

Kwaliteitsverslag 2022

Stichting Nusantara Zorg

Eigenaar: Raad van Bestuur

Vaststelling d.d.: 29 juni 2023



nusantara



Voorwoord

Voor u ligt het kwaliteitsverslag 2022. In dit verslag leggen wij verantwoording af over de inspanningen die wij in 2022 hebben verricht om de kwaliteit van onze woonzorg te borgen en verder te verbeteren.

Ook in 2022 hebben we weer veel gedaan en bereikt. Dit hebben we gedaan naast het gewoon blijven verzorgen van een fijne leefomgeving met goede zorg en welzijn. Ik ben trots op hoe veerkrachtig onze bewoners en medewerkers zijn en hoe we als organisatie het jaar hebben ingevuld.

Ik wens u veel plezier bij het lezen van dit verslag.

Roy Dom,
Raad van Bestuur Stichting Nusantara Zorg

Opbouw

De indeling van dit verslag volgt dezelfde indeling als het kwaliteitsplan voor 2022. Deze indeling hebben we per 2022 veranderd. Het plan was ingedeeld aan de hand van acht programmalijnen met daaronder projecten. Door te werken in programma's hadden we de onderlinge samenhang van plannen en acties beter in beeld en werd meer overzichtelijk wat we van plan waren in 2022.

We realiseren ons dat we hoge ambities hebben gehad. Dit is ook in dit kwaliteitsverslag terug te lezen doordat er projecten zijn verkleind of doorgezet naar 2023.



Samenvatting

Net als veel instellingen is ook Nusantara in 2021 geraakt geweest door uitbraken van het Coronavirus. Begin 2022 konden we langzaam weer terug naar normaal. Samen hebben we de tijd genomen om de verliezen die ook Nusantara heeft gekend, te verwerken.

Het jaar 2022 heeft in het teken gestaan van hernieuwde aandacht voor het welzijn van onze bewoners. In 2021 zagen we steeds meer dat bewoners het fijn vinden om hun dag in kleinere groepen door te brengen. Tegelijkertijd zien we dat nieuwe bewoners meer zorg en begeleiding vragen. Van hieruit zijn we opnieuw gaan kijken naar wat voor bewoners belangrijk is in hun leven.

We zijn begonnen met het anders indelen van onze woongroepen, kleiner en meer vanuit gedeelde leefwensen. Rond deze woongroepen zijn kleinere teams van medewerkers geformeerd. Vertrouwdheid en bekende gezichten zijn voor onze bewoners steeds belangrijker. Hier spelen we in ons beleid op in. De implementatie van kleinere woongroepen met eigen teams van medewerkers is nog niet af en loopt door in 2023.

Verder hebben we verschillende processen op het gebied van zorg en bedrijfsvoering opnieuw ingericht, waarbij we het eigenaarschap steeds meer bij de medewerkers zelf neerleggen. We hebben aandacht besteed aan onze kennis en vaardigheden op het gebied van verpleging en behandeling. En we hebben opnieuw ons PREZO kwaliteitscertificaat gehaald. Onze medewerkers kregen van de auditoren complimenten voor de oprechte aandacht voor onze bewoners en de warmte van onze begeleiding en zorg.



Inhoudsopgave

Programmalijn 1: Naar kleinere teams zorg en welzijn	6
Programmalijn 2: Cultuursensitieve zorg	7
Programmalijn 3: Anders behandelen	7
Programmalijn 4: Huisvesting en hospitality	8
Programmalijn 5: Medewerkers en goed werkgeverschap	9
Programmalijn 6: Besturing	10
Programmalijn 7: Organisatieontwikkeling	10
Programmalijn 8: Communicatie en marketing	12
Leren en werken aan kwaliteit	14
Bijlage I Wet zorg en dwang analyse	18
Afkortingen	21



Programmaliijn 1: Naar kleinere teams zorg en welzijn

Inrichting kleinere teams zorg en welzijn

In het voorjaar van 2022 zijn de teamkaders en de uitgangspunten voor kleine teams vastgesteld. De medezeggenschap is betrokken bij de ontwikkelingen rondom kleine teams. Op Rumah Saya zijn 5 teams geformeerd en op Patria 6 teams, per 1 oktober 2022. Deze teams werken voor een vaste bewonersgroep en het rooster is hierop aangepast. Daarnaast is er beleid gemaakt voor de verschillende rollen binnen de teams.

Bij dit project speelden verschillen in de arbeidsmarkt in de regio Apeldoorn en Bussum een rol. Voor Rumah Saya (regio Ugchelen/Apeldoorn) was het eenvoudiger om de teams te formeren omdat dat daar meer vast personeel aanwezig was. Op Patria was dit lastiger omdat er in deze regio (Bussum) een andere arbeidsmarktproblematiek speelt.

De reacties op de kleine teams zijn voornamelijk positief. Medewerkers geven aan dat door het werken in kleine teams er meer vanuit de Nusantara kernwaarden gewerkt kan worden en zij de bewoners beter kennen.

Ontwikkelen rol evv-er

De evv-ers hebben per locatie maandelijks met elkaar een evv-overleg. Het handboek Wonen bij Nusantara voor de evv-ers is grotendeels opgesteld en in 2022 aangevuld met het proces 'zorgplanbespreking en MDO' (dit wordt intern het proces Evalueren en bijstellen van zorg en welzijn genoemd). Dit is gedaan met behulp van de procestafels waar medewerkers uit het primaire proces aan deelnemen.

Voor het handboek dient alleen nog het proces Waardig afscheid nemen gemaakt te worden, dit wordt in 2023 gedaan en hiermee wordt de bewonersreis afgerond.

Met de invoer van kleine teams zijn ook meer evv-ers aangesteld. Zij worden voorzien van opleiding/scholing om hun functie goed uit te kunnen voeren.

Leren en verbeteren meer in het team

Binnen de teams worden inmiddels meer gesprekken gevoerd rond leren en ontwikkelen. Er is blijvend aandacht voor doorontwikkeling op beide locaties.

Vanaf 2023 is de auditrapportage aangepast en voorzien van een vast format verbeterplan. Dit is gedaan om meer eenduidig te werken binnen de locaties en de teams te faciliteren in het leren en verbeteren in het team. Verder krijgt dit actiepoint in 2023 een vervolg. Dit is terug te lezen in het Jaarplan 2023.



Programmaliijn 2: Cultuursensitieve zorg

Ontwikkelen welzijnsbeleid

In 2022 is de projectgroep welzijn gestart en zij hebben met elkaar de visie afgestemd en de eerste acties in gang gezet. Er lag een focus op welzijn meer terug te laten komen in de zorgdossiers (ter verbetering van persoonsgerichte welzijn) en veranderingen in het aanbod van activiteiten op beide locaties.

Binnen welzijn zijn de dag- en weekprogramma's op inhoud kleinschaliger gemaakt, wat beter aansluit bij de kleinere woongroepen en de behoeften van de bewoners en typen woon- en leefwensen. De welzijnsmedewerkers en evv-ers zijn steeds meer met bewoners in gesprek over 'hoe leeft u nu eigenlijk en wat zijn uw wensen'? We kijken daarbij meer naar leefwensen en minder naar de indeling PG-bewoners versus somatische bewoners. Deze omslag is nog in ontwikkeling en we werken er geleidelijk naar toe. De nieuwe huisvesting van Patria wordt hier straks volledig op ingericht. Dit project krijgt daarom een vervolg in 2023.

Ontwikkelen kennis en werkwijzen cultuursensitieve zorg

De e-learning cultuursensitieve zorg is definitief gemaakt en regelmatig onder de aandacht gebracht bij onze medewerkers. Dit elearning draagt bij aan de kennis over de Nederlands-Indische cultuur onder onze medewerkers. De praktijktraining cultuursensitieve zorg wordt in 2023 gemaakt.



Programmaliijn 3: Anders behandelen

Herinrichten organisatie behandel functies

Nusantara Zorg werkt sinds 2022 op beide locaties met een verpleegkundig specialist (VS)/physician assistant (PA). Deze rol krijgt steeds meer vorm. Daarnaast is het netwerk en de samenwerking met omliggende zorgaanbieders rond behandeling versterkt. De medische dienst is minder kwetsbaar ingericht doordat er meer samenwerking met andere zorginstellingen is (bijvoorbeeld uitwisseling artsen en VS/PA) en er meerdere medewerkers van dezelfde discipline zijn, met kleinere contracten.

Tevens is het Wet zorg en dwang (Wzd)-beleid vernieuwd samen met diverse Wzd-deskundigen. Het Wzd-beleid is ter instemming aan de cliëntenraad (CR) voorgelegd en daarna intern gepubliceerd.

Ontwikkelen concept gezondheidsbeleid en behandeling

Dit project is wegens prioritering in 2022 doorgeschoven naar 2023.



Programmaliijn 4: Huisvesting en hospitality

Herhuisvesting Patria

De huidige locatie Patria voldoet niet meer goed aan onze wensen wat betreft huisvesting. Het vinden van een nieuwe locatie voor Patria is een uitdaging in de huidige markt. In 2022 zijn er diverse gesprekken en onderhandelingen geweest voor het herontwikkelen van een bestaande locatie. Uiteindelijk heeft dit nog niet geleid tot een andere locatie. Dit project krijgt daarom een vervolg in 2023.

Ontwikkelen en implementeren nieuw hospitality concept

De nieuwe visie op wonen en leven is in 2022 vastgesteld. Op Rumah Saya wordt de nieuwe visie op wonen en leven geleidelijk geïmplementeerd. Er zijn bewoners intern verhuisd op de locatie naar een meer passende leefomgeving. Dit is gedaan (in overleg met bewoner/familie) toen er meerdere kamers vrij kwamen en voordat er nieuwe bewoners kwamen wonen. Op Patria zijn de huiskamers verder ingericht.

Op Rumah Saya is medio april de keuken geopend met een feestelijke opening. De koks en het keukenpersoneel hebben nu meer interactie met de bewoners. De open keuken geeft meer levendigheid op de locatie en is meer op welzijn en eetbeleving gericht.

Er zijn vier nieuwe bewonerskamers op Rumah Saya opgeleverd in november 2022. Daarnaast is in kaart gebracht hoe Nusantara op een betaalbare wijze haar dienstverlening met betrekking tot linnen en voeding kan blijven aanbieden. Dit heeft geleid tot een marktverkenning met betrekking tot het opnieuw aanbesteden van de wasserijdiensten. De aanbesteding wordt in het eerste half jaar van 2023 uitgevoerd.

Tot slot is er een nieuwe folder over 'Wonen bij Nusantara' gemaakt voor bewoners en naasten. Hiermee hebben zij op een heldere wijze inzicht in de dienstverlening van Nusantara en welke bijdragen van de bewoners en naasten wordt gevraagd.



Programmaliijn 5: medewerkers en goed werkgeverschap

Roosterbeleid en -proces

In april 2022 is het nieuwe proces plannen en roosteren met bijbehorende uitgangspunten vastgesteld. Dit proces is per 1 oktober geïmplementeerd, met een nieuw dienstenpatroon en tegelijk met de start van het project kleine teams.

Instroom, doorstroom en uitstroom

Er is eind 2022 een interim recruiter aangesteld wegens de arbeidsmarktproblematiek. Hiermee is een belangrijke randvoorwaarde vervuld om de plannen voor arbeidsmarktcommunicatie te implementeren. Nusantara is inmiddels met advertenties en wervingsfilmpjes zichtbaar op meerdere social media kanalen. Dit wordt met de inzet van de recruiter verder uitgebreid. De recruiter benadert via diverse kanalen meer pro-actief potentiële medewerkers om de instroom te bevorderen.

Verbetermogelijkheden goed werkgeverschap

Het profiel van de coördinerend verpleegkundige is in 2022 vastgesteld en wordt in 2023 geëvalueerd.

Eind 2022 heeft het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) plaatsgevonden. De uitkomsten van het MTO zijn besproken in de teams op locatie en op het bestuurlijk overleg. Het aantal respondenten per locatie en afdeling varieerde. De resultaten van het MTO waren in lijn met de benchmark van VVT sector. De aandachtspunten die uit het MTO naar voren kwamen worden in 2023 verder opgepakt.

Ontwikkelen beleid voor opleiding en ontwikkeling

Er is een start gemaakt met het ontwerpen van het nieuwe opleidingsbeleid. De focus ligt in eerste instantie op de verzorgende en verpleegkundige kennis. Dit actiepoint krijgt wegens prioritering in 2023 een vervolg.



Programmaliijn 6: Besturing

Ook in 2022 is gewerkt met financiële maandelijkse rapportages. De raad van bestuur, het management team, de medezeggenschapsorganen en de raad van toezicht kregen kwantitatieve en kwalitatieve analyses en rapportages op financieel vlak en op het gebied van kwaliteit en projectontwikkeling. Deze informatievoorziening richting bestuur en naar de toezichthoudende- en medezeggenschapsorganen was op maandelijkse en/of vier maandelijkse basis.

Ontwikkelen besturing en beheersing

Per 1 september is de nieuwe bestuurssecretaris gestart. In het najaar 2022 is gewerkt aan een format voor een integraal stuurdashboard. In 2023 wordt gestart met maandelijkse resultaatgesprekken tussen de bestuurder en de managers (budgethouders).

Professionals betrekken in de besturing

Dit actiepunt is wegens prioritering opnieuw opgenomen in het jaarplan 2023. Vooralsnog wordt er gewerkt met een OR en worden medewerkers indien gewenst betrokken bij beleidsontwikkeling. Dit wordt onder andere gedaan via bestaande (kwaliteits)commissies en/of via procestafels.

Samenwerking (para)medische functies

Er is op locatie Patria een pilot met Vivium geweest op het gebied van samenwerking met behandelaren. Deze pilot liep van 1 januari tot 1 september 2022. De pilot is daarna stopgezet waarna Nusantara heeft gekozen voor een ander model binnen de behandeldienst. Binnen Rumah Saya wordt samengewerkt met andere zorginstellingen in de regio Apeldoorn waarbij er uitwisseling van medewerkers binnen de behandeldienst plaatsvindt.



Programmalijs 7: Organisatieontwikkeling

Procesgericht werken

Het concept van procestafels begint steeds meer te leven onder medewerkers en het is nu meer ingebed in de organisatie. Het begint een gebruikelijke werkwijze te worden.

In 2022 is onder andere het proces Komen wonen geëvalueerd. Daarnaast is het proces Plannen en roosteren opgesteld en geïmplementeerd. Het proces Monitoren en verbeteren is in concept opgesteld en het proces Evalueren en bijstellen van zorg en welzijn is opgesteld en geïmplementeerd. Op pagina 9 staat aanvullende informatie onder 'doorontwikkelen kwaliteitsmanagement'.

In april 2022 heeft er een evaluatie op het project procesgericht werken plaatsgevonden en de actiepunten hieruit zijn meegenomen in het beleid procesgericht werken.

Ontwikkelen informatiemanagement

Er hebben diverse demo's plaatsgevonden rondom informatie- en kwaliteitsmanagement. Er is besloten om te gaan werken in twee omgevingen. De MS teams omgeving wordt gebruikt voor de dynamische documenten zoals notulen, rapportages en analyses, waarbij autorisaties beter beheert kunnen worden. Daarnaast wordt de Sharepoint omgeving gebruikt voor statische documenten (zoals beleidsstukken, handboeken, reglementen en procesbeschrijvingen). Deze nieuwe omgeving op Sharepoint wordt stapsgewijs uitgebreid. Er is een opzet gemaakt om documenten gerelateerd aan medewerkers (HR) op basis van prioritering te publiceren in de nieuwe omgeving.

Het project heeft opnieuw een plek gekregen in het jaarplan 2023.

Verder digitaliseren en automatiseren bedrijfsadministratie

In mei 2022 is gekozen voor een nieuw bedrijfsadministratiesysteem (AFAS) en vervolgens is de implementatie voorbereid. Per 1 januari 2023 wordt gewerkt met het nieuwe systeem met zowel de personeels-, financiële en salaris administratie module.

Voor 2023 zijn er nog veel optimalisatiewensen, zoals ons wervings- en selectieproces verder digitaliseren, het uitdiensttredingsproces, een koppeling maken tussen AFAS en de online leermanagement module en het inkoopproces integreren. Hier zal een jaarplanning voor worden gemaakt. Gedurende 2023 zal projectmatig verder gewerkt worden aan de optimalisatie van AFAS.

Ontwikkelen IT beheer

In Q4 2022 is er een plan opgesteld om samen met onze IT leverancier het beheer verder te professionaliseren. Het belangrijkste onderwerp is het inrichten van een heldere datastructuur. Dit project hangt samen met het plan om informatiemanagement te ontwikkelen. Doel is om informatie op één duidelijke plek op te slaan en daarmee het beheer van de autorisaties van medewerkers te vereenvoudigen.



Programmaliijn 8: Communicatie en marketing

Herinrichten website

De website is in 2022 geheel opnieuw opgebouwd. De structuur is hierbij gebruiksvriendelijker geworden, de informatie is geactualiseerd en de "look and feel" is voorzien van een nieuwe huisstijl. Verder wordt de website stapsgewijs uitgebreid in de nieuwe huisstijl, met nieuwe informatie. Daarbij ligt het accent op medewerker communicatie en het aantrekken van nieuwe medewerkers. De ontwikkeling krijgt een vervolg via het jaarplan 2023.

Vertalen visie naar communicatie en huisstijl

In het voorjaar van 2022 is er een communicatiematrix gemaakt met de communicatiedoelgroepen, hun informatiebehoefte en is in beeld gebracht welke communicatiekanalen gebruikt worden.

Ook is de huisstijl vernieuwd en terug te zien op de website en in het nieuwe foldermateriaal. Nusantara Zorg beschikt over een nieuw huisstijlhandboek met hierin nieuwe kaders ten aanzien van kleuren, vormen, lettertypen en te hanteren "tone of voice" in onze communicatie-uitingen. Er is een nieuwe folder "Nieuwe bewoners" gemaakt en ontworpen in de nieuwe huisstijl.

De nieuwe huisstijl is zeer positief ontvangen door medewerkers. In de loop van 2023 wordt stapsgewijs de nieuwe huisstijl geïmplementeerd in diverse organisatie-uitingen. Dit project is daarom opnieuw opgenomen in het jaarplan 2023.



Leren en werken aan kwaliteit

Werken aan kwaliteit

Er wordt gewerkt met een 4-maandelijkse cyclus waarbij de MIC-rapportage iedere 4 maanden per locatie wordt gemaakt met daarbij een inhoudelijke analyse. Dit wordt gedaan door de aandachtsvelders MIC in samenwerking met de kwaliteitsverpleegkundigen. Daarnaast worden er maandelijks Wzd overzichten gemaakt ten behoeve van kwaliteitsverbetering en deze worden gedeeld met de locatiemanagers, kwaliteitsverpleegkundigen, beleidsadviseur kwaliteit en aandachtsvelders Wzd.

Er wordt binnen Nusantara onder andere gewerkt met een interne commissie Kwaliteit en Veiligheid. Hierin worden organisatiebrede zaken besproken en wordt de voortgang op projecten en acties op het gebied van kwaliteit gemonitord en worden verbeteracties uitgezet. De terugkoppeling vanuit de locatiespecifieke commissies vindt ook hierin plaats. Per locatie zijn er op een aantal inhoudelijke thema's commissies georganiseerd ter bewaking en verbetering van de kwaliteit (MIC, Wzd, medicatie, infectiepreventie).

In totaal zijn er in 2022 twee klachten behandeld door de externe klachtenfunctionaris. In samenwerking met de klachtenfunctionaris is er een nieuw klachtenreglement gemaakt die vanaf medio 2022 te vinden is op de website van Nusantara Zorg.

Prezo kwaliteitskeurmerk

In juni 2022 heeft de heraudit van prezo plaatsgevonden op de twee onderdelen waar verbeteringen nodig waren: sturen op kwaliteit en cliënttevredenheidsonderzoek. Op deze onderdelen kon Nusantara tijdens de heraudit duidelijke verbeterlagen aantonen waardoor de audit is behaald en Nusantara opnieuw het keurmerk heeft verkregen.

Het cliënttevredenheidsonderzoek wordt sinds 2022 gedaan door een extern bureau. Zij komen één keer per jaar face-to-face interviews afnemen met bewoners (voornamelijk van de afdelingen somatiek) en telefonische interviews onder de eerste contactpersonen van de bewoners van de pg-afdelingen. De resultaten van het onderzoek zijn te vinden op Zorgkaart Nederland.

Doorontwikkeling kwaliteitsmanagement

Sinds 2021 wordt er binnen Nusantara steeds meer procesgericht gewerkt om beter te kunnen sturen op uniform gewenst beleid en duidelijke procesafspraken. Dit is ook in 2022 voortgezet waarbij de kaders voor procesgericht werken zijn verscherpt en beschreven in een beleidskader.

Procesgericht werken wordt gedaan aan de hand van procestafels, waarbij er een delegatie van medewerkers uit het proces deelnemen en samen de gewenste uitgangspunten en procesafspraken vaststellen. In 2022 is het proces Evalueren en bijstellen van zorg, welzijn en behandeling opgesteld en geïmplementeerd en is gestart met het beschrijven van proces Monitoren en verbeteren. Op pagina 7 is meer te lezen onder 'procesgericht werken'.



Implementatie Caren Zorgt

Sinds november 2021 maakt Nusantara gebruik van Caren Zorgt. Er is in mei en in november 2022 een evaluatie geweest over het gebruik van Caren Zorgt.

Uit de evaluatie kwam naar voren dat er behoefte was aan uitbreiding van de functionaliteiten binnen Caren Zorgt. De volgende functionaliteiten worden daarom begin 2023 open gezet: Agendagebruik (eerst contactpersoon kan activiteiten erin zetten) en volledige communicatie via het dossier: dit houdt in dat de evv-er + de eerste contactpersoon communicatie kan starten via Caren Zorgt.

Aantal actieve koppelingen	10 mei 2022	25 oktober 2022
Rumah Saya	22	31
Patria	44	54

Kwaliteitskader

Het kwaliteitsverslag 2021 is gepubliceerd op de website en alle kwaliteitsindicatoren en personeelsindicatoren 2021 zijn aangeleverd bij Zorginstituut Nederland. Daarnaast is het kwaliteitsplan 2023 opgesteld en dient dit plan tevens als jaarplan 2023 voor heel Nusantara. Het kwaliteitsplan 2023 is opgesteld met input van de cliëntenraad, ondernemingsraad en alle management teamleden. De locatiemanagers hebben hiervoor hun input gehaald bij de medewerkers uit het primaire proces. Bij de medezeggenschap is instemming gevraagd conform de nieuwe Wmcz.

Voor de kwaliteitsindicatoren over 2022 is gekozen voor de keuze-indicatoren decubitus en medicatiereview. Deze indicatoren zijn het beste uit het dossier te halen wat zorgt voor de meest betrouwbare meting. We kiezen ervoor om voor beide locaties dezelfde keuze-indicatoren aan te leveren, zodat we een Nusantarabreed beeld krijgen.

In 2022 is regelmatig aandacht geweest voor decubitus en preventie hiervan. Door het meten van deze indicator willen we kijken of dit terug te zien is in de cijfers door ze intern naast de cijfers van vorig jaar te leggen. Daarnaast is medicatieveiligheid een continu aandachtspunt bij Nusantara. Het medicatiereview helpt bij het zorgvuldig gebruik van medicatie en zorgt ervoor dat er niet te veel wordt voorgeschreven. We zijn ons bewust van polyfarmacie binnen onze doelgroep en we vinden het belangrijk niet teveel te medicaliseren. Daarnaast kan medicijngebruik ook van invloed zijn op valincidenten en ook dit is een thema waar continu aandacht voor is.



Onvrijwillige zorg

De uitvoering van de Wzd is een proces waarbij we continu leren. Ook de wet is aan verandering onderhevig en dit proberen we zo goed mogelijk na te volgen. Een uitgebreide Wzd analyse is terug te vinden in de bijlage.

Medicatieveiligheid en valpreventie

Op beide locaties wordt twee keer per jaar een externe audit uitgevoerd door de apotheek. Medicatieveiligheid vinden we een belangrijk thema. We hebben er daarom voor gekozen om voor beide locaties medicatieveiligheid ook als vrije-keuze-indicator te selecteren.

Preventie van acute ziekenhuisopnamen

Binnen Nusantara voert vaak de SO of de VS/PA het gesprek rondom het levenseinde. Soms wordt het aan een evv-er uitbesteed als dit helpt voor de vertrouwensband. Bij iedere bewoner zijn afspraken rondom het levenseinde (reanimatie en wensen rondom levensverlengende handelingen) vastgelegd in het zorgplan. Het is standaard onderwerp van gesprek bij cliëntintakes en bij het halfjaarlijks multidisciplinair overleg.

Audits en brandoefeningen

Op beide locaties zijn er structureel interne audits uitgevoerd op o.a. zorgdossiers, zorgplannen, medisch beleid, ingevulde profielvragenlijsten, medimo en of de afspraken rondom het meten van vitale functies zijn uitgevoerd. De bevindingen uit de audits zijn gedeeld met het management, de kwaliteitsverpleegkundigen en teruggekoppeld aan de teams.

Jaarlijks worden op beide locaties brandoefeningen gehouden waarbij de rol van de BHV'ers wordt geëvalueerd. Op Patria wordt er meer geoefend wegens de indeling van het gebouw.

Opleidingen

HRM verzorgt opleidingen voor personeel, faciliteert de begeleiding van leerlingen/stagiaires, doet subsidieaanvragen en is ook bezig met werving van BBL-studenten (werkplekleren) die via een leer-arbeidsovereenkomst bij Nusantara te werk worden gesteld. Daarnaast onderhoudt HRM samenwerkingsverbanden en lerende netwerken, zoals het kwaliteitskader voorschrijft; medewerkers hebben de mogelijkheid om mee te lopen binnen collega-instellingen Raffy, Rumah Kita, het Wereldhuis en het Rosa Spier Huis.



Bijlage I Wet zorg en dwang analyse

Overzicht onvrijwillige zorg	Locatie Patria	Locatie Rumah Saya
Toezicht - overige domotica	1	10
Beperking bewegingsvrijheid - mechanische fixatie	0	2
Beperking bewegingsvrijheid - overig*	3	0
Medicatie - psychofarmaca buiten de richtlijn	1	2
Beperking om het leven in te richten zoals gewenst - beperking telefoongebruik, alcoholgebruik of kastdeur op slot	0	0
Totaal unieke bewoners	5	10

Toelichting op de cijfers

Kijkend naar 2022 valt het op dat er nauwelijks gedwongen zorg is gegeven. Wel is er soms sprake van een vrijheidsbeperking, waarbij meestal geen verzet van client of eerste contactpersoon plaatsvindt. Wanneer dit wel het geval is, wordt er zo snel mogelijk gekeken naar het afbouwen van de dwang.

Binnen Nusantara hebben we geen gesloten afdelingen meer. Indien nodig wordt er gewerkt met leercirkels op individueel niveau, in overleg met de bewoner (vrijwillige zorg). Per individuele bewoner wordt ingesteld wanneer en waar er een signaal af gaat: de leercirkel geeft een signaal af bij het verlaten van een van de ingestelde zones, en/of geeft een signaal dat de voordeuren automatisch sluiten zodra iemand bij de voordeur komt. Verder wordt domotica zoals sensoren met name ingezet in de nacht, om te kunnen ondersteunen bij de toiletgang en/of dwalen en hiermee valgevaar te kunnen voorkomen. Ook dit wordt in overleg met de bewoner gedaan en valt onder vrijwillige zorg.



De inzet van psychofarmaca buiten de richtlijn is gedaan indien er een gevaar voor zichzelf en/of de omgeving was. Hierbij valt te denken aan agressie of psychotische kenmerken.

Geen bewoners hebben een beperkingen gekregen om het leven in te richten zoals gewenst. Soms worden er wel afspraken gemaakt met bewoners; bijvoorbeeld over telefoongebruik tijdens de ADL-zorg, het doorgeven aan de zorg wanneer zij weggaan en weer terug zijn, of vaste douchemomenten. Door deze afspraken hoeft er geen dwang te worden toegepast en is er duidelijkheid voor de bewoner en het team. Als er toch sprake is van verzet ondanks een afspraak, dan wordt dit doorgaans geaccepteerd en doorgegeven.

Algemene analyse

In 2022 zijn er verschillende scholingen geweest voor evv-ers. De rol van de evv-er in het Wzd-proces is hierbij meer uitgelicht, zodat zij bekend zijn met hun rol rondom de administratie, dossier monitoring en het informeren van de Wzd-functionaris. De scholing is ontwikkeld en gegeven door de psycholoog, om tegelijkertijd ook casuïstiek te kunnen geven. Het blijft wel van belang om in 2023 de nieuwe evv-ers ook goed te scholen in de WZD. De rol van de Wzd-functionaris is gaandeweg 2022 steeds duidelijker geworden. De SO van Patria werkt als WZD-functionaris voor Rumah Saya en vice versa.

Daarnaast valt op dat verschillende behandelaren in het jaar 2022 verschillende manieren hebben gehanteerd rondom het noteren van vrijheidsbeperkingen in het dossier. Het blijft zoeken naar het vinden van de juiste administratieve wijze voor de Wzd en bij voorkeur wordt alles gedaan binnen het dossier. De behandelaren zijn hier verschillend in opgeleid. Voor 2023 is het de wens om duidelijke werkafspraken te maken over de notitieweergave.

Ten slotte is het beleid in 2022 opnieuw geschreven in samenwerking met behandelaren.

De visie van het beleidsstuk is om in te zetten op een dusdanig goede basis voor zorg, dat beperking niet of nauwelijks nodig zal zijn. Hierbij valt te denken aan goede huisvesting, vaste teams, meer inzet voor de rol van gvp-er, bekende gezichten voor medewerkers, goede samenwerking en inzet van familie et cetera. Het beleid geeft een duidelijkere richting en visie op (on)vrijwillige zorg. In 2023 zal het beleid verder worden geïmplementeerd en waar nodig worden voorzien van werkinstructies.



Afkortingen

BBL	Beroepsbegeleidende leerweg
BHV	Bedrijfshulpverlening
CR	Cliëntenraad
ew	Eerst verantwoordelijke verzorgende
FTE	Fulltime-equivalent
GVP	Gespecialiseerd verzorgende psychogeriatric
HR(M)	Human resource management
MIC	Melding incidenten cliënten
MTO	Medewerkers tevredenheidsonderzoek
PA	Physician Assistant
PG	Psychogeriatricische zorg
PREZO	Prestaties in de zorg
VS	Verpleegkundig specialist
VVT	Verzorging, Verpleging en Thuiszorg
Wmcz	Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen
Wzd	Wet zorg en dwang