoudelijke scholing betreffende de cliënt populatie.

4^e kwartaal 2019 afgerond.

- Verder implementeren van het project fysiek onderscheidend (alle afdelingen). Per kwartaal worden 3 teams gescreend.
- Implementatie van het beweegplan voor bewoners. Extra inzet van fysio voor balans en krachtraining.
- Alle medewerkers krijgen een persoonlijk (beweeg)advies.

Dansen vanuit de stoel

Resultaat:

Een dansactiviteit vanuit de stoel die door een geschoolde kracht wordt gegeven op basis van 4 middagen per maand.

Acties:

Vanaf 1^e kwartaal 2019.

- 4 maal per maand is er voor de cliënt de gelegenheid om mee te doen aan dansen vanuit een stoel, ook de minder mobiele cliënt.

4^e kwartaal

- Evaluatie van deze activiteit.

c. Zingevingsvraagstukken nog meer integreren binnen dagelijkse werk

Resultaat:

- Aan alle bewoners is voor eind 2019 gevraagd of zij wel of niet een levensboek willen maken.
- Het levensboek is geïntegreerd in het dagelijkse leven van de cliënt.

Acties:

1^e kwartaal 2019.

- Belang van het levensboek beschrijven bespreken met familie.
- Format ontwikkelen voor mantelzorgers/ familie.
- Medewerkers scholen hoe ze de juiste vragen kunnen stellen.
- In elk zorgdossier is er een notitie zichtbaar of er een levensboek aanwezig is of niet.

2^e kwartaal 2019.

- Optimaliseren huidige gebruik en maken van een levensboek.
- Mantelzorgers/ familie voorlichten waar om we een levensboek belangrijk vinden.

3^e kwartaal 2019.

- Implementeren levensboek binnen de organisatie.
- De levensgeschiedenis is vertaald naar een levensboek en is bekend bij medewerkers.

d. Meer ondersteuning en aandacht voor de mantelzorgers

Resultaat:

- De mantelzorgers voelen zich gewaardeerd en serieus genomen.
- Mantelzorgers zijn meer betrokken van de integrale zorgverlening rondom de cliënt.
- Clienttevredenheid is gemeten, tevredenheid van de mantelzorg is gemeten.

Acties:

2^e kwartaal 2019.

- Medewerkers worden geschoold in het houden van 'het goede gesprek' met de mantelzorgers.

4^e kwartaal 2019.

- De teams Wonen met zorg en Groepswonen organiseren minimaal 2 keer per jaar een familiebijeenkomst.
- In de cliëntenraadpleging eind 2019 wordt op dit punt de mening van de mantelzorgers gevraagd.

Heel 2019

- Er wordt geïnventariseerd welke onderwerpen er besproken worden op een familiebijeenkomst.
- Tijdens het MDO wordt concreet de vraag meegenomen hoe het met de mantelzorgers gaat en wat we voor hen kunnen betekenen.

e. Deskundigheidsbevordering en ondersteuning vrijwilligers

Resultaat:

Vijftig procent van het vrijwilligersbestand heeft deelgenomen aan de scholingen en heeft kennis vergaart zodat zij handvaten hebben om op een juiste wijze om te gaan met cliënten met een dementie wat het welzijn van de cliënt ten goede komt.

Acties:

2^e/3^e kwartaal 2019.

- Halverwege het jaar vindt er op twee momenten een scholing plaats over dementie toegespitst op de dagelijkse praktijk en het omgaan met de verschillende manieren van gedragingen die voortkomen uit deze aandoening.

Heel 2019

- De scholing zal worden aangeboden in samenwerking met het leerbedrijf de Koperhorst.

f. Behouden van de goede sfeer in het huis, ook bij verzwaring van een aantal doelgroepen

Resultaat:

- Er is voelbaar een goede sfeer in huis waarbij iedere cliënt en/of bezoeker mag zijn wie hij of zij is.
- Op zorgkaart Nederland heeft de Koperhorst een gemiddeld cijfer van 8.4.

Acties:

Deze acties zijn doorlopend het hele jaar.

- Elke dag is er in de ontmoetingsruimte een gastvrouw aanwezig om cliënten en bezoekers te woord te staan en een luisterend oor te bieden en/of problemen te signaleren.
- De vertrouwenspersoon is altijd beschikbaar en heeft een signalerende en oplossende functie waarbij oudermishandeling en pestgedrag hoog op de agenda staat.
- Dit onderwerp wordt elk kwartaal besproken in de cliëntenraad.

Jongeren met een beperking een prettige werkplek in de Koperhorst

In het 3^e kwartaal van 2018 is een samenwerking gestart met 's Heeren Loo (jongeren met een beperking) waarbij een groep jongeren vier dagen in de week werkzaamheden verricht in de Koperhorst, in 2019 zal dit verder uitgerold gaan worden.

Resultaat:

Een groep jongeren welke een prettige werkplek heeft in een goede sfeer waar men zich op zijn of haar gemak voelt, en waarbij de cliënten geholpen worden om het dagelijks leven aangenamer te maken.

Acties:

Januari 2019.

- De officiële start van het project wordt feestelijk gevierd.

1^e kwartaal 2019

- Er wordt een servicedienst opgezet waarbij cliënten naar dit nummer kunnen bellen om bijv. hulp te vragen bij kleine klusjes.

Hele jaar 2019

- De jongeren hebben een vaste begeleider vanuit 's Heeren Loo welke dagelijkse op de werkvloer meedraait.
- Vanuit de Koperhorst is een vast aanspreekpunt naar de werkbegeleider toe om werkzaamheden af te stemmen.
- Er is een wandelclub gestart waarbij een groep bewoners twee keer per week mee kan om te gaan wandelen.
- De cliënten van de Koperhorst zijn goed geïnformeerd over de aanwezigheid van de jongeren.
- Er zal elke twee maanden een evaluatie worden gedaan.

4^e kwartaal 2019.

- De jongeren zijn werkzaam in de facilitaire dienst, dit zal na evaluatie binnen de facilitaire dienst mogelijk worden uitgebreid naar werkzaamheden op de zorgafdelingen.

Inrichten voorportaal 2019

Resultaat:

- De Koperhorst heeft een sterke poot in de wijk. we weten wat er speelt.
- Wijkteam en huisartsen en ook bewoners in de wijk met een zorgvraag weten ons goed te vinden.

Acties:

1^e kwartaal 2019.

- Plan ontwikkelen om op een betere wijze cliënten vanuit thuis al in beeld te krijgen.

1^e/2^e kwartaal 2019.

- Contacten met de wijkteams, huisartsen, #033 etc. verder ontwikkelen.

2^e kwartaal 2019.

- Implementatie herinrichting.

Heel 2019

- Dagopvang de Koperwiek op de kaart zetten en zorgen dat er mensen op tijd door de wijkteams naar de Koperwiek verwezen wordt.
- Cliënten die vanuit het logement naar huis kunnen bemiddelen richting de thuiszorg.

3. Veiligheid

a. Leren van (bijna) incidenten

b. Medicatiereview onderdeel van het MDO

c. Twee maandelijks trendmonitoring antibioticaresistentie

Mede n.a.v. IGJ-rapportage

Resultaat:

- (Bijna) incidenten en (bijna) fouten worden door de woonzorgteams kwalitatief geanalyseerd en er worden passende verbeteracties geformuleerd en ingezet.
- Verbeteren en leren n.a.v. (bijna) incidenten en (bijna) fouten is een continu proces, de (zorg)teams omarmen het eigenaarschap ervan.
- Verpleegkundigen zijn geschoold in het uitvoeren van calamiteitenonderzoeken d.m.v. de PRISMA-analyse.
- Medicatiereviews vinden door koppeling aan MDO tenminste elk half jaar plaats, waardoor het medicatiegebruik nog nauwkeuriger wordt gevolgd.
- Decubitus en onnodig antibioticagebruik worden zoveel mogelijk voorkomen.

Acties:

1^e kwartaal 2019.

- Evalueren en actualiseren van de procedure rond het melden, analyseren en leren van (bijna) incidenten, (bijna) fouten en (mogelijke) calamiteiten rondom cliënten.
- Contactverzorgenden nemen in de voorbereiding van het MDO medicatiegebruik mee en huisartsen koppelen tijdens de MDO's van Wonen met zorg- en Groepswoon cliënten, de halfjaarlijkse medicatiereview (medicatiebeoordeling) terug.

2^e kwartaal 2019.

- Verpleegkundigen niveau 5 (bij geschiktheid aangevuld met verpleegkundigen niveau 4) volgen een PRISMA-scholing
- Ontwikkelen van een nieuw (kwalitatief) analyseformat voor (bijna) incidenten en (bijna) fouten.

3^e kwartaal 2019.

- Implementeren van het incident-analyseformat in de woonzorgteams en het begeleiden van de teams bij het leren van gebeurtenissen en het inzetten van verbeteracties.

Heel 2019

- 2-maandelijks op organisatie- en afdelingsniveau monitoren, delen en bespreken van de trends t.a.v. decubitus/ wondzorg en antibiotica resistentie.

Optimaliseren van infectiepreventie

Mede n.a.v. IGJ-rapportage

Resultaat:

- Infectiepreventie blijft hoog op de agenda en er wordt frequent aandacht aan besteed.
- De zorgafdelingen hebben bij elke vergadering het punt hygiëne besproken en hieruit komen acties.
- Er is hierdoor betere hygiëne en dit is te zien in de audits die worden gedaan.
- Het aantal bewoners met een resistente bacterie zijn geïnventariseerd en neemt niet toe.

Acties:

heel 2019

- Er wordt minimaal 2x per jaar bijeengekomen door de infectiecommissie. Hier wordt de huidige stand van zaken besproken t.a.v. de infectiepreventie en eventuele volgende stappen besproken. Dit is onder andere met de specialist ouderen geneeskunde, deskundige infectiepreventie (Meander) en de contactpersonen infectiepreventie.
- Er wordt minimaal 2x per jaar bijeengekomen met de Aandachtvelders Infectie Preventie (AIP). Hier wordt gekeken hoe het per afdeling gaat met de infectiepreventie en waar extra aandacht aan besteed moet worden.
- De twee contactpersonen infectiepreventie komen 1x per maand bij elkaar om eventuele vragen te beantwoorden van AIP, nieuwe richtlijnen uit te werken, audits te doen en/of afdelingen te bezoeken.
- Bewoners met een resistente bacterie worden volgens protocol gekweekt en het aantal wordt per kwartaal geïnventariseerd.

- Bij elke (zorg)afdeling wordt tijdens de teamvergadering het punt hygiëne besproken en eventuele acties uitgezet.
- Er wordt 2x per jaar op alle (zorg)afdelingen een audit gehouden over verschillende onderwerpen die te maken hebben met infectiepreventie.

d. Borging en voortgang bewust gebruik van psychofarmaca en vrijheid beperkende maatregelen

Bewustzijn en de juiste manier inzetten van psychofarmaca en vrijheidsbeperking bij dementie

Mede n.a.v. IGJ-rapportage

Resultaat:

- Een verhoogd kennisniveau over psychofarmaca in de organisatie en bij familie/ mantelzorgers van cliënten met een dementie.
- Binnen de Koperhorst is er een groot bewustzijn aanwezig wat betreft de effecten van inzet van vrijheid beperkende maatregelen waaronder psychofarmaca. Afgewogen wordt of de inzet van deze middelen het welzijn en welbevinden van de cliënten bevordert of juist afremt.

Acties:

1^e kwartaal 2019.

- Overwegen om in het aannamebeleid de vraag te laten meewegen of nieuwe medewerkers het eens zijn/ bereid zijn zich aan te sluiten bij het organisatiebeleid in zake vrijheid en psychofarmaca bij dementie.
- Overleggen met de apotheker over de mogelijkheden rondom het verzorgen bijscholingen over de effecten van psychofarmaca.
- Overleggen met de apotheker of deze bereid is om tijdens bijeenkomsten voor familieleden/ mantelzorgers te informeren over de gevaren en het nut van het voorschrijven van psychofarmacagebruik bij mensen met een dementie en onbegrepen gedrag.

Heel 2019

- Jaarlijks een FTO (farmacotherapeutisch overleg) - in aanwezigheid van apotheker, huisarts/ SOG en verpleegkundigen en verzorgenden - specifiek aan psychofarmaca wijden.
- 6 maal per jaar monitoring/ auditen vrijheid beperkende maatregelen.

4. Leren en verbeteren

a. Uitbreiding huidige leerafdeling tot leerhuis De Koperhorst *Koperhorst als leerhuis*

Resultaat:

- Binnen de muren van de Koperhorst is leren en ontwikkelen een onderdeel van de dagelijkse werkzaamheden.
- Er zijn 11 nieuwe studenten geworven voor een BBL opleiding niveau 2, 3 of 4, voor studiejaar 2019/2020.
- Toekomstige beroepsbeoefenaars hebben veel kennis en werkervaring opgedaan. Waardoor zij waardevolle collega's zijn geworden.
- Arbeidskansen zijn vergroot voor toekomstige beroepsbeoefenaars.
- Huidige medewerkers; kennis en kunde is up to date vanuit de laatste richtlijnen. En huidige kennis is vergroot en zoeken verdieping hierin.
- Medewerkers zijn adequaat en deskundig geschoold voor de doelgroep en de werkzaamheden die ze uitvoeren.
- Het scholingsplan 2019 is uitgevoerd.
- Scholingsplan 2020 is vastgesteld.
- Geactualiseerd opleidingsplan 2019-2021

Acties:

1^e kwartaal 2019.

- Stuurgroep en werkgroep komen tot een goed onderwijsplan voor implementatie van het opleidingen niveau 2 en 3.
- Communicatie binnen de organisatie hoe rol en taken eruit zien van opleidingscoördinator.

1^e/2^e kwartaal 2019.

- Implementatie om alle vormen van leren van zorgopleidingen niveau 2 en 3 in samenwerking met MBO Amersfoort binnen de muren plaats te laten vinden.

2^e kwartaal 2019.

- Actualiseren strategisch opleidingsbeleid 2016-2021.

Doorlopend proces in 2019.

- Uitvoeren meerjarenplan personeelsuitbreiding ter onderbouwen extra middelen t/m 2021 (zie bijlage).
 - Werving nieuwe studenten 2^e kwartaal 2019 – in combinatie met oriëntatiebanen 3^e kwartaal 2019.
 - Start opleiding 3^e kwartaal 2019.
 - Document maken verantwoording inzet extra formatie omtrent ontwikkelen leeromgeving
- Creëren leeromgeving binnen de hele organisatie.
- Scholen werkbegeleiders.
- Personeelszaken voert in samenwerking met de afdeling Kwaliteit & Leren (Ontwikkelen) het reguliere opleidingsjaarplan uit:
 - Plant de scholingen.
 - Inventariseert samen met MT en de afdeling Kwaliteit en Leren de wensen omtrent her-, bij- of nascholing 2020. 3^e kwartaal 2019.
 - Stelt opleidingsinhoud 2020 gezamenlijk vast met MT. 4^e kwartaal 2019.
 - Evalueert de gehouden scholingen 2019. 3^e/4^e kwartaal 2019.
- Uitvoering reguliere scholingsplan 2019.

b. Toegenomen kwaliteit van leven door een sensorisch waardevolle omgeving en begeleiding

Zie: 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning: e. Toegenomen kwaliteit van leven door een sensorisch waardevolle omgeving en begeleiding Project inzet sensorische informatie verwerking.

c. Meer inhoud geven aan het lerend netwerk binnen diverse lagen van de organisaties

d. Opzetten en scholen van een gezamenlijk auditteam en opstellen van een auditprogramma voor 2019

e. Op 4 deelgebieden uitvoeren van een audit en opstellen van een verbeterplan, daar waar nodig

Resultaat:

- Er zijn op diverse niveaus binnen de organisaties verschillende lerende netwerken waar medewerkers positieve energie uit krijgen.
- Er is een keuze voor een kwaliteitssysteem gemaakt.
- Er hebben 6 audits op de werkvloer plaats gevonden over en weer.

Acties:

1^e kwartaal 2019.

- Samen met Lyvore en St. Pieters en Bloklands Gasthuis onderzoeken of een eigen auditsystematiek nog wenselijk is waarbij, naast professionele richtlijnen, de praktijk en cliëntervaring leidend is.
- Gezamenlijke prisma-scholing
- Beslissing nemen welke kwaliteitssysteem wenselijk en passend binnen de organisatie is.

Heel 2019.

- In het kader van de GVP-opleiding wordt er bij elkaar stage gelopen.
- Medewerkers HRM wisselen relevante informatie met elkaar uit.
- Bij calamiteiten met ernstig letsel/overlijden tot gevolg wordt over en weer een extern voorzitter voor het onderzoek geleverd.

5. Leiderschap, governance en management

a. Zelforganisatie

Het coachen van de zorgteams om zowel procesmatig als ook zorginhoudelijk op een hoger niveau van zelf organiserend te komen

Resultaat:

- Hogere tevredenheid over werk/ privé balans bij medewerkers.
- Medewerkers pakken meer regie m.b.t hun werkzaamheden.
- 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.
- Inzet medewerkers versus productiviteit is beter op orde.
- Er wordt meer klantgericht gewerkt.

Acties:

1^e kwartaal 2019.

- Starten vanuit de missie: visiedocument op zelforganisatie vaststellen 1^e kwartaal 2019.
- Oriënteren en informatie verzamelen: wat is het ideaalbeeld van de Koperhorst met zelforganiserende teams? Geldt voor ieder team; dus ook ondersteunende diensten en management.
- Startpositie per team bepalen: 'foto' maken van huidige samenstelling en werkwijze van een team → de gap tussen huidige situatie en ideaalbeeld van een zelf organiserend team binnen de Koperhorst wordt inzichtelijk.
- Een ontwikkel/scholingsplan maken per team.

1^e/2^e kwartaal 2019.

- Informatie vertalen naar uitvoeringsplan: organisatie brede kaders en richtlijnen bepalen voor de teams waar binnen men zelf kan acteren → een teamontwerp maken

2^e kwartaal 2019

- Het teamontwerp concreet maken met een activiteitenplan.
- Scholings / ontwikkelingsplan uitvoeren.

b. Samenwerking en professionele inbreng

Zie ook: d. Versterking samenwerking tussen SOG en de huisartsen en bestuurder met als doel borgen van een adequate medische zorg.

Samenwerking in de wijk/stad

Resultaat:

- 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.
- Er zijn 5% meer wijkbezoekers in de Koperhorst.
- De Koperhorst participeert in verschillende platformen met als doel dat de cliënt en of medewerkers er beter van worden.
- 50% van de klanten van de sterrenmaaltijden zijn heen bewoners met een Wlz indicatie.

Acties:

Doorlopend in 2019:

- Koperhorst participeert in verschillende netwerken binnen de wijk zoals: Indebuurt#033, het Alzheimercafé, taal café, Bibliotheek Eemland, netwerken binnen het sociaal domein.
- Faciliteren wat betreft de stalling van de wijkmobiel en het reserveren van de ritten zodat de wijkmobiel kan rijden en uit te breiden.
- De maandelijkse sterrenmaaltijd organiseren.

c. Pro actieve rol van medezeggenschap

Resultaat:

- Twee medezeggenschapsraden die de cliënten en de medewerkers goed kennen en naar hen luisteren.
- Een Raad waar kritisch meegedacht wordt.

Acties:Doorlopend in 2019

- De Cliëntenraad vergadert 2 maandelijks met de bestuurder.
- De Cliëntenraad vergadert 1 maal per jaar met de RvT.
- De Cliëntenraad zorgt ervoor dat alle vacatures ingevuld worden.

2^e kwartaal

- De OR volgt een tweedaagse scholingscursus.

Najaar 2019.

- De OR vergadert 1 maal per jaar met de RvT.

Doorlopend in 2019

- De OR zorgt ervoor dat alle vacatures ingevuld worden.
- De OR vergadert maandelijks met de bestuurder.

d. Van 'in control zijn' naar integraal risicomanagement ***Implementeren veranderingen organisatiestructuur***

Een nieuwe organisatiestructuur is wenselijk om toekomstbestendig te blijven binnen het huidige complexe speelveld en de groei van de organisatie. D.m.v. het positioneren van vier organisatieonderdelen: het zorgbedrijf, het leer- en kwaliteitsbedrijf, het facilitair bedrijf en financiën en informatisering. Hierdoor zijn we slagvaardiger. De verantwoordelijkheden, inclusief budgetverantwoording, zijn lager in de organisatie neergelegd.

Resultaat:

- De Koperhorst heeft een slagvaardig en kundig MT waar de taken goed belegd zijn en we adequaat op de vragen uit de organisatie en de omgeving kunnen reageren.
- In 2020 werken we geheel in de nieuwe structuur en is de indeling van de begroting hier op aangepast.
- MT leden zijn vanaf 2020 geheel budgetverantwoordelijke voor hun eigen deelbudget.

Acties:

1^e/2^{de} kwartaal 2019.

- Vormen van een nieuw MT.
- Duidelijke taak en functieomschrijvingen voor de MT leden maken.
- Ontwikkelings- en begeleidingstraject per MT lid en het gehele MT opstellen.

3^e/4^e kwartaal 2019.

- Een half jaar nadat het MT compleet is de nieuwe vorm van de organisatie evalueren en waar nodig bijstellen.
- Onderzoeken hoe we tot een goede budgetverantwoordelijkheid per organisatie onderdeel komen en onderzoeken welke behoeftes er op financieel gebied per onderdeel zijn.

Communicatie en PR

Resultaat:

- Communicatie en PR hebben een vaste plek in de organisatie, waarbij het opgestelde beleid wordt uitgerold en bewaakt.

Acties:

1^{ste} / 2^{de} kwartaal 2019

- Er wordt een communicatiebeleid opgesteld.
- Medewerker wordt geschoold om communicatie en PR te kunnen professionaliseren.
- Inventariseren bij collega organisaties.

Bescherming van persoonsgegevens

Resultaat:

- Er is een register van verwerkingen aanwezig waarin tenminste de hoofdprocessen in beeld zijn gebracht.
- Er is een aangescherpt privacy beleid aanwezig en de privacy verklaringen zijn aangepast en uitgebreid.
- De verantwoordingsplicht is waargemaakt: persoonsgegevens worden goed beschermt, c.q. er wordt toezicht gehouden op de bescherming van- en het afleggen van verantwoording over persoonsgegevens.

Acties:

1^e kwartaal 2019

- Afronden opstellen van de basisversie van het register van verwerkingen.

3^e kwartaal 2019

- Evalueren en aanscherpen van het privacy beleid en waar nodig aanpassen en uitbreiden van de privacy verklaringen, op basis van het register van verwerkingen.

4^e kwartaal 2019.

- Aandacht voor bewustwording/ awareness in de organisatie en het verminderen van de bestaande risico's in de uitvoering van de dagelijkse processen.

6. Personeelssamenstelling

Uitbreiding aantal medewerkers op een groep

Zie: Bijlage: Meerjarenplan ter onderbouwing van de besteding van de extra middelen.

RAAT

Resultaat:

- Implementeren van de opgedane kennis vanuit de RAAT.
- Bekend zijn binnen het netwerk van de RAAT.
- De juiste inzet van middelen ten behoeve van her-, bij-, door- en opscholing van medewerkers.
- Vanuit het Sectorplan Plus 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.

Acties:

Doorlopend in 2019

- Actief een bijdrage leveren aan het regionaal arbeidsmarktbeleid.
- Actief deelnemen aan een of meer werkgroepen binnen de RAAT.
- Per trance aanvragen indienen voor de sectorgelden.
- Gebruik maken van de diverse mogelijkheden die er zijn binnen subsidie land.
- Aanvragen subsidies volgens regelgeving.
- Voldoen aan de indieningseisen en verantwoording. Doorlopend.

a. Implementeren leerhuis de Koperhorst

Zie: 4. Leren en verbeteren: a. Uitbreiding huidige leerafdeling tot leerhuis De Koperhorst. Koperhorst als leerhuis.

b. Behoud zittende medewerkers

Resultaat:

- Medewerkers zijn zich bewust van hun lichaamsbelasting.
- Medewerkers denken na over hun toekomst.
- Oudere medewerkers worden fysiek ontlast en mogen kennis overdragen.

Acties:

Doorlopend in 2019

- Zie bewegingsproject MTC.
- Zie 60+ gesprekken.
- Begeleiden van stagiaires/leerlingen door oudere medewerkers.

Duurzame inzetbaarheid

Resultaat:

- Alle 60+ medewerkers in 2019 hebben een gesprek met PZ gevoerd.
- Toekomst is helder van desbetreffende medewerkers rekening houdend met duurzame inzetbaarheid en hun eigen visie hierop.

Acties:

Doorlopend in 2019

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

c. Ontwikkelen van een cultuur van doorlopende persoonlijke ontwikkeling en een bijdrage leveren aan de opleiding van leerlingen (praktijkbegeleiding)

Zie: 4. Leren en verbeteren: a. Uitbreiding huidige leerafdeling tot leerhuis De Koperhorst Koperhorst als leerhuis.

d. Actualiseren strategisch beleidsplan

Resultaat:

In december 2019 is er een vastgesteld strategisch beleidsplan 2020 - 2025

Acties:

3^e kwartaal 2019

- Evalueren beleidsplan 2015 – 2020 met MT, RvT, Cliëntenraad, OR afvaardiging van de verpleegkundigen, personeelszaken en andere sleutelfiguren in de organisatie.

4^e kwartaal 2019.

- Schrijven en vaststellen strategisch beleidsplan 2020 – 2025.

e. Actualiseren strategisch opleidingsbeleid

Zie: 4. Leren en verbeteren: a. Uitbreiding huidige leerafdeling tot leerhuis De Koperhorst Koperhorst als leerhuis.

f. Van individuele functioneringsgesprekken naar 360 graden feedback teamgesprekken

Resultaat:

- Er worden voortgangsgesprekken gevoerd per team/ afdeling, volgens een helder format.
- Alle teams hebben in 2019 een voortgangsgesprek gehad.
- Er hebben 13 groepsgesprekken in het 2^e kwartaal en in het 4^e kwartaal 2019 15 groepsgesprekken binnen de zorgteams plaats gevonden.
- Er hebben 5 groepsgesprekken in het 2^e kwartaal en in het 4^e kwartaal 2019 5 groepsgesprekken binnen de facilitaire teams plaats gevonden.

Acties:

1^e/2^e kwartaal 2019.

- Onderzoeken hoe er op effectieve wijze voortgangsgesprekken/ functioneringsgesprekken willen gaan voeren.

2^e kwartaal 2019.

- Helder format maken voor het voeren van een groepsgesprek. Mogelijk aan te passen per afdeling.
- Teamleiders/leidinggevenden volgen een scholing.

Doorlopend 2019

- Zorgmanager en de facilitaire manager hebt twee maal per jaar een gesprek met alle individuele teams.

g. Functieomschrijvingen en functiewaardering

Resultaat:

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

Acties:

1^e kwartaal 2019

- Onderzoeken en bespreken welke vorm van functiebeschrijvingen FWG/ CanMeds rollen gehanteerd gaan worden.

2^e kwartaal 2019

- Alle functies worden opnieuw beschreven en gewaardeerd.

3^e kwartaal 2019

- Resultaten voorleggen aan het MT en de Ondernemingsraad.

4^e kwartaal 2019

- Informeren van medewerkers en mogelijke her-inschalingen.

Waarschuwingsregister

Resultaat:

- De Koperhorst neemt vanaf juni deel in het landelijk waarschuwingregister.

Acties:

1^{ste} kwartaal 2019

- Regionale bijeenkomst implementatie waarschuwingregister bezoeken.

2^e kwartaal 2019.

- Opstellen implementatie plan en bespreken in MT en OR.
- Werkwijze PZ aanpassen.

7. Gebruik van hulpbronnen

a. Risicomanagement verder optimaliseren *Financiële- en cliëntadministratie optimalisatie*

Resultaat:

- Toekomstbestendige financiële en liquiditeitsprognose en meerjarenbegroting.
- De sturingsinformatie/ informatievoorziening vanuit de financiële-, cliënten- en personele administratie sluit aan op de informatiebehoefte.
- Risico beperken voor de continuïteit van de FA en CA.
- Meer verdieping en analyse in de behaalde resultaten en kosten doordat informatie meer gedeeld wordt door de organisatie heen.
- Door betere controle en signalering worden risico's vroegtijdig waargenomen.

Acties:

2^e kwartaal 2019.

- Ontwikkelen meerjarenbegroting en meerjaren liquiditeitsoverzichten en planning.
- Project administratie opzetten voor grote investeringen.
- Nauwe samenwerking tussen de FA en CA. Opzetten efficiëntere planning m.b.t. de verantwoordingen en controles in het kader van de AO/IC.

3^e kwartaal 2019.

- Ontwikkelen en rapporteren van sturingsinformatie vanuit de FA en CA naar de betreffende MT leden en afdelingen.
- In samenspraak met de MT leden het opzetten en uitrollen van een management rapportagetool t.b.v. MT.
- Optimaliseren van de controle- en signaleringsfunctie.

1^e en 4^e kwartaal 2019.

- Jaarlijks de vastgoed vraagstukken beantwoorden met behulp van het vastgoed rekenmodel AAG.

b. Digitalisering en efficiënter inrichten van IT processen binnen de koperhorst

Resultaat:

- Efficiëntere bedrijfsvoering met een optimaal gebruik van gegevens.
- De basis inrichting van alle IT programma's zoals Nedap/ Exact/ Kassasysteem/SDB waarmee gewerkt wordt zijn geoptimaliseerd waardoor er een eenduidige en op elkaar afgestemde aansluitende basis administratie gevoerd kan worden.
- Het resultaat van de koppelingen naar Exact betekend minder foutgevoeligheid in de huidige handmatige processen.
- Een toekomstbestendig IT platform

Acties:

1^e kwartaal 2019

- Management rapportage tool wordt geïmplementeerd in het.
- Overgang naar een nieuwe IT beheerder en uitrollen van een toekomstbestendig IT platform voor de hele organisatie, evaluatie in 3^e kwartaal.
- Overstappen van ISDN telefonie naar IP telefonie (via internet).

1^e en 2^e kwartaal 2019

- Meer mobiele werkplekken realiseren en een gefaseerde optimalisatie van alle bestaande IT werkplekken.

2^e kwartaal 2019

- Eind 2018 is Pro Active (inkoopfactuurverwerking) in gebruik genomen. In het wordt het geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
- Facturering wordt geautomatiseerd en dient opnieuw ingericht te worden om bijvoorbeeld per e-mail facturen te kunnen versturen vanuit Exact.
- Toewijzen (aannemen) applicatiebeheerder(s) IT, samen de daarbij behorende rechtenstructuur en autorisatieprofielen opnieuw inrichten.

2^e/3^e kwartaal 2019.

- Bijscholen medewerkers op ICT kennis en vaardigheden.

3^e kwartaal 2019.

- Koppeling kassasysteem met Exact t.b.v. de omzet uit de kassa.
- Onderzoeken op welke wijze verdere integratie en toepassing van ICT in de dagelijkse werkprocessen voor zowel zorg als overhead mogelijk zijn.
- Ontwikkelen van een meerjaren ICT strategie en planning.

Volledige benutting van de mogelijkheden die het huidige ECD (Nedap) biedt

Resultaat:

- Organisatie breed wordt er optimaal gebruik gemaakt van de mogelijkheden die Nedap nu biedt.
- Medewerkers zijn erin geschoold en gebruiken ook de volledige applicaties zowel mobiel als via de PC.

Acties:

1^e kwartaal 2019.

- Met Nedap wordt onderzocht op welke wijze er nog meer uit het systeem gehaald kan worden op het gebied van zorgverlening door medewerkers en ketenpartners.

2^e en 3^e kwartaal 2019

- Medewerkers scholen in het optimale gebruik van Nedap en doorlopend voor nieuwe medewerkers.

c. Implementatie en evaluatie nieuw personeelsroosterprogramma Implementatie van Zorgplanner Aysist 7

Resultaat:

- Het rooster Aysist 7 zal per 1 januari 2019 online gaan.
- Medewerkers zijn voorgelicht over en rondgeleid in de nieuwe digitale omgeving van Zorgplanner Aysist 7.
- Het roosterprogramma wordt door alle medewerkers gebruikt.
- Beheerders kunnen aanpassingen in het systeem doen die nodig zijn voor een goed rooster.
- Alle medewerkers kunnen via app of pc/laptop hun eigen rooster en die van de afdeling inzien.
- Alle medewerkers kunnen zelf hun beschikbaarheid aangeven en inschrijven voor diensten.
- De beweging naar meer verantwoordelijkheid in het roosterproces verloopt per team anders.

Acties:

Eind 2018.

- Vaststellen van spelregels over de inhoudelijke invulling van werktijden, roosters en werkplanning.
- De beheerder van Zorgplanner Aysist 7, de roosteraar, de werkgroep en medewerkers die gaan roosteren worden geschoold om met het programma te kunnen werken. Eind 2018.
- Informatiebijeenkomsten waarin medewerkers rondgeleid worden in de nieuwe digitale omgeving van Zorgplanner Aysist 7 zijn gepland .

1^e kwartaal 2019.

- Roostersysteem laten aansluiten op het salarissysteem SDB en financiële administratie.
- Indien er begeleiding nodig is vanuit SDB Aysist zal de werkgroep dit bespreekbaar maken bij het MT.
- De werkgroep zorgt voor ondersteuning en begeleiding van de medewerkers bij de implementatie door in eerste instantie aanwezig te zijn bij de geplande informatiebijeenkomsten. en de eerste twee roosterperiodes in 2019 vragen te beantwoorden.
- Per team wordt gekeken welke verantwoordelijkheid zij krijgen kunnen en willen hebben in het roosterproces.

2^e kwartaal 2019.

- Evaluatie van het gehele proces.

Efficiëntere inrichting processen binnen PZ: digitaliseren van het personeelsbestand

Resultaat:

- Het huidige personeelsbestand is volledig gedigitaliseerd.

Acties:

1^e kwartaal 2019

- Onderzoeken welke mogelijkheden er zijn binnen het SDB-salarisprogramma.
- Onderzoeken welke mogelijkheden er zijn met betrekking tot het digitaliseren van personeelsdossiers.
- Module in selfservice voor digitaliseren personeelsdossiers aanschaffen

2^e kwartaal 2019.

- Personeelsdossiers worden opgeschoond en gekeken wat er in het digitaal personeelssysteem moet komen te staan, conform wet – en regelgeving.
- Implementatie digitaal systeem.

3^e kwartaal 2019

- Onkostenvergoedingen worden digitaal aangevraagd, geaccordeerd en verrekend met het salaris conform een helder format.

Stroomlijnen werkzaamheden met betrekking tot de werving & selectie

Resultaat:

- Alle sollicitanten krijgen een reactie: ontvangstbevestiging, uitnodiging, afwijzing.
- Managers geven tijdig aangegeven dat er een vacature is en voor hoeveel uur, zodat er voldoende en tijdig personeel op de afdelingen aanwezig is.
- De werving en selectie loopt via een vastgestelde procedure.
- De zomervakantieplanning is in mei rond met voldoende – adequaat- personeel.

Acties:

1^e kwartaal 2019:

- Het automatisch antwoorden van sollicitanten wordt verbeterd.
- Er is een duidelijke tijdslijmiet afgesproken m.b.t. de periode dat sollicitanten worden uitgenodigd of afgewezen.
- Er is afgesproken wie wat doet in de procedure van werven en selecteren
- Vakantiewerkers worden (vroegtijdig) geworven op aangeven van de zorgplanner en de managers.
- Stagiaires worden vroegtijdig gevraagd of zij vakantiewerk willen doen of een oproepcontract willen.
- Evalueren en bijstellen van het huidige inwerkschema voor nieuwe medewerkers.

d. Pilot Walk to Talk en uitbreiding mobiel werken binnen de Koperhorst

Resultaat:

- Er wordt gerapporteerd bij de cliënt thuis zodat de cliënt ziet/ hoort wat er gerapporteerd
- Er kan d.m.v. spraak of via een mobiel device gerapporteerd worden wat 10% meer productiviteit genereerd.
- Medewerkers in de zorg thuis hebben een hogere tevredenheid en werkplezier en werken efficiënter omdat de administratieve handelingen meteen verwerkt zijn in Nedap.

Acties:

1^{ste} kwartaal 2019

- implementatie mobiele devices (telefoons) t.b.v. communicatie en deskundigheid. De Nedap-app wordt gebruikt op een mobiel device voor zorgregistratie en urenregistratie bij de cliënt thuis met thuiszorg vanaf 1 januari 2019.
- Pilot rapporteren in Nedap d.m.v. spraak loopt vanaf 4^e kwartaal 2018 tot en in het 1^e kwartaal 2019 geëvalueerd.
- Medewerker maken gebruik van de zorgapps die op de smartphones geïnstalleerd zijn wat hun deskundigheid en efficiëntie kan bevorderen.

3^{de} kwartaal 2019.

- Evaluatie gebruik smartphones

e. Wifinetwerk optimaliseren aan de vraag die domotica en IT ontwikkelingen hieraan stellen.

Resultaat:

- Een dekkend Wifi netwerk waarmee mobiel digitaal gewerkt kan worden en waar domotica aan gekoppeld kan worden.

Acties:

1^{ste} kwartaal 2019.

- Onderzoeken wat er nodig is voor een snel en dekkend Wifi netwerk.

Gebouw, duurzaamheid en voeding ***Gebouw en omgeving: onderhoudsactiviteiten***

Resultaat:

- Oude vloeren van winkel en bar zijn vervangen.
- Energiewinning via zonnecollectoren.
- Terras is vernieuwd en uitnodigend om te zitten.
- Draadglasscheidingen voor brandwering is gerealiseerd.
- Er zijn adequate werkplekken voor administratief en ondersteunende diensten.
- De gangen van de seniorenwoningen hebben een hedendaagse uitstraling.

Acties:

1^{ste} kwartaal 2019.

- Kantoren inrichten oude plek keuken.
- Oude vloeren vervangen winkel en bar.

2^{de} kwartaal 2019

- Terras restaurant herbestraten en inrichten.

3^{de} kwartaal 2019.

- Aanbrengen zonnecollectoren op de daken.
- Plan van aanpak aanbrengen draadglasscheidingen.
- Seniorenwoningen vloeren gangen vervangen.

Duurzaamheid

Resultaat:

- GreenDeal is getekend.
- De kritische punten in gebouw onderhoud zijn op orde.
- Het gebouw verkeert in optimale conditie zowel op gebied van veiligheid, comfort en duurzaamheid.

Acties:

1^{ste} kwartaal 2019.

- Onderzoeken waaraan we moeten voldoen voor de Greendeal.

2^{de} kwartaal 2019.

- Duurzaamheidsvisie ontwikkelen met de Green deal als uitgangspunt.

3^{de} kwartaal 2019.

- Onderzoeken op welke wijze we gescheiden afval kunnen inzamelen en de hoeveelheid afval kunnen beperken i.s.m. de gemeente Amersfoort.

Integratie keuken en restaurant

Resultaat:

- Het service niveau van het restaurant i.s.m. de keuken is verhoogd
- Er is een integratie tussen welzijnsactiviteiten op de gegane grond en restaurant.
- Er wordt op groepswonen voeding afgestemd op mensen met een dementie aangeboden.

Acties:1^{ste} kwartaal 2019

- Realiseren van een kleine kaart.
- Student hogeschool doet onderzoek naar het verbeteren van gastvrijheid.
- Samenwerking tussen de diverse medewerkers van zowel het restaurant/keuken/welzijn en vrijwilligers optimaliseren.
- Menu cyclus beter afstemmen.

2^{de} kwartaal 2019

- Integratie welzijnsactiviteiten uitgevoerd door medewerkers restaurant.
- Een mysterie gast bezoekt het restaurant om de gastvrijheid te meten.

4^e kwartaal 2019

- In samenwerking met de dementiecoach en de kok zal een plan ontwikkeld worden om voeding afgestemd op mensen met een dementie aan te bieden (o.a. fingerfood).