

JAARPLAN 2021

Opgesteld door Angelique Vlaar en Rene Veenis, RvB.

(RvTvergadering ter goedkeuring waarna vaststelling door RvB plaats kan vinden, dd 16 februari 2021).
Definitieve versie wordt meegezonden met Nieuwsbrief van februari 2021.

De inhoud van dit jaarplan is gebaseerd op:

Meerjarenbeleidsplan 2019-2021, uitkomsten CQ 2019, medewerkerstevredenheid 2020, kwaliteitsplan voor het zorgkantoor, input vrijwilligersbijeenkomst, opbrengst familiebijeenkomst en familiegesprekken (evaluatie na overlijden) 2020, exitgesprekken medewerkers en familieleden.

Zelfevaluatie zorginhoudelijke indicatoren (6 risicoscores) 2020, MIC 2020, klachten 2020, observatieverslagen boerderij, functioneringsgesprekken, werkoverleggen en externe kwaliteitsaudit Prezo keurmerk januari 2021.

Externe ontwikkelingen in de VVT, Wmo, Wlz, de lokale gemeenten en samenwerkende partners.



Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
-----------	--------------	--------	------------	------------------------

Bedrijfsvoering	Stichting JonkersZorg, is een financieel gezond bedrijf. De beste zorglevering is ons doel, met daarbij een positief resultaat voor ontwikkelingen en het waarborgen van continuïteit.	Leveren van kengetallen aan RvT om operatie te sturen (kwalitatief + kwantitatief). Met als doel om te verantwoorden, (bij) te kunnen sturen en het goede gesprek te kunnen voeren tussen RvB en RvT (en cliënt vertegenwoordiging).	4 keer per jaar Eindresultaat wanneer er een positieve eindbalans kan worden opgemaakt waarbij alle zorgdoelen zijn gerealiseerd.	Rvt-RvB
	Going concern: Stichting JonkersZorg laat zien dat zij professionaliteit goed weet te combineren met warme sfeer, huiselijkheid en familiegevoel. Door de toenemende zorgzwaarte is het voor de komende jaren een uitdaging om hier de balans in te blijven vinden.	Door onze efficiënte inrichting van de organisatie en het gebruik van systemen zoals het persoonsgerichte zorgconcept is er zeker ruimte voor het waarmaken van de visie “samen er iets moois van maken”.	Dagelijks	RvB + welzijnscoach
	Continuïteit in de bedrijfsvoering	WLZ zorggelden worden gecontinueerd voor 2021, hiervoor is een contract afgesloten met het Zorgkantoor NHN (VGZ) Beheersbaar houden personeelskosten gezien de cao- en economische ontwikkelingen, concurrentie op de arbeidsmarkt (marktwerking) Kritisch omgaan met WMO-tarieven dagbesteding Een risico is afhankelijkheid casemanagers/gemeentes i.v.m. toestroom/toewijzing deelnemers. Door regelmatig contact te onderhouden met de casemanagers blijven wij verbonden.	4 keer per jaar	RvT-RvB

Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
Bedrijfsvoering	Vanaf 1 januari 2020 is Stichting JonkersZorg geregistreerd als accommodatie waar onvrijwillige zorg onder strikte voorwaarden toegepast mag worden.	Vorm geven aan de WZD, door maandelijks overleg met SO. Gerichte rapportage in ECD. Aanbieden van gerichte scholing. Overleg met Geriant mbt invulling WZD functionaris.	Maandelijks overleg SO Vastleggen in ECD + zorgleefplan	VPK + SO
	Vanuit o.a. vernieuwingsdrang zal stichting JonkersZorg in 2021 innoveren met als doel om de insteek vanuit de overheid om mensen langer thuis te laten wonen waar te kunnen maken. Het perspectief vanuit het zorgkantoor (inkoopbeleid 2021-2023) op de ouderenzorg/verpleeghuiszorg bestaat uit 5 kernelementen: <ul style="list-style-type: none"> • Informeren van cliënten • Voldoende beschikbare goede zorg • Zorg dichtbij huis • Zinnige zorg & innovatie • Duurzame betaalbare zorg 	Geijkt aan deze items gaat Stichting JonkersZorg daar een toekomstige invulling aangeven. Door onze visie op de toekomst, o.a. het realiseren van een tweede locatie, wil Stichting JonkersZorg in 2021 aan de slag om deze uitdaging aan te gaan.	Continue actualisatie van het plan van aanpak uit 2020 2 ^e boerderij op basis van ontwikkelingen voor de 2 ^e locatie door de RvB.	RvB
	Een goede werkgever zijn; Medewerkersraadpleging via Facit, score van 8,5 (2020) dit resultaat behouden of te verhogen. Kritisch punt hierbij is hoe blijft door de kleinschaligheid, er voldoende uitdaging en voldoening voor de medewerkers? Tevens het behoud van zittend personeel.	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. Ruim aanbod scholing aanbieden, zowel individueel als in teamverband. (E-learning). Voorkomen van ziekmeldingen geleidelijke afbouw bewerkstelligen.	Terugkerend tijdens werkoverleg (5 maal per jaar + in jaarlijks functioneringsgesprek) + door het jaar heen middels mail	RvB
	Aandacht voor duurzaamheid		Doorlopend	RvB

Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
-----------	--------------	--------	------------	------------------------

		Mogelijkheden zonnepanelen + elektrisch vervoer dagbesteding onderzoeken.		
Scholing en deskundigheidsbevordering	Ook voor 2021 zorgt JonkersZorg voor voldoende deskundige zorgverleners, met daarbij een passend aanbod aan scholing, afgestemd op de aanwezige cliënten en actuele zorgvragen.	<p>Er is altijd iemand aanwezig en/of op afroep die met zijn of haar kennis en vaardigheden aansluit bij de (zorg)vragen en (zorg)behoeften van de cliënten en bevoegd en bekwaam is voor de vereiste zorgtaken.</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.</p> <p>Voor 2021 staat in ieder geval het proces van verder implementeren van de WZD (Wet Zorg en Dwang) op het programma. Tevens zullen er kleine workshops en klinische lessen (e-learning) worden georganiseerd.</p> <p>Ook is er aandacht voor aanpassingen m.b.t. deskundigheidsbevordering tgv COVID-19. Er zijn inmiddels 2 VPK-en geïnstrueerd om bij bewoners zelf een test uit te voeren.</p>	<p>Tijdens functioneringsgesprekken aan de orde laten komen dat medewerkers zich ook in de breedte kunnen ontwikkelen bij de organisatie.</p> <p>Resultaten e-learning (Bohn Stafleu van Loghum)</p>	<p>Sept – okt. – Nov.</p> <p>Jan- Mei – Nov.</p> <p>Doorlopend</p>
	Wij borgen de motivatie en waken voor zelf ingenomenheid.	<p>Door het streven naar een visie gedreven praktijk, als het gaat om samen-organiseren.</p> <p>Waar staan we voor en hoe maken we dit waar, elkaar daar ook 'scherp' op houden.</p>	Dag rapportage + intervisie momenten.	Rvb + team

Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
-----------	--------------	--------	------------	------------------------

Scholing en deskundigheidsbevordering	Iedere dag kunnen we weer van elkaar leren (op lerende wijze zorg dragen voor optimale zorg en verzorging)	Door 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 blijven aanscherpen! Hierbij de reflectietool als hulpmiddel eigen maken.	Deskundigheid bevorderende onderwerp steeds terug laten keren tijdens het werkoverleg. Voortgang wordt gemonitord in verslaglegging middels notulen.	Rvb + team
	De drempels voor toegang tot verpleeghuiszorg zijn verhoogd, alleen iemand met vergevorderde dementie krijgt een plaats. Door deze complexiteit en daarbij de toenemende zorgvraag waardoor zowel de fysieke als mentale belasting toeneemt blijven we werken aan deskundigheid.	Verhogen deskundigheid, een goed en gezond werkklimaat behouden, ruime bezetting en hoge werkdruk vermijden. Medewerkers ontvangen diverse scholing en coaching op het gebied van inhoudelijke deskundigheden (ziektebeelden, palliatieve zorg en welzijnsbevordering), attitude aspecten maar ook specifiek gericht op de unieke JonkersZorg methode (o.a. vraagverheldering en regiebevordering).	Het continue proces van samen en verbeteren komt tot stand, door vastgestelde intervisie bijeenkomsten. 5 maal per jaar.	Team + RvB
	Permanente educatie van onze medewerkers behoort tot onze belangrijkste doelstellingen.	Vakliteratuur bijhouden Deelnemen aan deskundigheid bevorderende activiteiten/bijstelling. Zowel binnen als buiten JonkersZorg. Hoge inzet op volgen van opleidingen.	Tijdens functioneringsgesprekken aan de orde laten komen dat medewerkers zich ook in de breedte kunnen ontwikkelen bij de organisatie.	Team + Rvb

Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
-----------	--------------	--------	------------	------------------------

Scholing en deskundigheidsbevordering	Ervoor zorgen dat de zorgverlening aansluit bij actuele wetenschappelijke, technologische en beroepsmatige ontwikkelingen	(Ook in 2021 gericht congres bezoek afleggen). Oog hebben voor maatschappelijke ontwikkelingen en hierop anticiperen Leren van anderen en je persoonlijke ontwikkeling (intervisie)	Intervisie	Rvb + team
	Medewerkers zodanig faciliteren dat ze zelf regie en verantwoordelijkheid nemen. Zodat ze optimaal kunnen presteren in een veranderende organisatie.	Aangaan van de dialoog, openheid en laagdrempeligheid.	Functioneringsgesprekken	RvB

Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
-----------	--------------	--------	------------	------------------------

Verder professionalisering dagbesteding	Zinnvolle dagbesteding, richten op wat mensen kunnen.	Door aanwezigheid, van een ZLP + Profiel + omgangsadvies, voor alle deelnemers. Houden van structurele cliënt bespreking met Geriant (casemanager) Door ontwikkelen jaarplanner met thema's, kleine en grote, binnen en buiten activiteiten. 4 keer per jaar overleg plannen, combinatie van een werkoverleg + deelnemersbespreking (MDO).	Aanwezigheid ZLP's Contact met Geriant	Dagbestedingscoach + team DB
	We zien nog steeds een toename op de dagbesteding van mensen met een WLZ-indicatie, met als gevolg hogere intensiteit - zorgvraag voor de medewerkers. Doel is om te zorgen voor voldoende deskundige zorgverleners, met daarbij een passend aanbod aan scholing, afgestemd op de aanwezige cliënten en actuele zorgvragen.	Er is altijd iemand aanwezig en/of op afroep die met zijn of haar kennis en vaardigheden aansluit bij de (zorg)vragen en (zorg)behoeften van de deelnemers en bevoegd en bekwaam is voor de vereiste begeleiding en zorgtaken. Aanbieden van deskundigheid bevorderende activiteiten/bijbscholing Ruime bezetting en hoge werkdruk vermijden.	Werkoverleg, overlegmomenten met de casemanagers	Team DB
	Gestart met familieavond (voorlichting), wegens groot succes dit in 2021 continueren.	Planning maken voor 2021 (3 bijeenkomsten), dit delen met de familieleden Tevens informeren bij familieleden welke onderwerpen er 'leven'.	Evaluatie bijeenkomsten	Dagbestedingscoach, team DB + RvB

Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
-----------	--------------	--------	------------	------------------------

Kwaliteitsbeleid	Stichting JonkersZorg geeft vorm aan 'op lerende wijze' zorg dragen voor optimale zorg en verzorging.	Het onderwerp steeds terug laten keren tijdens het werkoverleg.	Dagrapportage, MIC	Team + RvB
	Continue proces van samenwerken/leren en verbeteren.	Vastgestelde intervisie bijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten is er ruimte om te reflecteren op de zorg die wordt geboden. Personeelssamenstelling conform kwaliteitskader.	Intervisie + scholing	Team + RvB
	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.	Om de maand overleg met kwaliteitsteam. Verder zijn het kwaliteitsplan en het kwaliteitsverslag en ons kwaliteitsdocument bedoeld om dat verder inzichtelijk te maken en te borgen.	Medewerkers kwaliteit + Rvb
	De focus ligt op leren, reflecteren en verbeteren! Hoe voorkomen wij als organisatie vermijdbare incidenten zoveel mogelijk, en hoe leren wij van incidenten. Het is dus belangrijk om een incident altijd te melden. Uitgangspunt is om van fouten te leren en de kans op herhaling verkleinen.	Het analyseren van incidenten/voorvallen gaan we verder stimuleren, ook al zijn ze op het oog niet ernstig. Daarbij onderzoeken welke cultuur aspecten wellicht om sturing vragen.	5 x per jaar tijdens werkoverleg MIC meldingen presenteren/analyseren. Maandelijks in overleg met SO Twee maal per jaar tijdens MDO	Team + RvB

Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
-----------	--------------	--------	------------	------------------------

Kwaliteitsbeleid				
	Kwaliteit bewaken en het lerend vermogen zichtbaar maken door uitkomsten kwaliteitsmetingen o.a. Prezo.	In januari 2021 wordt er een audit afgenomen via het model Prezo-Care. Dit is een nieuw model waarbij wordt uitgegaan van de verhalen uit de alledaagse praktijk. Verhalen van bewoners, deelnemers, maar ook van hun naasten, de zorgprofessionals, bestuurders, vrijwilligers en ondersteuners. Kortom eenieder die betrokken is bij de zorg en dienstverlening van JonkersZorg. Prezo Care zal JonkersZorg helpen om organisatie breed te werken met de waarden, regels, dilemma's en risico's die uit deze verhalen naar boven komen. Deze manier van werken stimuleert eigenaarschap en eigen verantwoordelijkheid; dat leidt weer tot nog betere zorg en optimaal welbevinden van de cliënten van JonkersZorg.	Prezo rapport + kwaliteitsplan	februari 2021
	Aanwezigheid RI&E	RI&E (29 okt jl. afgenomen) verbeterpunten uitvoeren/borgen.	Middels kwaliteitsagenda	RvB + medewerker kwaliteit
	Waarde gedreven zorg en risicomanagement, 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.	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.	2 maal per jaar tijdens het MDO	Team + SO + psycholoog en fam.

Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
	WZD verder implementeren binnen het team	Het stappenplan rondom de WZD eigen maken.	Maandelijks tijdens overleg met SO Aanstellen WZD functionaris	VPK – RvB - SO
Aandachtsgebieden inrichten en inbedden	Delen van verantwoordelijkheden binnen het team.	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.	Borging tijdens het werkoverleg 5 maal per jaar. Vast agenda punt.	Team + RvB
RvT Good Governance Vertrouwenspersoon	Stichting Jonkers Zorg heeft een platte organisatiestructuur, de lijnen zijn kort en het bestuur is betrokken in de zorg van alledag. Er is een cliëntvertegenwoordiger die de inspraak van cliënten waarborgt. Deze cliëntenvertegenwoordiger vertegenwoordigt als één persoon de cliëntenraad. Wij hanteren 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. Tevens vinden er jaargesprekken Raad van Bestuur en zelfevaluatie Raad van Toezicht plaats.	Overleg RvT + RvB	RvB -RvT
	Voor ons als kleine organisatie gelden de eerste twee principes van de Governance Code Zorg.	Aandacht voor de principes <ul style="list-style-type: none"> • Goede zorg • Waarden & normen 	Doorlopend	RvB
Aandacht voor vrijwilligers	Vrijwilligers zijn onontbeerlijk!	Aandacht voor hoe het gaat en wat er beter kan volgens vrijwilligers t.o.v. vrijwilligers? Thema-gewijsde deskundigheidsbevordering naar vraag: <ul style="list-style-type: none"> • Zelfstandigheid (wat mag ik, wat wil ik, wat kan ik, rechten en plichten MEZZO) 	Q2 Organiseren thema-avond Q4 Organiseren gezellige avond Jaarlijks afnemen van een enquête	Medewerkers + RvB

Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
-----------	--------------	--------	------------	------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> Nuttig zijn en voelen Regelgeving mbt (rolstoel)busvervoer/rijvaardigheid Sfeerbevorderende activiteiten. Interactieve werkvormen. 		
		Chauffeurs BHV aanbieden		
Tevredenheid familie/ clientvertegenwoordiger	<p>Familie waarderen als een onuitputtelijke bron van inspiratie en informatie. Familie enthousiasmeren.</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>Tussen cliëntvertegenwoordiger en bestuur vindt regelmatig afstemming plaats</p>	<p>Uitslag CQ (2019 9,4), uitkomsten familiegesprekken en familieavond en exitgesprekken. Zijn de leidraad.</p> <p>Plan van aanpak na CQ</p> <p>Met cliënt vertegenwoordiger is er 4 keer per jaar formeel contact. 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</p> <p>Q3 familiegesprekken</p> <p>Terloops exitgesprekken</p> <p>2021 CQ</p>
	Familie betrekken en informeren bij/over de WZD	Aanstellen cliënt vertrouwenspersoon (Zorgstem-client vertrouwenspersoon voor mensen die te maken hebben met de Wet zorg en dwang (Wzd).	In gesprek met familie + cliënt vertrouwenspersoon	RvB

Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
-----------	--------------	--------	------------	------------------------

Begeleiding leerlingen	Aantrekkelijke leerplek voor stagiaires behouden. (Calibris, praktijkbewijs)	Informatieavond en eigen werkoverleg organiseren. Elke leerling haar persoonlijke leerplan 2 maal per jaar Introductie nieuwe stagiaires + voortgang stagiaires, nieuwe ontwikkelingen schoolaanpak, kunst van de begeleiding.	Doorlopend	Praktijkbegeleider
	Stichting JonkersZorg sluit zich in 2021 aan bij het Field Lab	Nieuwe zorgmedewerkers leren vanuit de praktijk waarbij ze één dag les krijgen op locatie. Praktijk en theorie worden gekoppeld waarbij intervisie een belangrijke plek inneemt. Jonkerszorg gaat in 2021, 2 collega's opleiden (BBL). Dit betreft niveau 3, 2 maal 24 uur. Contact onderhouden met het ROC	Dagelijkse rapportage per leerling in RW	Praktijkbegeleider + stagebegeleiders
	Implementeren van de CanMeds-rollen en de 21 ^e eeuwse vaardigheden. Binnen elk CanMEDS-gebied moet de verpleegkundige of verzorgende beschikken over bepaalde competenties: een set aan kennis, vaardigheden en houding. 21e eeuwse vaardigheden, of 21st century skills, zijn competenties die leerlingen nodig hebben om succesvol deel te nemen in de maatschappij van de toekomst.	Doelen aanpassen op de betreffende rollen en vaardigheden in RW. Presentatie aan het team. Afstemming met ROC.	Voortgang leerlingen	Praktijkbegeleider + stagebegeleiders

Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
-----------	--------------	--------	------------	------------------------

MDO-verder professionaliseren	Zorgverleners maken professionele afwegingen over de benodigde zorg en ondersteuning van de bewoners	Middels gesignaleerde risico's, wensen en behoeften, mogelijkheden en beperkingen van de cliënten. Door te evalueren, bijsturen/verbeteren en borgen bewaken wij de professionele werkwijze m.b.t. inbreng bewoner. Accent op zichtbaar opvolgen en actueel houden van profiel en omgangsadvies, DCM.	ECD + MDO voorbereidingen	Team + RvB
	Bewoners worden 2x per jaar besproken (MDO) inclusief de risicoscores. Nieuwe bewoners z.s.m. na in-huizing.	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. Tijdens het MDO, wordt met het aanwezige disciplinaire team en familie het zorgplan uitgebreid besproken en indien nodig bijgesteld.	Bijhouden, checklist ter controle. Door makkelijke en duidelijke communicatie met SO en psycholoog kunnen we de continuïteit en kwaliteit van de zorg bewaken. JonkersZorg heeft de multidisciplinaire zorg voor de cliënten met complexe zorgbehoefte gestructureerd via de (vaste) huisarts en eerstelijns consultatie van een vaste specialist ouderengeneeskunde en een psycholoog (beiden van Geriant). Ook de paramedische zorg is via eerstelijnspraktijken geregeld. De huisarts is de hoofdbehandelaar van de cliënten. Zorgverleners werken methodisch en leggen dit hele proces inzichtelijk vast in het cliënt dossier.	Team + RvB

Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
MDO-verder professionaliseren	JonkersZorg is samen met een collega zorginstelling bezig om een nieuw ECD te ontwikkelen.	De voortgang met betrekking tot de ontwikkeling van een nieuw zorgdossier krijgt steeds meer vorm. Een belangrijk uitgangspunt in het zorgdossier wordt; wie ben ik? Persoonsgerichtheid staat centraal; niet per se de ziekte maar het wonen en welzijn. Dit sluit helemaal aan op de visie van Jonkerszorg en op de nieuwe zorgstandaard dementie.	Middels afstemming ontwikkelaar	De verwachting is dat het ECD in Q2 2021 operationeel wordt.
Welzijn, bewegen, zintuigen, sfeer, prikkels, inrichting	Wij hebben aandacht voor ontwikkelingen op het gebied van welzijn wat aansluit bij de beleving (in iedere fase) van onze bewoners en deelnemers.	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: <ul style="list-style-type: none"> • Bewegen integreren (diverse vormen en momenten) • Muziek (stemming beïnvloeden) • Gedragbeïnvloeding (vermaakt voelen) • Zintuigen stimuleren (geuren, sfeer) • Aanbieden thema maaltijden (o.a Le Paviljoen) • Thema dag 	Welzijnskalender en rapportage + familienet	Dagbestedingscoach + team
	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 de dagbestedingscoach is het team nog meer toe te rusten en te coachen. Zij is dan ook veelvuldig aanwezig op de woningen (coaching on the job).	Doorlopend	Dagbestedingscoach

Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
-----------	--------------	--------	------------	------------------------

Ervaren kwaliteit van leven door client (veiligheid)	De visie van onze organisatie is gericht op verhoging van de kwaliteit van leven bij de cliënten.	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.	Doorlopend, rapportage, familiegesprekken	Team + RvB
	We willen 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. 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.	Doorlopend, rapportage, familiegesprekken	Team + RvB
	Vanuit een liefde volle relatie begeleiding en ondersteuning bieden, om zo gedrag in goede banen te leiden.	Er zijn hulpmiddelen ontwikkeld die allerlei handvatten bieden in de zoektocht naar de persoonsgerichte, regie bevorderende methode van JonkersZorg. (o.a. signaleringsplan, reflectietool, beslisboom, profiel, DCM).	Doorlopend, rapportage, familiegesprekken, up to date documenten	Team + RvB
	Streven naar optimale veiligheid, balans tussen persoonlijke vrijheid en welzijn aan de ene kant en persoonlijke veiligheid en risico's aan de andere kant.	Afstemmen met mantelzorgers, opnemen in het ZLP	MDO, gestelde doelen + ZLP	Team + RvB

Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
-----------	--------------	--------	------------	------------------------

Ervaren kwaliteit van leven door client (veiligheid)	Analyseren van de MIC-meldingen	<p>Tijdens de werkoverleggen 5 keer per jaar daarbij besteden we aandacht aan de oorzaken van eventuele medicatiefouten en bespreken hoe dit te voorkomen. Het invoeren van de Medi-Check app in 2020; heeft geleid tot minder medicatie-fouten. In 2021 wordt dit voortgezet.</p> <p>De toenemende zorgzwaarte (onbegrepen gedrag) laat zien dat er meer agressie meldingen zijn. Door het opstellen van een signaleringsplan, het afnemen van een DCM, observaties en maandelijks overleg met de SO is de verwachting dat deze meldingen afnemen.</p>	<p>Analyse MIC-meldingen</p> <p>Werkoverleg</p>	Team + RvB
	Onze woonzorgboerderij en omgeving sluiten goed aan op de wensen en zorgvragen van onze cliënten.	<p>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. Cliënten voeren, binnen hun mogelijkheden, eigen regie over leven en welbevinden.</p> <p>Met de uitbreiding (1,8 fte) personeel in 2021 woonzorgboerderij/dagbesteding willen we nog meer tijd en aandacht voor het welzijn van de cliënten bieden.</p>	Doorlopend	RvB

Onderwerp	Doelstelling	Acties	Monitoring	Planning (wie-wanneer)
Ketensamenwerking, plek in de regio (best-practice)	Actief deelnemen aan netwerken etc. Met als doel samenwerking; om resultaten te behouden en te verbeteren	<p>Er is in 2020 veel gedaan aan het lerend netwerk. Zo zijn er door Corona mooie werkoverleggen ontstaan met andere aanbieders in de regio Noord-Holland Noord. Daarnaast wordt er deelgenomen aan Radicale vernieuwing VPH-zorg. Onderdeel bestuurlijk leernetwerk, waar met acht zorgorganisaties gesproken wordt over allerlei actuele thema's in de zorg.</p> <p>Ook wordt deelgenomen aan het platform, zorg en welzijn van de Gemeente Opmeer. In 2021 worden deze contacten voortgezet, mogelijk uitgebreid. Verder geeft JonkersZorg gastlessen met betrekking tot persoons gerichte zorg op de ROC 's.</p> <p>Ook worden wij door het jaar heen regelmatig benaderd door partijen/organisaties welke geïnteresseerd zijn in onze visie en missie. Tevens bieden wij aan vele stagiaires een stageplek, wat ook uitwisseling van leerdoelen in de zorg ten goede komt.</p> <p>JonkersZorg neemt deel aan het Netwerkdementie. Heeft hierbij een actieve rol voor het organiseren van de dementiekennisparade. Vanuit deze rol wordt er veel kennis vergaart waar de kwaliteit omtrent onze zorg weer baat bij heeft.</p> <p>We zijn 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. Scholing, delen van inhoudelijke kennis, middels workshops en klinische lesjes.</p>	Doorlopend	Team + RvB