

## JAARPLAN 2020

(RvTvergadering ter vaststelling 28 januari 2020) Definitieve versie wordt meegezonden met Nieuwsbrief van januari 2020.

De inhoud van dit plan is gebaseerd op:

Meerjarenbeleidsplan 2019-2021, uitkomsten CQ 2019, medewerkerstevredenheid 2018, input vrijwilligersbijeenkomst, opbrengst familie-bijeenkomst en familiegesprekken (evaluatie na overlijden) 2019, exitgesprekken medewerkers en familieleden. Zelfevaluatie zorginhoudelijke indicatoren (6 risicoscores) 2019, MIC 2019, klachten 2019, observatieverslagen boerderij, functioneringsgesprekken, werkoverleggen en externe kwaliteitsaudit Prezo keurmerk oktober 2019.



Onderdeel	Acties	Planning (wie-wanneer)
<b>Bedrijfsvoering</b>	<p>JonkersZorg, is een financieel gezond bedrijf. De beste zorglevering is ons doel, met daarbij een positief resultaat voor ontwikkelingen en het waarborgen van continuïteit.</p> <p>Going concern: JonkersZorg laat zien dat zij professionaliteit goed weet te combineren met warme sfeer, huiselijkheid en familiegevoel. Door een efficiënte inrichting van de organisatie en het gebruik van systemen zoals het persoonsgerichte zorgconcept is er ruimte voor het waarmaken van de visie “samen er iets moois van maken”.</p> <p>Leveren van kengetallen aan RvT om operatie te sturen (kwalitatief + kwantitatief). Waarbij kritische vragen of kanttekeningen worden geplaatst.</p> <p>WLZ zorggelden worden gecontinueerd voor 2020, hiervoor is een contract afgesloten met het Zorgkantoor NHN (VGZ)</p> <p>Beheersbaar houden personeelskosten gezien de cao- en economische ontwikkelingen (marktwerking)</p> <p>Kritisch omgaan met WMO-tarieven dagbesteding, het NZA-tarief code H533 voor 2020 is nagenoeg gelijk aan 2019. Een risico is afhankelijkheid casemanagers/gemeentes i.v.m. toestroom/toewijzing deelnemers.</p> <p>Van consolideren naar innoveren; insteek vanuit de overheid is om mensen langer thuis te laten wonen. Jonkerszorg wil meer mensen deel laten nemen aan zijn prachtige visie en missie + zorgmethodiek/expertise op het gebied van dementie. Hierbij denkend aan logeren, VPT-team. Jonkerszorg is bezig logeermogelijkheden voor cliënten met een psychogeriatrische zorgvraag te creëren. Hiermee wordt geanticipeerd op de toekomst.</p> <p>Intern, uitbreiding diensten ook voor deelnemers dagbesteding ter ontlasting mantelzorgers (kapper, pedicure, schoonheidsspecialiste).</p> <p>Een goede werkgever zijn; Medewerkersraadpleging via Facit, score van 9,0 (2018) dit resultaat behouden. Door een lerende organisatie te zijn waarbij medewerkers zich bekwaam en gesteund voelen. Verhogen deskundigheid, een goed en gezond werkklimaat behouden, ruime bezetting en hoge werkdruk vermijden.</p> <p>Duurzaamheid, mogelijkheden zonnepanelen + elektrisch vervoer dagbesteding onderzoeken.</p>	<p>4 keer per jaar, RvB</p> <p>Continue</p>

<p><b>Scholing en deskundigheidsbevordering</b></p>	<p>Jonkerszorg zorgt voor voldoende deskundige zorgverleners, afgestemd op de aanwezige cliënten en actuele zorgvragen.</p> <p>Wij borgen de motivatie en waken voor zelf ingenomenheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Door het streven naar een visie gedreven praktijk, als het gaat om samen-organiseren.</li> <li>• Waar staan we voor en hoe maken we dit waar, elkaar daar ook 'scherp' op houden.</li> </ul> <p>Iedere dag kunnen we weer van elkaar leren, door ook naar de 'successen' van medewerkers onderling te kijken. Elkaar te bevragen, te bewonderen, te respecteren om het zo steeds weer beter te doen! Blijven overleggen, leren van elkaar. Durf je open te stellen voor feedback, eerlijk zijn naar elkaar toe, taken oppakken. Het zit in de kleine dingen, elkaar aanvullen daar waar nodig is! De visie is het kader, dit nog meer aanscherpen! Hierbij de reflectietool als hulpmiddel eigen maken.</p> <p>BHV-herhaling (ontruimingsoefening) (3 groepen) door gecertificeerd bedrijf.</p> <p>Voorbehouden/verpleegtechnische handelingen borgen, 1 keer per 2 jr. (TOV) Daarnaast medewerkers ervan bewust maken dat doorgroeien of ontwikkelen niet altijd een verticale beweging op de carrièreladder hoeft te zijn. Tijdens functioneringsgesprekken aan de orde laten komen dat medewerkers zich ook in de breedte kunnen ontwikkelen bij de organisatie.</p> <p>Coaching on the job door dagbestedingscoach in het kader van een zinvolle dag voor de bewoners.</p> <p>Permanente educatie van onze medewerkers behoort tot onze belangrijkste doelstellingen;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vakliteratuur bijhouden</li> <li>• Deelnemen aan deskundigheid bevorderende activiteiten/bijscholing. Zowel binnen als buiten JonkersZorg. Hoge inzet op volgen van opleidingen.</li> </ul> <p>Ervoor zorgen dat de zorgverlening aansluit bij actuele wetenschappelijke, technologische en beroepsmatige ontwikkelingen (ook in 2020 gericht congres bezoek afleggen).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oog hebben voor maatschappelijke ontwikkelingen en hierop anticiperen</li> <li>• Leren van anderen en je persoonlijke ontwikkeling (intervisie)</li> </ul> <p>JonkersZorg zorgt voor een passend aanbod aan scholing. Voor 2020 staat in ieder geval het proces rondom de WZD (Wet Zorg en Dwang) op het programma, en het implementeren en eigen maken van de MediCheck app. Tevens zullen er kleine workshops en klinische lessen worden georganiseerd.</p>	<p>JonkersZorg geeft vorm aan 'op lerende wijze' zorg dragen voor optimale zorg en verzorging d.m.v.; deskundigheid bevorderende onderwerp steeds terug te laten keren tijdens het werkoverleg. Het continue proces van samen en verbeteren komt tot stand, door vastgestelde intervisie bijeenkomsten.</p> <p>Sep – okt – nov</p> <p>Jaarlijks functioneringsgesprek</p>
---	---	---

<p><b>Professionalisering dagbesteding</b></p>	<p>Zinvolle dagbesteding, richten op wat mensen kunnen. Door aanwezigheid, van alle deelnemers, van een ZLP + Profiel + omgangsadvies. Houden van structurele cliënt bespreking met Geriant (casemanager)</p> <p>Door ontwikkelen jaarplanner met thema's, kleine en grote, binnen en buiten activiteiten.</p> <p>4 keer per jaar overleg plannen, combinatie van een werkoverleg + deelnemersbespreking (MDO).</p> <p>We zien nog steeds een toename op de dagbesteding van mensen met een WLZ-indicatie, met als gevolg hogere intensiteit - zorgvraag voor de medewerkers.</p> <p>Gestart met familieavond (voorlichting), wegens groot succes dit in 2020 continueren.</p>	<p>Team Dagbesteding</p> <p>Volgens planning, team dagbesteding</p> <p>Team dagbesteding</p>
<p><b>Kwaliteitsbeleid</b> Zie Activiteitenplanner/agenda</p>	<p>Kwaliteitsstandaard hooghouden, vooruitstrevend blijven door het verschil te blijven maken. Bij JonkersZorg wordt de kwaliteit en veiligheid van de zorg bewaakt, beheerst en systematisch verbeterd. We werken met een terugkerend patroon van planning, uitvoering, controle en bijstelling van werkzaamheden. Er is een kwaliteitsagenda aanwezig welke zorgvuldig wordt nagestreefd en afgetekend.</p> <p>De focus ligt op leren, reflecteren en verbeteren! Hoe voorkomen wij als organisatie vermijdbare incidenten zoveel mogelijk, en hoe leren wij van incidenten. Kwaliteit bewaken en het lerend vermogen zichtbaar maken door uitkomsten kwaliteitsmetingen o.a. Prezo. Verder zijn het kwaliteitsplan en het kwaliteitsverslag en ons kwaliteitsdocument bedoeld om dat verder inzichtelijk te maken en te borgen. Personeelssamenstelling conform kwaliteitskader.</p> <p>RI&amp;E verbeterpunten uitvoeren/borgen</p> <p>Waarde gedreven zorg en risicomangement, welke afweging maak je als het gaat om het voeren van de dialoog en afstemming met de cliënt, en de (gezondheid) risico's anderzijds. En welke gevolgen heeft dit voor de manier waarop je als organisatie verantwoording aflegt.</p> <p>Invoeren WZD; Deze nieuwe wet, vervangt de BOPZ. en wordt per 1 jan. 2020 ingevoerd. Het uitgangspunt van de wet is dat dwang zo kort mogelijk en op de minst ingrijpende manier wordt toegepast, en alleen als dat echt niet anders kan. Eerst dient vooral geprobeerd te worden om dwang te voorkomen door passende hulp te bieden. Het stappenplan rondom de WZD eigen maken.</p>	<p>Maandelijks Kwaliteitsoverleg Kwaliteitsteam</p> <p>RvB</p> <p>Valgevaar wordt nadrukkelijk besproken met familie, zo ook afspraken over 'geaccepteerd' vallen, dit staat vermeld in het zorgleefplan. Verder is er veel aandacht voor toezicht.</p>

	<p>Invoeren Medi-Check; dit betreft het medicatie toedieningsproces. Voordeel is:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelmatigheid/tijdswinst</li> <li>• Nauwkeurigheid</li> <li>• Efficiëntie</li> <li>• Altijd een actueel medicatie overzicht inclusief foto's en bijsluiters</li> </ul> <p>Het plan om de MediCheck-app in te voeren is een eenvoudige toepasbare innovatie voor betere zorg binnen JonkersZorg. Tevens gaan wij mee met de ontwikkelingen die er op dit gebied zijn.</p>	
<b>Aandachtsgebieden inrichten en inbedden</b>	<p>Werken met aandachtsgebieden binnen het betreffende domein/gebied, geen aparte functies maar een collega binnen het team die een dergelijk onderwerp 'bewaakt en aanjaagt'. Hoe kleiner het onderwerp, hoe meer kans dat er wordt doorgepakt en het aansluit bij de persoonlijke motivatie van betrokken teamlid.</p>	<p>Borging tijdens WO</p> <p>Elk werkoverleg is er ruimte voor de aandachtsgebieden</p>
<b>RvT Good governance Vertrouwenspersoon</b>	<p>Jonkerszorg hanteert de Governance Code Zorg, de aansturing en Governance is geregeld, afstemming tussen RvT en RvB vindt 4 keer per jaar plaats. Tweemaal is de cliënt vertegenwoordiger hierbij aanwezig. Voor ons als kleine organisatie gelden de eerste twee principes van de Governance Code Zorg nml;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Goede zorg</li> <li>• Waarden &amp; normen</li> </ul>	RvT & RvB
<b>Aandacht voor vrijwilligers</b>	<p>Vrijwilligers zijn onontbeerlijk! Aandacht voor hoe het gaat en wat er beter kan volgens vrijwilligers t.o.v. vrijwilligers? Thema-gewijsde deskundigheidsbevordering naar vraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zelfstandigheid (wat mag ik, wat wil ik, wat kan ik, rechten en plichten MEZZO)</li> <li>• Nuttig zijn en voelen</li> <li>• Regelgeving mbt (rolstoel)busvervoer/rijvaardigheid</li> <li>• Sfeerbevorderende activiteiten.</li> <li>• Interactieve werkvormen.</li> </ul> <p>Chauffeurs BHV aanbieden</p>	<p>Q2 Organiseren thema-avond Q4 Organiseren gezellige avond</p> <p>Sept – okt – nov</p>

<p><b>Tevredenheid familie</b></p> <p><b>Cliëntvertegenwoordiger</b></p>	<p>Persoonsgerichte zorg en ondersteuning vindt plaats binnen een relatie tussen cliënt, zijn naaste(n), zorgverlener en zorgorganisatie. Kwaliteit van deze relatie bepaalt mede de kwaliteit van zorg.</p> <p>Het streven is een geïnspireerd team, waarbij vakbekwaamheid, hoffelijkheid, maar vooral bewogenheid centraal staat. Waarbij bewoners, deelnemers dagbesteding en familie zeer tevreden kunnen zijn.</p> <p>Uitslag CQ (2019 9,4), uitkomsten familiegesprekken en familieavond en exitgesprekken. Zijn de leidraad.</p> <p>Plan van aanpak naar CQ</p> <p>Familie waarden als een onuitputtelijke bron van inspiratie en informatie. Familie enthousiasmeren.</p> <p>Tussen cliëntvertegenwoordiger en bestuur vindt regelmatig afstemming plaats, zo'n 4 keer per jaar formeel. Tussendoor spreken we elkaar ook regelmatig, hierin zijn de lijnen kort.</p> <p>Tevens neemt de cliëntenvertegenwoordiger 2 keer per jaar deel aan het overleg met de RvT.</p>	<p>Q2 familieavond Q3 familiegesprekken Terloops exitgesprekken 2021 CQ</p>
<p><b>Begeleiding leerlingen</b></p>	<p>Aantrekkelijke leerplek voor stagiaires behouden.</p> <p>Verhogen visiebesef en praktijkbewijs (Calibris)</p> <p>Ouderavond en eigen werkoverleg organiseren</p> <p>Elke leerling zijn persoonlijke leerplan</p> <p>2 maal per jaar Introductie nieuwe stagiaires + voortgang stagiaires, nieuwe ontwikkelingen schoolaanpak, kunst van de begeleiding.</p>	<p>Q1 Praktijkbegeleider + werkbegeleiders</p> <p>Dagelijkse rapportage per leerling in RW</p>
<p><b>MDO professionaliseren</b></p>	<p>Zorgverleners maken professionele afwegingen over de benodigde zorg en ondersteuning op basis van gesignaleerde risico's, wensen en behoeften. Mogelijkheden en beperkingen van de cliënten. Middels evalueren, bijsturen/verbeteren en borgen bewaken wij de professionele werkwijze m.b.t. inbreng bewoner.</p> <p>Accent op zichtbaar opvolgen en actueel houden van profiel en omgangsadvies, DCM.</p> <p>Bewoners worden 2xpj besproken (MDO) inclusief de risicoscores. Nieuwe bewoners z.s.m. na inhuizing.</p> <p>De inbreng van de cliënten en diens familie/contactpersoon doet ertoe om de zorgverlening goed af te stemmen op diens behoeften. Met de cliënt en familie wordt op regelmatige basis besproken of de zorg- en behandelafspraken worden nagekomen en of de zorg aan de wensen en behoeften voldoet.</p> <p>Tijdens het MDO, wordt met het aanwezige disciplinaire team en familie het zorgplan uitgebreid besproken en indien nodig bijgesteld.</p> <p>Bijhouden, checklist ter controle.</p> <p>Door makkelijke en duidelijke communicatie met SO en psycholoog kunnen we de continuïteit en kwaliteit van de zorg bewaken.</p> <p>JonkersZorg heeft de multidisciplinaire zorg voor de cliënten met complexe zorgbehoefte gestructureerd via de (vaste) huisarts en eerstelijnsconsultatie van een vaste specialist ouderengeneeskunde en een psycholoog (beiden van Geriant).</p> <p>Ook de paramedische zorg is via eerstelijnspraktijken geregeld. De huisarts is de hoofdbehandelaar van de cliënten.</p>	<p>MDO-Planning, april en oktober</p> <p>In het kader van de wet zorg&amp;dwang maandelijks overleg met SO.</p>

	Zorgverleners werken methodisch en leggen dit hele proces inzichtelijk vast in het cliënt dossier.	
<b>Welzijn Bewegen Zintuigen Sfeer Prikkel Inrichting</b>	<p>De locatie van onze voorziening is landelijk. Deze ligging betekent onder andere dat de cliënten makkelijk alleen of met een verzorgende of familie naar buiten kan. Wandelen in de natuur genietend van onze prachtige tuin of richting het dorp zijn allemaal mogelijk.</p> <p>Wij hebben aandacht voor ontwikkelingen op het gebied van welzijn wat aansluit bij de beleving (in iedere fase) van onze bewoners en deelnemers.</p> <p>Focus op welzijn, van activiteit naar beleving, hierin dragen wij bij door bij dit onderdeel gepaste doelen op te stellen en te werken met een welzijnsagenda passend bij de individuele bewoner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewegen integreren (diverse vormen en momenten)</li> <li>• Muziek (stemming beïnvloeden)</li> <li>• Gedragbeïnvloeding (vermaakt voelen)</li> <li>• Zintuigen stimuleren (geuren, sfeer)</li> <li>• Aanbieden thema maaltijden (o.a Le Paviljoen)</li> <li>• Thema dag</li> </ul> <p>Dagbestedingscoach is aanwezig om zich geheel te wijden aan o.a. welzijnsactiviteiten en het nog verder bevorderen van een zinvolle dag voor onze bewoners en deelnemers van de dagbesteding. Een belangrijke taak van haar is het team hierbij nog meer toe te rusten en te coachen. Zij is dan ook veelvuldig aanwezig op de woningen (coaching on the job).</p>	Vast thema, tijdens werkoverleg/overdracht/MDO (ZLP) Volgens planning
<b>Voeding</b>	Door ontwikkelen verantwoord voedingsaanbod (gezonde voeding ter preventie) Opvolgen, evalueren en bijstellen adviezen (integraal onderdeel zorgproces)	Voedingsteam
<b>Ervaren kwaliteit van leven door cliënt (Veiligheid)</b>	<p>De visie van onze organisatie is gericht op verhoging van de kwaliteit van leven bij de cliënten. Dus blijven zoeken naar de verbinding van domeinen van zorg, welzijn en wonen. Door enerzijds oog te hebben voor optimale levenskwaliteit en welbevinden van cliënten en betrokken naaste (n) en anderzijds gericht zijn op het bevorderen en ondersteunen hiervan. Daarom willen we weten wie u bent, hoe u leeft, wat u graag doet en hoe u wilt dat uw dag er uitziet (uniek zijn). Dit beogen wij door het uitvoeren en levend houden van onze visie. Door met elkaar ervaren, leren en reflecteren over tal van dilemma's en oplossingsrichtingen van goede zorg.</p> <p>Client zoveel mogelijk de keus geven, vragen naar de passie van de cliënt. Niet kijken naar wat niet goed gaat maar naar wat wel goed gaat. Samen kleine doelen stellen waar je naar toe wilt werken.</p> <p>Vanuit een liefde volle relatie begeleiding en ondersteuning bieden, om zo gedrag in goede banen te leiden.</p> <p>Daarom zijn er hulpmiddelen ontwikkeld die allerlei handvatten bieden in de zoektocht naar de persoonsgerichte, regie bevorderende methode van JonkersZorg. (o.a. signaleringsplan, reflectietool, beslisboom, profiel, DCM).</p>	MDO Intervisie Overdracht momenten

	<p>Streven naar optimale veiligheid, balans tussen persoonlijke vrijheid en welzijn aan de ene kant en persoonlijke veiligheid en risico's aan de andere kant. Aandacht voor de vier thema's van basisveiligheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medicatieveiligheid</li> <li>• Decubituspreventie</li> <li>• Gemotiveerd gebruik van vrijheid beperkende maatregelen</li> <li>• Preventie acute ziekenhuis opname</li> </ul> <p>Dit verder professionaliseren en toe rusten.</p> <p>Naast aanwezigheid SO tijdens het MDO, wordt de inzet SO meer gecontinueerd en gestructureerd, door maandelijks consultatie o.a. voor beoordeling medicatie. Daarnaast 8 uur beschikbaarheid voor ad-hoc situaties.</p> <p>Onze woonzorgboerderij en omgeving sluiten goed aan op de wensen en zorgvragen van onze cliënten. Cliënten hebben de mogelijkheid om zich op eigen initiatief over het terrein te bewegen. In de tuin en huiskamers zijn verschillende plaatsen om te zitten. Verder is er de mogelijkheid om gezelschap op te zoeken of zich juist af te zonderen.</p> <p>Cliënten voeren, binnen hun mogelijkheden, eigen regie over leven en welbevinden.</p> <p>Meer tijd en aandacht voor de bewoners door inzet extra medewerkers (1 fte) op welzijn. Toegepast op de toenemende zorgvraag van de cliënten. Ruimte voor nog meer 1 op 1 begeleiding.</p> <p>Met de uitbreiding (1 fte) personeel woonzorgboerderij willen we nog meer tijd en aandacht voor het welzijn van de cliënten bieden.</p>	
<p><b>Ketensamenwerking, plek in de regio (best-practice)</b></p>	<p>JonkersZorg neemt geen deel aan een lerend netwerk, in die zin dat er geen actieve onderlinge uitwisseling bestaat. Hier is bewust voor gekozen daar een uitwisseling niet past in onze visie van o.a. 'ken je bewoner'.</p> <p>Uitwisseling van personeel verstoort de geborgenheid, rust, privacy en veiligheid van onze bewoners. Zeker in het kader van onbegrepen gedrag.</p> <p>Wel geeft JonkersZorg gastlessen met betrekking tot persoons gerichte zorg aan andere veelal grotere organisaties. Tevens worden er regelmatig gastlessen gegeven op de ROC 's. Ook worden wij, door het jaar heen, regelmatig benaderd door partijen/organisaties welke geïnteresseerd zijn in onze visie en missie.</p> <p>Zoals eerder vermeld bieden wij aan vele stagiaires een stageplek, wat ook uitwisseling van informatie/leerdoelen ten goede komt.</p> <p>JonkersZorg neemt deel aan het Netwerk-dementie Noord-Holland-Noord Deltaplan Dementie (actieve deelname praktijk verbeterprogramma, actieve rol als redactie voor het blad Familias en het organiseren van de dementie-kennisparade). Vanuit deze rol wordt er veel kennis vergaard waar de kwaliteit omtrent onze zorg weer baat bij heeft.</p>	<p>Volgens planning</p>



	<p>JonkersZorg is lid van ActiZ en actief lid van de werkgroep Alzheimercafé. De onderwerpen die daar aan de orde komen laten we ook terugkomen tijdens familieavonden bij JonkersZorg.</p> <p>Scholing, delen van inhoudelijke kennis, middels workshops en klinische lesjes.</p> <p>Meer buiten 'de deur kijken', aansluiten bij werkgroepen in de samenleving en/of deelname aan een lerend netwerk via ZWplus zou een optie kunnen zijn. Met als doel samenwerking om resultaten te behouden en te verbeteren.</p>	
--	--	--