



JAARPLAN 2025

GASTHUIS MILLINGEN





SAMEN EEN FIJNE DAG!

Toekomstplannen Gasthuis 2025

De ouderenzorg is aan het veranderen en dat merken we ook in het Gasthuis. Ouderen moeten langer wachten op een plek in het verpleeghuis. Als ze eenmaal aan de beurt zijn hebben ze vaak een uitdagende zorgvraag, met meer en complexere zorg. Daarnaast komt door het tekort aan (geschoold) personeel de kwaliteit van zorg onder druk te staan. De manier van werken moet anders om aan alle zorgvragen te kunnen blijven voldoen en goede kwalitatieve zorg te kunnen blijven leveren. De overheid (VWS) en brancheorganisatie (Actiz) bevestigen dit al een tijdje en vragen iedereen in de sector om hierop actief te gaan voorsorteren. Deels zelf, en deels in regioverband. De plannen van 2024 en ook van 2025 stonden en staan daarom met name in het teken om het Gasthuis toekomst bestendig te maken. Zodat we bewoners een fijne dag kunnen blijven geven en medewerkers een fijne werkplek kunnen bieden. Medewerkers doen waar ze goed in zijn en waar ze werkplezier van krijgen en bezorgen zo onze bewoners een fijne dag.

Om voldoende en kwalitatief goede zorg te kunnen blijven leveren hebben we een aantal grote veranderingen ingang gezet in 2024. Deze veranderingen zijn stap voor stap beschreven in het jaarplan 2024-2025 en zijn voor 2025 in dit plan wat voor u ligt geüpdatet en aangevuld. Daarbij zijn er drie grote thema's:



Fijn wonen en werken



Deskundigheidmix: doen waar je goed in bent



Vormgeven van informele zorg



Roel Jutten
bestuurder

Profiel zorgorganisatie en personeelssamenstelling

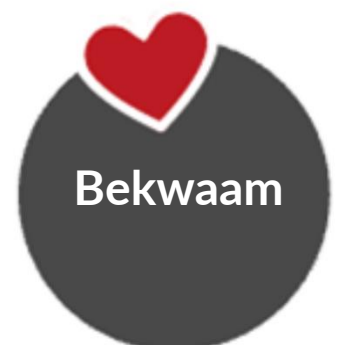
Wie we zijn – Visie en Missie

Het Gasthuis is een open ontmoetingsplaats waar bijna geen onderscheid is tussen binnen en buiten, tussen intramuraal en extramuraal, tussen mensen die zorg behoeven en burgers die dit (nog) niet behoeven. Het Gasthuis is geworteld in het dorp Millingen aan de Rijn en de Ooijpolder, in een landelijke omgeving.

Het Gasthuis is de spil van de omgeving op het gebied van wonen, zorg, welzijn, ondersteuning en dienstverlening aan kwetsbare ouderen. Het is de plaats waar de thuiszorg haar uitvalsbasis heeft en waar zorg wordt geleverd in een beschermde omgeving. Het is ook de plaats waar ouderen naar toe gaan voor contact met anderen, voor (informatie over) ondersteuning en zorg, voor deelname aan activiteiten, maar ook om te eten met familie of gewoon om een kopje koffie te drinken en de krant te lezen.

Dit betekent dat burgers van Millingen aan de Rijn en omgeving die hulpbehoevend worden, niet uit het dorp en hun vertrouwde sociale omgeving hoeven te verhuizen. Het Gasthuis biedt daarbij een verscheidenheid aan activiteiten, variërend van het stimuleren van de zelfraadzaamheid en participatie, kortdurende zorg tot verhuizing naar een zorgappartement of een beschermende 24-uursomgeving. Het Gasthuis ondersteunt niet alleen zorgvragers, maar ook hun naasten. Het Gasthuis betreft daarom mantelzorgers intensief bij de dienstverlening.

Onze kernwaarden zijn:



Omschrijving locatie, doelgroep en zorgomgeving

Het Gasthuis bestaat uit één locatie, gelegen in het centrum van Millingen aan de Rijn. Het Gasthuis kent 3 woonvormen: (1) Klein Millingen is een kleinschalige woonvoorziening voor 24 bewoners met vergevorderde dementie. Er zijn 4 woongroepen met ieder 6 bewoners. Iedere groep heeft een gezamenlijke woonkamer en keuken. Iedere bewoner heeft een eigen appartement met een zit-slaapkamer en een doucheruimte. (2) Op de woonetages Klein Amerika en Het Zeeland wonen samen 30 bewoners met een langdurige, somatische en/of PG zorgvraag. Twee kamers zijn geschikt voor echtparen. Iedere bewoner heeft een eigen appartement met een zit-slaapkamer en een eigen doucheruimte. Op beide woonetages is een gezamenlijke huiskamer voor dagbesteding waar bewoners overdag kunnen verblijven en waar zij deelnemen aan activiteiten. (3) Geschakeld aan het Gasthuis zijn 48 zorgappartementen (waarvan vele 2-persoonsappartementen). In deze woningen levert het Gasthuis zorg, variërend van lichte thuiszorg tot zwaardere verpleeghuiszorg. In totaal biedt het Gasthuis momenteel zorg aan bewoners van 102 appartementen, waarvan er bij 48 wonen en zorg gescheiden zijn.

Type zorg- en dienstverlening

Het merendeel van de bewoners is afkomstig uit Millingen aan de Rijn of de directe omgeving (de Ooijpolder). We bieden aan bewoners diverse mogelijkheden om gebruik te maken van zorg: zorg zonder verblijf (ZvW en VPT) en zorg met verblijf (WLZ). Bewoners hebben de zorgzwaartepakketten (ZZP) 4, 5 en 6. Er zijn vier opname plekken beschikbaar voor tijdelijk verblijf (ELV laagcomplex) en deeltijd wonen. Het Gasthuis heeft een WMO functie, voor bewoners van het Gasthuis maar ook voor mensen van buiten het Gasthuis die middels 'inloop' deelnemen aan dagbestedingsactiviteiten in Millingen en Leuth. Ten slotte bieden we ook de mogelijkheid voor vakantie-opnames en eten er veel mensen uit de omgeving in het Gasthuis.

Besturingsfilosofie

In het Gasthuis wordt zoveel mogelijk gewerkt vanuit vertrouwen en een positieve, professionele grondhouding. Medewerkers worden uitgedaagd om kansen te benutten en persoonlijk te ontwikkelen vanuit de gedachte dat mensen vaak veel meer kunnen dan men soms denkt. Het Gasthuis is een kleinere, zelfstandige organisatie. Recent is de keuze om voorlopig zelfstandig te blijven bekrachtigd. Er is bewust gekozen voor een platte organisatiestructuur, waarbij wordt uitgegaan van een zo groot mogelijke zelfstandigheid van de teams en zorgmedewerkers. Er is extra inhoudelijke ondersteuning voor de zorgteams (naast het zorgmanagement) door de teamleiders en Eerst Verantwoordelijk Verzorgenden. Ook in de wijze waarop met de overlegorganen en de Raad van Toezicht wordt samengewerkt is deze besturingsfilosofie zichtbaar. Natuurlijk hebben de Raad van Toezicht, de Ondernemingsraad en de Bewonersraad ieder hun eigen verantwoordelijkheden waar zij op toezien/meedenken/ adviseren of beslissen. Die scherpte vanuit ieder orgaan is ook belangrijk om beslissingen van het bestuur robuust en trefzeker te houden. Maar de wijze waarop deze scherpte wordt toegepast is vanuit vertrouwen en een positieve grondhouding. Daarmee is de besturingsfilosofie niet alleen op de werkvloer, maar overal in het Gasthuis congruent.





Onze medewerkers

In het Gasthuis werken (peildatum 13-11-2024) werken in totaal 171 medewerkers (84,7 FTE)

Ons personeel in cijfers

	Aantal personen	Aantal FTE's
Verpleegthuis	18	12,1
Helpende en helpende +	4	2,3
Verzorgende	5	4,2
EVV-er	2	1,4
Verpleegkundige incl. teamleider en EVV-vpk	2	2
Leerling verzorgende en verpleegkundige	3	2,1
Weekendhulpen (niveau 1 en 2)	2	0
Het Zeeland / Klein Amerika (+ huiskamer)	36	20
Helpende en helpende +	6	4,5
Verzorgende	11	6
Verpleegkundige incl. teamleider en EVV-vpk	5	4
Leerling verzorgende en verpleegkundige	7	5,5
Weekendhulpen (niveau 1 en 2)	7	0
Klein Millingen en Gasterij	54	28
Assistent Zorg en Welzijn	16	9,5
Helpende en helpende +	6	2
Leerling verzorgende en verpleegkundige	7	5
Verzorgende	13	8
Verpleegkundige incl. teamleider en EVV-vpk	2	1,5
EVV-er	2	1,7
Weekendhulpen (niveau 1 en 2)	8	0
Overige	62	24,6
Activiteitenbegeleiding	4	2,8
MT, Staf en EAD	19	8,9
Keuken	14	4,1
Technische dienst	3	1,3
Huishoudelijke dienst	22	7,5
Totaal	171	84,7

In- en uitstroomcijfers

Instroom:

Tot november 2024: Instroom: 34 medewerkers = 14,8 fte.

Uitstroom: Tot november 2024: uitstroom 33 medewerker = 12,6 fte

Verzuim tot november 2024:

- 10,4%

Ratio personele kosten versus opbrengsten

Tot en met september 2024 is de ratio 74,14%.



Kwaliteitsplannen

Het kennen van de wensen en behoeften

Het goede gesprek

Samen een fijne dag

Voorafgaand aan het inhuizen wordt besproken welke zorg wij verlenen, hoe en wanneer wij deze zorg verlenen en welke diensten (eten, schoonmaak, wassen) wij wel/niet kunnen leveren en op welke wijze en welk tijdstip. Daarnaast wordt er gekeken welke zorg- en niet zorg gerelateerde activiteiten naasten van de bewoners kunnen (blijven) doen. We zoeken naar een manier om voor inhuizing de sociale kaart van de bewoner in beeld te hebben en de activiteiten die daarmee gepaard gaan. In overleg met de naasten willen we dit sociale/activiteiten leven van de nieuwe bewoner zoveel mogelijk in stand houden wanneer hij/zij in het Gasthuis komt wonen.

Wanneer een bewoner komt inhuizen bespreken we wat degene zelf nog kan, wat naasten kunnen betekenen, wat vrijwilligers kunnen invullen, waar ondersteunende diensten nodig zijn en tenslotte wat de rol van de zorgmedewerkers zal zijn. Zo zorgen we samen dat de bewoner een fijne dag heeft. Om naasten te ondersteunen wordt er regelmatig een lotgenoten groep georganiseerd waarin men met elkaar in gesprek gaat over diverse onderwerpen met betrekking tot de doelgroep in het Gasthuis en het verblijf in een verpleeghuis. Aankomend jaar gaan we onderzoeken hoe we naasten meer kunnen ondersteunen en binden zodat ook zij een fijne dag hebben en daarmee ook de middelen en motivatie om een bijdrage te leveren aan de fijne dag van bewoners en zorgmedewerkers.

Wij willen ook dat onze medewerkers een fijne dag hebben en met plezier naar hun werk gaan. Hoe we met elkaar omgaan, is hierin heel belangrijk. Daarom is de gedragscode voor bewoners en naasten in 2024 gemaakt door medewerkers van het Gasthuis samen met de Bewonersraad.

In deze code staat wat we normaal en prettig vinden in de omgang met elkaar en dat discriminatie in welke vorm dan ook onacceptabel is. Alle nieuwe bewoners ontvangen in het inhuispakket de gedragscode voor bewoners en naasten.

Tenslotte willen we voor inhuizing dat alles zo goed mogelijk geregeld is voor de bewoner, naasten en de medewerkers. Dit betekent onder anderen dat de EVV-er en het team zo snel mogelijk op de hoogte worden gebracht over de komst van de nieuwe bewoner, en de bewoner/naaste de juiste papieren heeft ingevuld voor inhuizing. De proces afspraken en rollen moeten duidelijk zijn voor alle partijen.

Het fijne dag gesprek

Om persoonsgerichte zorg te leveren in het Gasthuis voeren we fijne dag gesprekken. We vinden het belangrijk dat we de bewoner leren kennen in wat er voor hem/haar toe doet in het leven. Daarnaast willen we de regie, waar mogelijk, zoveel mogelijk bij de bewoner en/of zijn naasten laten. Bovendien willen we de krachten van bewoner en naasten aanspreken om samen met de medewerkers van het Gasthuis te zorgen voor een fijne dag.

In de eerste weken na inhuizing volgt het fijne dag gesprek tussen bewoner, naaste en EVV-er. In 2024 is de werkwijze van het fijne dag gesprek aangepast waardoor het voor bewoners met psychogeriatrische problemen beter te begrijpen is en de zorgmedewerkers voldoende tijd hebben voor de gesprekken. In 2025 wordt deze werkwijze uitgebreid naar alle teams in het Gasthuis.

Gewenste resultaat

Bewoners, naasten en medewerkers dragen samen bij aan een fijne dag voor bewoners, naasten en medewerkers. Door de wederzijdse verwachtingen vooraf duidelijk te bespreken en duidelijke afspraken vooraf en gedurende het verblijf van de bewoner in het Gasthuis te maken, zorgen we samen voor de zorg en het welzijn van de bewoner.

Acties/Maatregelen

- Manier zoeken om voor inhuizing de sociale kaart van bewoners in beeld te hebben.
- Bewoners en naasten vullen voor het inhuizen de vragenlijst over het levensverhaal in.
- Voor of tijdens het inhuizen wordt het dagritme formulier en het participatie formulier ingevuld door de bewoner/naaste.
- Tijdens het inhuizen worden de eerste afspraken gemaakt en deze worden in het concept zorgplan gezet.
- Alle EVV-ers zullen geschoold worden in het voeren van de fijne dag gesprekken.
- Teamleiders zullen EVV-ers coachen bij het voeren van de gesprekken en het verwerken in het zorgplan.
- Proces afspraken rondom inhuizen worden duidelijker gemaakt en vastgelegd.
- Onderzoeken of de zorgovereenkomst afgeschaft kan worden en/of er strenger gehandhaafd moet worden op het invullen van papieren voor inhuizing.

Meetbaar door

- Werkwijze bepalen om sociale kaart in beeld te brengen.
- Formulieren worden op tijd ingevuld.
- Alle nieuwe bewoners hebben binnen 12 weken na inhuizing een fijne dag gesprek gehad.
- Gemaakte afspraken liggen vast in het dossier.
EVV-ers geven aan dat communicatie voor inhuizing beter verloopt en dat de fijne dag gesprekken goed gepland kunnen worden.



Fijne woon- en werkplek

Fijn wonen en werken wordt onder andere bevorderd door een goed ingerichte woon- en werkplek. Het afgelopen jaar zijn al de nodige aanpassingen gedaan. In 2025 staan onderstaande acties gepland om het wonen en werken in het Gasthuis te verbeteren.

Gewenste resultaat

Een fijne woon- en werkplek voor bewoners en medewerkers door een goed ingerichte woon- en werkplek.

Acties/Maatregelen

- De apparatuur in de grootkeuken is verouderd en moet vervangen worden. De plannen zijn in 2024 gemaakt en deze worden in 2025 uitgevoerd.
- De plannen voor de keuken in de Gasterij staan tijdelijk stil in verband met de benodigde stroomvoorziening. Een deel van de plannen zal in 2025 gerealiseerd worden waarbij er in de kleine Gasterij een lange lage kast geplaatst wordt waarop het ontbijtbuffet geserveerd kan worden en waar bewoners en naasten zelf koffie kunnen pakken.
- Het binnen schilderwerk op Klein Millingen wordt gedaan en de omvormers van de PV-panelen worden vervangen volgens het Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP).
- Het MJOP van Klein Millingen wordt herzien. Verduurzamen van installaties zal hiervan een onderdeel zijn.
- Structurele oplossing voor cliënten die op de topkamers verblijven maar die 's nachts meer toezicht nodig hebben en daarom een logeerplek op Klein Millingen gebruiken. De gemeenschappelijke ruimte van Klein Millingen, het Kastanjeplein, is toe aan een moderniseringsslag. De plannen om een veilige, gezellige omgeving te creëren waar bewoners en hun naasten terecht kunnen voor activiteiten, een kopje koffie of een feestje zijn gemaakt. De uitvoering zal in 2025 plaatsvinden.
- De toiletten van het Gasthuis krijgen een opfrisbeurt. Voor de toiletten bij de ingang betekent dit een nieuwe laag verf en voor het toilet bij de tuinkamer wordt er gezocht naar een mogelijkheid om deze beter te ventileren.

Meetbaar door

- De aanschaf van het gewenste meubilair en de gewenste apparatuur.
- Gewenste effect op uitstraling van toiletruimtes.
- Aangenaam werk en woonklimaat qua temperatuur.



Het bouwen van netwerken

Om kwalitatief goede zorg te kunnen blijven leveren worden zorg en het welzijn van de bewoners anders georganiseerd dan voorgaande jaren. Waarbij zorgmedewerkers zich met name richten op de te leveren zorg en de ondersteunende diensten, vrijwilligers, mantelzorgers en familie het welzijn van de bewoners faciliteren. Dit betekent dat er taken en verantwoordelijkheden herschikt en/of vernieuwd worden op professioneel gebied maar ook vanuit de naasten. Mantelzorgers, familie en vrienden zijn belangrijke mensen in het netwerk van onze bewoners. Vaak hebben ze jarenlang samen voor hun naaste gezorgd voordat hij/zij in het Gasthuis komt wonen. Op dit moment zien we dat de participatie die we graag zouden zien van mantelzorgers, familie en vrienden minimaal is. Echter, deze groep mensen zijn belangrijke personen in het leven van onze bewoners en kunnen van grote waarde zijn in het team rondom de bewoners.

We zouden graag zien dat men actiever participeert na inhuizing en men (grotendeels) blijft doen wat men voor de inhuizing in het Gasthuis ook deed. In samenspraak met de bewonersraad gaan we daarom het volgende doen om mantelzorgers te ondersteunen en familieparticipatie te bevorderen:

Het Gasthuis en naasten betrokken vanaf het eerste contact

Het Gasthuis heeft een actieve rol bij het informeren en ondersteunen van ouderen en hun naasten voordat men in het Gasthuis komt wonen. Het Gasthuis heeft een Servicepunt voor advies en ondersteuning waar mensen uit de omgeving terecht kunnen voor alle vragen rondom wonen, welzijn en zorg. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om laagdrempelige ondersteuningsvragen van mantelzorgers, maar ook om indicatie aanvragen en vragen rondom ziekte, wonen, dagbesteding, doorverwijzingen en zorg. Wanneer een aanstaande bewoner in beeld komt bij het Gasthuis gaat de regisseur zorg met deze aanstaande bewoner en de naasten in gesprek om te kijken hoe de situatie thuis is, hoe zorg en welzijn zijn geregeld en hoe het Gasthuis kan ondersteunen. Veel bewoners die in het Gasthuis komen wonen zijn dan ook al bekend op de inloop en ontmoeting of de dagbesteding van het Gasthuis.

Hierdoor is de overgang van thuis naar het Gasthuis minder groot. Om de mantelzorger goed te kunnen ontlasten biedt het Gasthuis ook, als eerste en enige in Nederland, de mogelijkheid om deeltijd te komen wonen waarbij een bewoner een deel van de week thuis woont en een deel van de week in het Gasthuis. Zo vormen we ook wanneer een bewoner nog (deels) thuis woont samen een netwerk om de bewoner heen met passende zorg en woonvoorzieningen.

Wanneer er uiteindelijk toch verhuisd wordt naar een verpleeghuis is dit voor veel mensen een ingrijpende gebeurtenis. Bekende gezichten en activiteiten zorgen voor een veilig gevoel en vertrouwen. Het is daarom belangrijk dat naasten onderdeel blijven uitmaken van het leven van de bewoners. Daarnaast kunnen de Gasthuis medewerkers het niet meer alleen. Alleen wanneer medewerkers, familie en vrijwilligers samenwerken, ontstaat zorg en ondersteuning die aansluit bij de wensen en behoefte van onze bewoners. Het is belangrijk dat naasten samen met de bewoner, hobby's blijven doen, uitjes ondernemen en tradities behouden zoals bewoners vanuit huis gewend zijn. Bijvoorbeeld het dagelijkse avondwandelingetje, het wekelijks samen koken of het maandelijks bezoek aan de kapper kunnen in stand worden gehouden. Maar ook klusjes als het bed verschonen, een afwasje doen, koffie schenken en de nagels verzorgen hebben grote waarde voor bewoners, medebewoners en zorgmedewerkers. Het is belangrijk dat we deze verwachtingen vanuit het Gasthuis al vroegtijdig kenbaar maken.

Gewenste resultaat

Door een coproductie van medewerkers, familie en vrijwilligers ontstaat zorg en ondersteuning die aansluit bij de wensen en behoefte van onze bewoners.

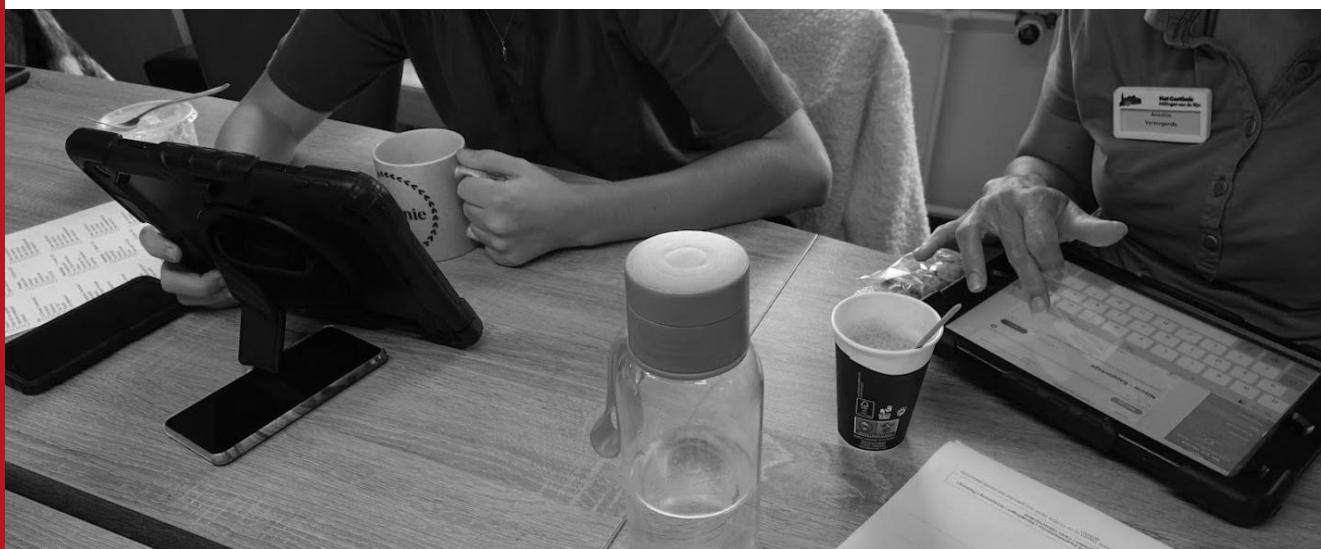


Acties/maatregelen

- Visie informele zorg opstellen
- Rol mantelzorgcoach duidelijk maken, beschrijven en in positie brengen
- Vanaf het eerste gesprek, wanneer het Gasthuis dossierhouder wordt, zal in beeld worden gebracht welke rol en taken familie, vrienden en vrijwilligers hebben bij de zorg en het welzijn van de aanstaande bewoner. Tijdens deze eerste gesprekken zal ook besproken worden dat we na inhuizing de taken van de naasten zoveel mogelijk proberen te continueren zoals ze voor de inhuizing waren. Er wordt duidelijk aangegeven wat de medewerkers van het Gasthuis doen en hoe de verantwoordelijkheden geregeld zijn.
- Daarnaast gaan we op zoek naar een hulpmiddel bijvoorbeeld in de vorm van een app of uitbreiding van de huidige Caren applicatie, om laagdrempelig met naasten te communiceren en zaken te organiseren. Voor een persoonlijk bericht naar naasten, veilig foto's en video's delen en het uitzetten van bijvoorbeeld een nieuwsbrief. Maar ook voor het gemakkelijk regelen van vrijwilligers voor een activiteit en de mogelijkheid dat naasten zich eenvoudig kunnen inschrijven voor familieavonden.
- Om actieve participatie in de huiskamer te bevorderen moeten naasten zich vrij en welkom voelen om te zorgen voor bijvoorbeeld koffie, thee, koek en gezelligheid in de huiskamers. Medewerkers zullen hiervoor afspraken mee krijgen en gecoacht worden hoe hiermee om te gaan.

Meetbaar door

Bij 90% van de nieuwe bewoners is vastgelegd in het zorgdossier op welke wijze naasten participeren in de zorg en het welzijn van de bewoner.



Vrijwilligers

Het Gasthuis heeft een vaste groep vrijwilligers die structureel aanwezig zijn. Echter, we zien dat deze vrijwilligers ouder worden en dat nieuwe vrijwilligers lastiger te werven zijn door de structurele/verplichtende component van het vrijwilligerswerk. Naast de vaste vrijwilligers groep willen we ook een flexibelere groep vrijwilligers gaan werven die op inschrijving of op eigen initiatief vrijwilligerswerk in het Gasthuis kunnen gaan doen. Daarnaast zal er gekeken worden of er clubjes opgericht kunnen worden om bijvoorbeeld te gaan vissen, biljarten etc. en om hier vrijwilligers of verenigingen aan te koppelen met dezelfde hobby.

Ook in de toekomst hebben we voldoende vrijwilligers nodig. Om hiervoor te zorgen, zal vrijwilligerswerk anders ingericht moeten gaan worden. Meer passend bij de waarden van de jonge generaties waarbij het individu voorop staat. Dit betekent niet dat zij zich niet willen inzetten voor anderen. Zij kijken alleen anders naar vrijwilligerswerk. Waarden als idealisme, zelfontplooiing en ontdekken zijn belangrijke redenen om iets te doen. Daarnaast wil niet iedereen elke week dezelfde activiteit, maar is er meer behoefte op basis van intekenen op losse activiteiten die passen. Dit vraagt een andere inrichting van het vrijwilligerswerk en een andere begeleiding vanuit de vrijwilligerscoördinatoren en activiteitenbegeleiders (team welzijn). Waarbij er aandacht is voor persoonlijke begeleiding en ontwikkeling, erkenning en waardering voor het werk en waarbij er meer ruimte is om nieuwe vaardigheden te leren.

Gewenste resultaat

Voldoende gemotiveerde en kundige vrijwilligers in huis halen om het welzijn van de bewoners te bevorderen.

Acties/Maatregelen

- Om de inzet van vrijwilligers in alle 3 de woonvormen goed te kunnen blijven coördineren en de communicatie goed te laten verlopen zullen de welzijnsbegeleiders samen met de teamleiders op zoek gaan naar een passend hulpmiddel bijvoorbeeld in de vorm van een app. Het heeft de voorkeur dat deze applicatie dezelfde is die naasten van bewoners gaan gebruiken.
- Team welzijn zal een plan maken hoe we kunnen voldoen aan de waarden van de nieuwe generatie. Hoe kunnen we de randvoorwaarden creëren om het vrijwilligerswerk in het Gasthuis aantrekkelijk te maken voor de nieuwe generatie?
- Er wordt onderzocht op welke manier vrijwilligers scholing en/of training kunnen ontvangen.
- Vrijwilligers worden getraind in omgaan met Dementie d.m.v. de VR-bril trainingen.

Meetbaar door

Voldoende vrijwilligers in huis om welzijnsactiviteiten te kunnen blijven organiseren met voldoende ondersteuning. Daarnaast zal een plan met randvoorwaarden om de nieuwe generatie als vrijwilliger te werven en in te zetten worden opgesteld.



Het werk organiseren

In het Gasthuis zijn andere tijden aangebroken. De luxe van (kwalitatief) voldoende personeel en een laag verzuim zijn voorbij. Problemen die elders al eerder werden gesignaleerd zijn nu ook de realiteit voor het Gasthuis. Om voldoende personeel te werven is er in 2024 een recruitmentbureau in de armen genomen. Maar daarnaast hebben we voor de aankomende jaren de volgende uitdagingen om aan te pakken:

- voldoende medewerkers in huis halen en behouden om de zorg te kunnen verlenen
- met minder gediplomeerde mensen kwalitatieve goede zorg blijven leveren
- het verzuim verlagen
- medewerkers blijven opleiden en coachen
- aanleren van gewenste vaardigheden bij (jonge) medewerkers

Deskundigheidsmix

Om de goede zorg te kunnen blijven leveren en medewerkers goed te kunnen blijven opleiden zullen we de taken van medewerkers anders moeten gaan verdelen zodat we optimaal gebruik kunnen maken van de kennis en kunde van onze zorgmedewerkers. We gaan taakgericht werken om persoonsgerichte zorg te kunnen blijven leveren. Dit betekent dat iedereen doet waar hij of zij goed in is. De collega's met een zorg-diploma zullen meer verpleegtechnische werkzaamheden uitvoeren, terwijl de collega's zonder dit zorg-diploma meer welzijns- en ondersteunende taken gaan verrichten. Het faciliteren en borgen van verantwoordelijkheden en coördinatie is hierbij een belangrijke actie voor het komende jaar. Daarmee faciliteren en borgen we de kwaliteit van zorg voor de aankomende jaren.

De verpleegkundig specialist (VS) en de regisseur zorg zullen ondersteunen op medisch vlak.

Gewenste resultaat

Medewerkers werken meer taak- en functiegericht, zodat ze nog meer doen waar ze goed in zijn, waardoor bewoners de afgesproken persoonsgerichte zorg en ondersteuning krijgen.

Acties/Maatregelen

Achtereenvolgend zullen de volgende stappen genomen worden:

- Vastleggen van de nieuwe zienswijze op onze deskundigheidsmix.
- Er zal in kaart gebracht worden hoe de diensten eruit gaan zien als we volgens deze nieuwe manier gaan werken. Er wordt gekeken hoe dit past binnen de huidige formatie. Daarnaast zal uitgezocht worden wat de minimale bezetting moet zijn om de zorg verantwoord te kunnen blijven leveren.
- Medewerkers motiveren om mee te veranderen door het creëren van een gevoel van urgentie. Hiervoor gebruiken we interactieve bijeenkomsten en communiceren we op Joost, tijdens teamvergaderingen en andere momenten.
- De huishouding en azw-ers zullen onderdeel worden van (zorg)teams en een grotere rol krijgen bij zowel huishoudelijke taken als welzijnsmomenten. Zoals het opmaken van bedden, eten delen, afwasjes doen, nagelverzorging, haren doen etc. Er zal onderscheid worden gemaakt in de huishoudelijke taken, deze zullen grotendeels worden uitgevoerd door de huishouding. Waarbij de azw-ers meer richting ondersteuning van de zorgmedewerkers, welzijn en maaltijden gaan. Om dit te realiseren zal er een duidelijke taakomschrijving voor zowel huishoudelijk medewerkers als azw-ers worden opgesteld.
- Vastleggen welke nieuwe verantwoordelijkheden de verpleegkundigen, EVV-ers en verzorgenden krijgen en hen daarop scholen alsmede in het aansturen en coachen van collega's.
- Er wordt onderzocht op welke manier (intern en extern) medewerkers getraind en geschoold worden, zodat zij over voldoende kennis en kunde beschikken om de gevraagde werkzaamheden uit te voeren.

Meetbaar door

Uitvoeren bovenstaande acties en nieuwe ondersteunende dienst introduceren.

Inzet van technologie

Digitale werkplek

Bijna alle medewerkers gebruiken computers, laptops en iPads voor hun werkzaamheden. Het gebruik van de verschillende applicaties kan soms een zoektocht zijn naar de juiste informatie. Een verzorgende doet andere activiteiten dan een beleidsmedewerker en heeft ook andere informatie nodig. In De introductie van een nieuwe digitale werkplek is een hulpmiddel waarmee we het aanbod van data en applicaties willen afstemmen op de behoefte van de verschillende gebruikersgroepen. Ook wordt het eenvoudiger toegang te krijgen tot systemen, doordat er maar één wachtwoord nodig is voor alle systemen. Door goede toegangscontrole wordt ook de veiligheid verbeterd.

Gewenste resultaat

Digitale werkplek die het fijn en efficiënt werken in het Gasthuis bevordert.

Acties

- Migreren naar de nieuwe digitale werkplek op iPad/ telefoon/computer.

Meetbaar door

Implementatie nieuwe werkplek en het meten tevredenheid medewerkers met digitale werkplek.

Zorgdomotica en telefonie in het Gasthuis

Om volledige telefonie en alarmeringsdekking te hebben is het Gasthuis overgestapt op een PLTE netwerk. Echter, met de invoer van deze nieuwe werkwijze bleek dat ook hier problemen waren met het beantwoorden van oproepen en de bereikbaarheid van telefoons. Inmiddels zijn er verschillende oorzaken uitgesloten en/of aangepakt en wordt er op een systematische manier naar een permanente oplossing gezocht voor de problemen. In 2025 zal hier dan ook onverminderd aandacht voor zijn, waarbij medewerkers meegenomen worden in de stappen die gezet worden.

Met het toenemen van de zorgzwaarte op de afdeling het Zeeland en Klein Amerika en in de aanleunwoningen overwogen we om hier meer middelen, met name zorgdomotica in te zetten om adequaat te kunnen reageren op noodsituaties bij bewoners. We maken gebruik van het bestaande IQ Messenger systeem en breiden dat uit met bewegingssensoren en/of camera's. In overleg met de medewerkers en overeenstemming met onze *visie op zorgdomotica* zetten we die middelen in die passen bij de individuele vraag van de bewoner.

Gewenste resultaat

Een veilige woonomgeving voor bewoners.

Acties

- Sturen op het zo spoedig mogelijk oplossen van de alarmerings- en telefonieproblemen.
- Inventariseren behoefte zorgdomotica op het Zeeland en Klein Amerika en de aanleunwoningen.
- Selecteren passende zorgdomotica.
- Zorgdomotica installeren en implementeren op het Zeeland en Klein Amerika en de aanleunwoningen.

Meetbaar door

- Geen meldingen meer bij technische dienst voor het niet kunnen beantwoorden van alarmbellen en telefoontjes.
- Implementatie van de zorgdomotica en evaluatie met het zorgteam en indien mogelijk met bewoners en naasten.

Verbeteren informatiebeveiliging

Als gevolg van de toename van cybercrime is informatiebeveiliging zowel voor de overheid in het algemeen als voor Het Gasthuis een belangrijk thema. Op dit thema wordt samengewerkt met Actiz, waar we deelnemen in het netwerktraject routekaart informatiebeveiliging en de Nonna werkgroep NEN-7510. Ook gebruiken we informatie van de veiligheidsregio en GHOR om ons beleid aan te scherpen en cyberweerbaarheid te vergroten. In 2025 gaan we met name aan de slag met het verder verbeteren van de bewustwording en het omgaan met gegevens en wachtwoorden. Daarnaast wordt de documentatie rondom de NEN-7510 verder op orde gebracht.

Gewenste resultaat

Verbeteren bewustwording, trainingen en instructies aan medewerkers m.b.t. het omgaan met vertrouwelijke gegevens, gebruik van wachtwoorden en het juist omgaan met applicaties en systemen. Daardoor de kans op een hack en verlies of openbaar maken van data verkleinen.

Acties/Maatregelen

- Vaststellen welke risico's we lopen.
- Start met lijst uit dreigingsmatrix.
- Acties uitzetten m.b.v. Informatiebeveiliging in de Zorg, werkboek (NEN, 2019) en Aan de slag met informatieveilig gedrag Wegwijzer (Actiz, NVZa, 2020).
- Bewustwordings-/informatiecampagne, bijeenkomsten, scholing, E-learning.
- Onderzoeken of we een wachtwoordkluis willen gebruiken.
- Documenten op orde brengen zodat de nalevering van de NEN-7510 geborgd is.

Meetbaar door

Evalueren of acties gewenste effect hebben met het digiteam.

Digitaal wonddossier

Bij het complexer worden van de doelgroep in het Gasthuis zien we ook steeds vaker bewoners met (complexe) wonden. Informatie over de wond en het bijbehorende behandelplan staan beschreven in het zorgplan. De huidige werkwijze kan verbeterd worden door het verloop van de wond beter te monitoren en meer eenduidigheid te krijgen over de behandeling. Een digitaal wondregistratiesysteem zorgt ervoor dat een (vermoeden van een) complexe wond en de behandeling hiervan gestructureerd geregistreerd wordt en het verloop hiervan wordt gevolgd.

Gewenste resultaat

Betere behandeling van de wond van de bewoner, doordat deze goed in beeld is.

Acties/Maatregelen

- Wonddossier introduceren
- Scholing rondom wonden en het dossier organiseren

Meetbaar door

Evaluëren of inzet wonddossier gewenste effect heeft in veiligheid- en incidentencommissie.

Zeggenschap van professionals

De OR is betrokken bij het vormgeven van de jaarplannen. Niet alleen in de besluitvorming, maar juist in een eerder kader vragen we input. Zodat we ook via deze weg de medewerkers eerder betrekken.

Het aankomende jaar heeft de OR in haar jaarplan beschreven hoe ze zichtbaarder worden, informatie brengen en halen bij de achterban, advies inwinnen buiten de OR en hoe ze nog beter aangehaakt blijven bij het managementteam wat betreft medewerkerszaken.

De Professionele Advies Raad (PAR) zal in 2025 weer in het kader staan van zaken waar zorgmedewerkers op de werkvloer tegen aanlopen en hoe de plannen van het jaarplan vormgegeven gaan worden in de praktijk. Zij zullen een belangrijke klankbordfunctie krijgen in het opstellen, afstemmen en uitvoeren van bovenstaande plannen. Er zal regelmatig getoetst worden hoe zij de huidige plannen zien en hoe zij dit op de werkvloer in praktijk brengen.

Zeggenschap van ouderen en hun naasten

Het Gasthuis heeft een bewonersraad die de belangen van de bewoners behartigen en de bewoners van het Gasthuis vertegenwoordigen tijdens de overleggen met de bestuurder. De bewonersraad is nauw betrokken bij de ontwikkelingen in het Gasthuis.

De plannen met betrekking tot de bewoners van het Gasthuis zoals beschreven voor 2025 zijn in samenspraak en met instemming van de bewonersraad gemaakt.

Naast de overleggen met de bewonersraad wordt er op verschillende manieren gekeken naar de tevredenheid en wensen van de bewoners. Tijdens de MDO's, evaluatiegesprekken en nazorggesprekken worden er zaken rondom de individuele bewoner besproken maar hier komen ook leerzame punten uit voor de afdelingen en/of het hele Gasthuis. Deze punten worden per kwartaal met de veiligheid- en incidentencommissie besproken, waarna deze ook terug komen bij de bewonersraad (en de raad van toezicht). Twee keer per jaar wordt er voor elke afdeling een familieavond georganiseerd waarbij de actuele zaken worden besproken en waarbij naasten om input wordt gevraagd. Hier sluiten ook leden van de bewonersraad bij aan. Daarnaast sluit er sinds 2024 een lid van de bewonersraad aan bij het analyseren van de resultaten van het cliënttevredenheidsonderzoek.



Leren en ontwikkelen

Opleiden in het Gasthuis

Het is belangrijk dat we de steeds groter wordende groep medewerkers in opleiding, zowel intern- als extern goed blijven begeleiden. Helemaal nu in verhouding het aantal gediplomeerde zorg-medewerkers minder wordt. Door de veranderende deskundigheidsmix zullen ervaren medewerkers een coachende rol hebben richting de nog onervaren leden in het team. Daarnaast zullen medewerkers opgeleid worden om de rol van werkbegeleider/leercoach te vervullen voor BBL-leerlingen. Daarbij moet er een duidelijke taakbeschrijving zijn voor 1^{ste} en 2^e-jaars leerlingen, zodat de werkbegeleiders en het team weten wat je van hen kunt verwachten. Dit geldt ook voor de medewerkers die op grond van andere talenten en vaardigheden in dienst zijn gekomen. Om ervoor te zorgen dat alle collega's beschikken over de juiste kennis en kunde wordt de regisseur opleidingen ondersteunt door een praktijkopleider.

Gewenste resultaat

Voldoende bekwaam personeel om zorg te leveren. Daarnaast vervult ieder teamlid zijn rol zoals afgesproken en weet wat ze van elkaar mogen verwachten.

Acties/Maatregelen

- Functie werkbegeleiding onderdeel maken van de functie van medewerkers.
- Interne werkbegeleidersscholing en coachende training voor de werkbegeleiders en alle verpleegkundigen, EVV-ers en verzorgenden .
- Structureel leerlingenoverleg en werkbegeleiderbijeenkomsten introduceren en organiseren.
- Duidelijke taakomschrijving voor 1^{ste} en 2^e-jaars leerlingen per opleiding.

Meetbaar door

In 2024 zijn er 6 verzorgenden en/of verpleegkundigen gestart met de aanvullende opleiding Werkbegeleiding. De leerlingen werken a.d.h.v. de taakomschrijving.

Inzicht in kwaliteit

Kwaliteitsbeeld

Belangrijke bron voor het verkrijgen van een actueel en nauwkeurig inzicht in de kwaliteit van onze zorgorganisatie zijn de kwartaal evaluaties van het managementteam en de veiligheid- en incidentencommissie. We verbinden de kwartaalinformatie aan de cliënttevredenheidsmeting, medewerkerstevredenheid, de klachtenrapportage en interne en externe audits. Vanuit het generiek kompas wordt daar het kwaliteitsbeeld aan toegevoegd, om inzicht te geven in welke keuzes er gemaakt zijn rondom kwaliteit.

Gewenste resultaat

De kwaliteit van het Gasthuis is in beeld gebracht door het kwaliteitsbeeld volgens het generiek kompas.

Acties/Maatregelen

- In het kwaliteitsbeeld wordt een reflectie gegeven op de bouwstenen door aan te geven welke afwegingen zijn gemaakt bij de keuzen en hoe deze keuze achteraf heeft uitgepakt.
- Het beeld geeft een reflectie op het afgelopen jaar, maar kijkt ook vooruit.
- Het beeld is openbaar beschikbaar en wordt elk jaar gemaakt.

Meetbaar door

Het opstellen en vaststellen van het kwaliteitsbeeld.

Duurzaamheid

In het Gasthuis kijken we voortdurend hoe het groener en gezonder kan. Zo liggen de daken vol met zonnepanelen, worden apparaten vervangen voor duurzamere installaties en stimuleren we medewerkers en bewoners om gezond te eten en voldoende te bewegen. Ook het aankomende jaar zetten we ons in om verder te verduurzamen.

Gewenste resultaat

Het Gasthuis is een duurzame organisatie, voor het klimaat, voor haar bewoners en medewerkers.

Acties/Maatregelen

- Afspraken maken met de grote keuken om verder te verduurzamen, wat betreft vlees op het menu en inkoop van producten. Daarbij worden ook bewoners gestimuleerd om duurzame keuzes te maken.
- Indien mogelijk plastic afval scheiden (hiervoor zijn we afhankelijk van de afvalverwerker).
- MJOP Klein Millingen updaten en daarin verduurzaming meenemen.
- Groen en gezond commissie komt per kwartaal samen om 'Groen en gezonde' initiatieven voor bewoners, medewerkers en de Millingse gemeenschap te ontwikkelen, uit te voeren en/of te ondersteunen.

Meetbaar door

Uitvoer bovenstaande acties en maatregelen.

