



SAAMBORGH

Kwaliteitsplan 2023

Inhoud

Inleiding	3
1. Over Saamborgh.....	5
1.1 Missie.....	5
1.2 Visie	5
1.3 Kernwaarden	7
1.4 Onze bewoners	9
1.5 Samenwerking met het zorgnetwerk.....	13
1.6 Samenwerkingspartners	13
2. Personeelssamenstelling	14
3. Kwaliteitskader en Saamborgh.....	18
3.1 Persoonsgerichte zorg- en ondersteuning.....	22
3.2 Wonen en Welzijn.....	23
3.3 Veiligheid.....	24
3.4 Leren en verbeteren van kwaliteit.....	25
3.5 Leiderschap, governance en management	26
3.6 Personeelssamenstelling	27
3.7 Gebruik van hulpbronnen	29
3.8 Gebruik van informatie	30
4. Verbeterparagraaf locaties	31

Inleiding

Voor u ligt het kwaliteitsplan 2023 van Saamborgh. De hoofdstukken in dit kwaliteitsplan zijn gebaseerd op het 'Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg, samen leren en verbeteren' van het Zorginstituut Nederland (2021). Het kwaliteitskader beschrijft wat bewoners en hun naasten mogen verwachten van verpleeghuiszorg. Onderdeel hiervan is het jaarlijks opstellen van een kwaliteitsplan voor 31 december en kwaliteitsverslag voor 1 juli. Per hoofdstuk beschrijven wij hoe Saamborgh vorm geeft aan het kwaliteitskader en welke doelen wij hebben voor 2023. De acties komen voort uit het meerjarenbeleidsplan, het kwaliteitsjaarverslag, ons verbeterdashboard, interne en externe audits en gehouden tevredenheidsonderzoeken en is afgestemd op wat de toekomst van ons vraagt.



Reikwijdte

Bewoners ontvangen Wlz (wet langdurige zorg)-zorg in de vorm van een VPT (volledig pakket thuis), PGB (persoonsgebonden budget), Zvw of WMO in een eigen appartement in één van de woonzorglocaties van Saamborgh.

Het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg richt zich op de zorg aan Wlz-geïndiceerde bewoners. Het Kwaliteitskader Wijkverpleging richt zich op de (thuis)zorg aan Zvw-geïndiceerde bewoners. Het kwaliteitsplan van Saamborgh richt zich op het verbeteren van de kwaliteit van alle zorgvormen die wij leveren.

Bewoners bij Saamborgh zijn meer dan hun zorgvraag. Saamborgh zet zich in om uit te gaan van de eigen regie en mogelijkheden van de bewoner. Zorg en ondersteuning op maat, die past bij de identiteit van de bewoner en aansluit bij de wensen, behoeften en mogelijkheden van de bewoner. Zonder voorbij te gaan aan persoonlijke of professionele waarden en voorschriften. Keuzevrijheid, zelfregie en persoonsvolgende zorg zijn begrippen waar wij als organisatie op inzetten en sturen. Samen met bewoners, familie, collega's uit verschillende disciplines en andere betrokken partijen spannen we ons in voor een zo prettig mogelijke oude dag van onze bewoners.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1, [Profiel van de Organisatie](#), wordt een algemeen beeld van Saamborgh weergegeven. Hoofdstuk 2 gaat over de [personeelssamenstelling](#) met een overzicht van de samenstelling per 1 oktober 2021. Hoofdstuk 3, [Kwaliteitskader](#), is beschreven aan de hand van en met behulp van de acht thema's van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Per thema wordt aangegeven waar Saamborgh voor staat en wat de speerpunten zijn voor 2023. Hoofdstuk 4 is een [verbeterparagraaf](#) waarin de ontwikkeldoelen per locatie en Saamborgh breed zijn weergegeven in tabelvorm.

1. Over Saamborgh

Bij Saamborgh kunnen ouderen met een zorgbehoefte zelfstandig een appartement huren. Saamborgh biedt zowel woonzorglocaties met appartementen in de sociale huur als de vrije sector. Op basis van een diensten- en zorgovereenkomst krijgen de bewoners zorg op maat geleverd. Veel woningen zijn geschikt voor echtparen. Ook als de één meer zorg nodig heeft dan de ander.

1.1 Missie

“Goede zorg in de comfort van uw eigen woning.”

Onze missie is ‘Goede zorg in de comfort van uw eigen woning.’ Dat betekent dat we ons werk zo organiseren dat we goede zorg verlenen en onze cliënten oprechte aandacht kunnen geven in de privacy en comfort van hun eigen woning. Onze zorg speelt in op de persoonlijke behoefte van onze cliënten in een veilige en gezellige woonomgeving.

We zorgen ervoor dat medewerkers kunnen doen waar ze goed in zijn: zorg en welzijn bieden aan onze cliënten. Zo kunnen cliënten prettig wonen met thuiszorg én het veilige idee van zorg in de buurt. Dankzij de samenwerking en betrokkenheid van het sociale netwerk van onze cliënten en onze zorgpartners kunnen wij de zorg en dienstverlening bieden die het beste past bij elke cliënt. Het uitgangspunt daarbij is dat de cliënt zo gezond en vitaal mogelijk kan (blijven) wonen en leven zoals hij of zij dat graag wilt, waar nodig met zorg of ondersteuning.

1.2 Visie

“We bieden mensen thuis zorg waardoor ze zich prettig en veilig voelen en langer zelfstandig thuis kunnen wonen ”

Wij willen dat mensen die ouder worden langer zelfstandig thuis kunnen wonen en een waardevol leven kunnen blijven leiden met hun eigen wensen en voorkeuren.

Hierbij gaan we uit van de drie pijlers **autonomie, betrokkenheid en competentie**.

Naast de drie pijlers leveren wij zorg vanuit het concept van positieve gezondheid, waarbij **we niet alleen uit gaan van het behandelen van ziekten en problemen, maar kijken hoe men ondanks deze ziekten en problemen een betekenisvol leven kan leiden**.

De visie uitgelegd

De 3 pijlers komen uit de zelfdeterminatie theorie van *Deci en Ryan (2000)* die er van uit gaan dat er drie psychologische basisbehoeften zijn die van belang zijn voor een hoog welbevinden. Iedereen heeft in verschillende situaties (werk, school, thuis) behoefte aan **autonomie, betrokkenheid en competentie**. Wanneer deze drie thema's voldoende worden ervaren leidt dit tot een beter functioneren en meer welbevinden.

De belangrijke 3 pijlers zijn:

Autonomie Ervaren van vrijheid en keuze. Jezelf kunnen zijn. Eigen beslissingen nemen.

Betrokkenheid Ervaren van een warme hechte band met anderen. Ergens bij horen. Je verbonden voelen.

Competentie Je bekwaam voelen. Doelen behalen. Succesvol zijn in de kleine of grote dingen die belangrijk voor je zijn. Eigen kracht. Zelfstandig kunnen zijn.

Als de levenssituatie zo verandert dat zorg aan huis nodig is, verandert er veel. De drie pijlers die centraal staan in het welbevinden van mensen, komen dan onder grote spanning te staan. Competentie staat onder druk doordat dingen niet meer zo makkelijk gaan voorheen. De autonomie wordt aangetast als iemand zorg nodig heeft. Verbinding met anderen wordt bemoeilijkt door lichamelijke- en/of geestelijke achteruitgang.



Over Positieve gezondheid

Gezondheid is meer dan niet ziek zijn. Gezondheid is het vermogen van mensen om veerkrachtig om te gaan met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven, en daarbij zoveel mogelijk eigen regie te voeren. Het gaat niet enkel om de behandeling van een ziekte of problemen. Het gaat juist om het bevorderen van kansen en mogelijkheden van mensen, ondanks een eventuele ziekte of problemen.

1.3 Kernwaarden

De medewerkers maken samen het verschil in onze locaties en zorgen ervoor dat onze missie en visie wordt uitgedragen. Hierbij staan de kernwaarden plezier, oprechte aandacht, samen, open, thuisgevoel en ondersteunend centraal.

- **Plezier**

Onze medewerkers brengen een gezonde portie vrolijkheid, positiviteit en plezier met zich mee. Hun energie brengt bewoners letterlijk en figuurlijk in beweging.

- **Oprechte aandacht**

Alles binnen onze organisatie draait om het belangrijkste wat je een mens kunt geven: oprechte aandacht. We kennen onze bewoners en hun familieleden bij naam. We zien iedere bewoner, ieder familielid en elke medewerker.

- **Samen**

Je voelt het meteen zodra je binnenkomt; er heerst een gevoel van saamhorigheid en huiselijkheid. Die sfeer creëren we met elkaar, met bewoners, familieleden en medewerkers. Ook zorgen we er samen voor dat de bewoners hun leefstijl zoveel mogelijk kunnen behouden, ook wanneer er meer zorg nodig is.

- **Open**

We gaan in gesprek met de bewoners, hun familieleden en mantelzorgers over ons gezamenlijke doel: Goede persoonlijke zorg bieden binnen de mogelijkheden van de organisatie. We nemen hierin de wensen van onze bewoners mee.

- **Thuisgevoel**

Je thuis voelen betekent ook dat je in alle veiligheid jezelf kunt zijn. Zo wonen de bewoners in hun eigen appartement en is de zorg te gast. Dat betekent dat onze medewerkers streven naar het leveren van zorg op een manier die bij de bewoners past. Zo creëren we samen een fijne omgeving waarin bewoners ondersteund worden en zich prettig kunnen voelen. Een arm om zich heen krijgen, een luisteren oor of rust als daar behoefte aan is.

- **Ondersteunend**

Bewoners bij Saamborgh houden de regie. Onze medewerkers stimuleren en ondersteunen de bewoners om 'zelf te doen'. Zo bieden we persoonsgerichte zorg waarbij we streven naar het herstellen en bevorderen van de zelfredzaamheid en vitaliteit van onze bewoners. Met elkaar zorgen we voor een prettige leefomgeving en een fijne dag voor bewoners.

1.4 Onze bewoners

Saamborgh wil verantwoorde en kwalitatief goede zorg leveren aan haar bewoners. Om dit te kunnen waarborgen heeft Saamborgh de keus gemaakt om zorg te leveren aan haar bewoners in geclusterde woonvormen (onze locaties), waarbij we uit gaan van de **community** gedachte. Hierbij wonen bewoners met diverse indicaties samen op de verschillende locaties.

Bewoners van Saamborgh zijn:

- ✓ Bewoners met een Zvw-indicatie
- ✓ Bewoners met een Wlz-indicatie in de vorm van een VPT (volledig pakket thuis) zonder behandeling of PGB (persoonsgebonden budget) zonder een besluit tot opname en verblijf (artikel 21 WzD).
- ✓ Zelfstandig wonen zonder zorg

De diensten en “welzijnsproducten” (gericht op ontmoeting, beweging, zingeving en ondersteuning) op de verschillende locaties worden binnen alle producten geboden op een manier die passend is binnen de indicatie en voor de persoonlijke situatie van de klant.

Op de volgende pagina zijn de verschillende locaties van Saamborgh en het beschikbare aantal plaatsen zichtbaar.

Almelo

Villa de la Porte
12 plaatsen



Almelo

Villa Verde
12 plaatsen



Almere

Hoge Haeghe
38 plaatsen



Almere

Reedewaard
26 plaatsen



Bosch en Duin

Sparrenheuvel
12 plaatsen, binnenkort 19



Doetinchem

't Brewinc Hof
25 plaatsen



Tolkamer

Rijnzicht
21 plaatsen



Westervoort

De Wilgenpas
71 plaatsen



Westervoort

Westerstaete
30 plaatsen



Dagbesteding

De Dorpsnoot
Open tot januari 2023



Ruurlo

Opent begin 2023
21 plaatsen



Nieuwe projecten

Arnhem
Tiel



1.5 Samenwerking met het zorgnetwerk

In het zorgnetwerk stemmen alle betrokken zorgverleners de zorg af op de behoeften van de bewoner. Ze werken samen in de uitvoering van de zorg en brengen hierin samenhang. De bewoner ontvangt een integraal, kwalitatief passend aanbod op het gebied van zorg en welzijn, zonder last te hebben van muren en belangen tussen organisaties. Het gaat zowel om een zorgverleningsproces, als om een organisatieproces, niet alleen binnen één organisatie maar ook tussen verschillende organisaties. Mensen met complexe hulpvragen hebben veel baat bij het zorgnetwerk. Om dit te realiseren moeten organisaties en zorgverleners durven samen te werken en te veranderen.

1.6 Samenwerkingspartners

Iedere locatie van Saamborgh heeft plaatselijke samenwerkingspartners in het zorgnetwerk. Basis van het zorgnetwerk is de samenwerking tussen de locatie en de aan de locatie verbonden huisarts. Dit ligt vast in een samenwerkingsovereenkomst. Naast de huisarts is er bijvoorbeeld ook een samenwerkingsovereenkomst met een apotheker. Op basis van de onderliggende indicaties van de bewoners vindt er interdisciplinair overleg plaats tussen de huisarts en apotheker. De indicatie van de bewoner is leidend in het aanbod van zorg en de coördinatie daarvan.

Zo zullen bewoners met een Wlz-indicatie een andere inzet van zorg, begeleiding en coördinatie van zorg kennen dan bewoners met een Zwz-indicatie. De medische zorg wordt verleend door de huisarts, dit is tevens de hoofdbehandelaar van onze bewoners. Er is een basisarts in dienst van Saamborgh.

Samenwerken met regionale netwerken (dementie, palliatieve zorg, etc.) is onderdeel van het zorg en begeleidingsaanbod. Voor de bewoner is de coördinerend verpleegkundige de coördinator m.b.t. de afstemming van de zorgverleners. Deze zal, in overleg met de

bewoner/familie, de nodige disciplines (zoals fysiotherapeut) inschakelen en de communicatie en uitvoer coördineren.

Het effect van het zorgnetwerk wordt periodiek geëvalueerd tijdens MDO's/zorgevaluatie, artsenuitwisseling, farmaceutisch overleg met apotheker en tijdens de dagelijkse gesprekken van zorgverlener met de bewoner (afhankelijk van de indicatie van de bewoner). Dit wordt vastgelegd in het MDO-verslag, de rapportage, tijdens contractbesprekingen met huisarts en apotheker en netwerkbijeenkomsten (dementie, palliatieve zorg).

2. Personeelssamenstelling

Onze medewerkers zijn onze visitekaartjes en ons kapitaal. Daarom vinden wij het belangrijk om als organisatie zorgvuldig met ons personeel om te gaan en onze nieuwe medewerkers met zorg uit te kiezen. Voor onze bewoners willen we een thuisgevoel creëren waarbij hun wensen en dagelijkse behoeften voorop staan. In onze visie horen hier medewerkers bij die dagelijks betrokken, dichtbij en gastvrij zijn en die kunnen inspelen op het ondersteunen van de bewoner bij het wonen en leven zoals hij of zij dat graag wil. Onze medewerkers werken vanuit persoonlijke kracht en met een open communicatie waarbij er feedback geven en ontvangen kan worden. Met elkaar werkt Saamborgh aan een sterk team dat er voor onze bewoners en elkaar is. Saamborgh vindt het belangrijk dat er gewerkt wordt met een vast team van medewerkers. Ter ondersteuning is er een flexibele schil van ZZP'ers.

De Raad van Commissarissen opereert als toezichthoudend orgaan. Het bestuur heeft de dagelijkse leiding en wordt daarbij ondersteund door locatiemanagers en stafmedewerkers. Daarnaast zijn medewerkers vertegenwoordigd in de verpleegkundige en verzorgende adviesraad (VVAR) en de bewoners in een centrale en lokale bewonersraad.

De personeelssamenstelling (peildatum oktober 2022) is in de schema's op de volgende pagina's inzichtelijk gemaakt.

Doelstelling	Reedewaard		Hoge Haeghe		Sparrenheuvel		Rijnzicht		Almelo	
	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE
Zorg en begeleiding gerelateerde functies	3 (1x LM)	2,34	2 (1x LM)	1,78	1 (LM)	0,44	1 (LM)	0,44	2	1,78
Verpleegkundige niveau 5/6									1	0,67
Verpleegkundige niveau 4							1	0,67	1	0,06
Verpleegkundige i.o.			2	1,56						
Verzorgende IG (VIG)	3	2,22	4	1,78	3	1,89	7	5	8	5,83
Verzorgende 3							4	2,22	1	0,89
Verzorgende IG i.o.							1	0,56		
Helpende	1	0*	4	1,78	1	0,78	2	0,67	9	3,59
Helpende i.o.	4	1,78					1	0,44		
Activiteiten-begeleider	4	2,33			1	0,69			2	0,84
Medewerker begeleiding/ Woonzorgass.	6	1,67	3	0*	3	2,17				
Huishoudelijke zorg/mw.	3	1,17	1	0,56					2	1,03
Koks/woon-kookbegeleider	1	0,28	1	0,28	1	0,28	2	1,22		
<i>Totaal locatie</i>	25	11,79	17	7,74	10	6,25	19	11,22	26	15,69

*= oproepkracht met 0 vaste uren

Doelstelling	Westerstaete		Wilgenpas		't Brewinc Hof		Dagbesteding	
	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE
Zorg en begeleiding gerelateerde functies	1 (LM)	0,56	1 (LM)	1	1 (LM)	1	1 (LM)	1
Verpleegkundige niveau 5/6	1	0,67	3	2,11				
Verpleegkundige niveau 4	1	0,78			1	0,83		
Verpleegkundige i.o.	2	0,89	4	2,33	3	1,78		
Verzorgende IG (VIG)	8	4,94	14	8,06	5	3,56	1	0,22
Verzorgende 3			4	2,39			2	1,11
Verzorgende IG i.o.					1	0,67		
Helpende	5	1,17	3	1	3	0,78		
Helpende i.o.								
Activiteiten-begeleider	1	0,44	3	0,59	1	0,56	2	1,33
Medewerker begeleiding/ Woonzorgass.	5	1			8	2,17		
Huishoudelijke zorg/mw.	2	0,75	9	2,92	2	0,83		
Koks/woon-kookbegeleider	6	2,01	3	0,83				
<i>Totaal locatie</i>	31	13,21	44	21,23	25	12,18	6	3,66

Doelstelling	Overhead	
	Aantal	FTE
Facilitair	1	1
Management*1	2	2
Stafdiensten	2	1,44
P&O	6	4,78
Kwaliteit	6	3,84
Marketing	2	0,89
Financieel/administratie	6	5
Facilitair medewerker	1	0,08
Specialist Ouderengeneeskunde	1	1
Functies SB Wonen	3	2,78
Totaal Overhead	31	23,93

De medische zorg wordt verleend door de huisarts, dit is tevens de hoofdbehandelaar van onze bewoners. Er is een basisarts in dienst van Saamborgh.

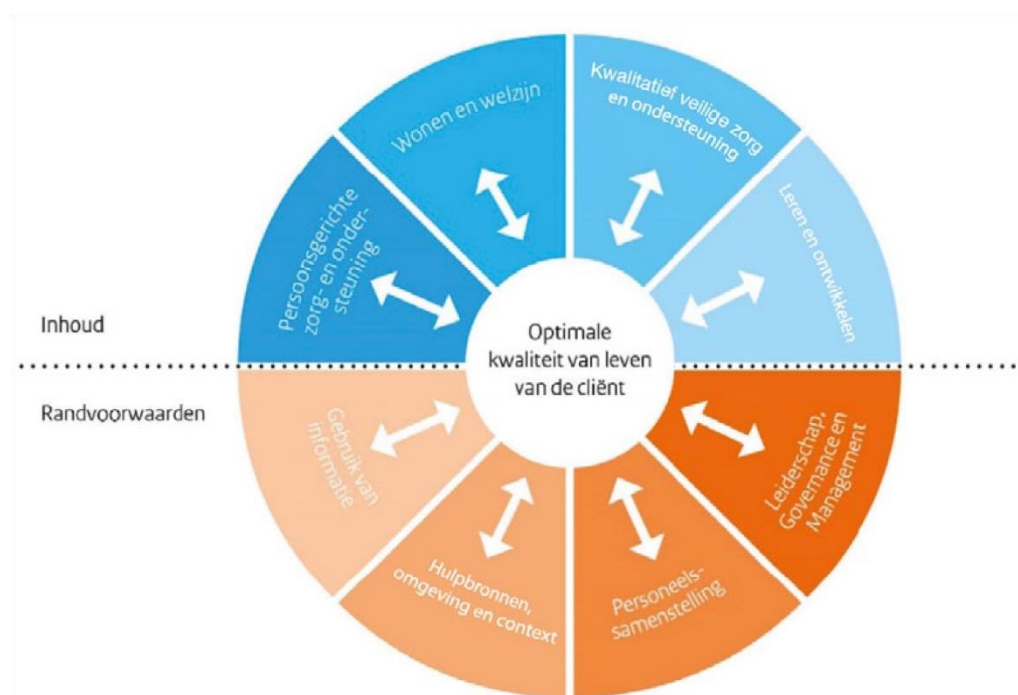
In de directe zorg wordt gewerkt met medewerkers vanaf niveau 1. Afhankelijk van het zorgzwaartepakket (ZZP) en zorgvraag wordt het juiste deskundigheidsniveau ingezet. Daarbij wordt rekening gehouden met de benodigde bevoegd- en bekwaamheden. Medewerkers krijgen scholing aangeboden om de deskundigheid op peil te houden vanuit de Saamborgh Academie. Daarnaast worden inhoudelijke scholingen aangeboden over specifieke, actuele onderwerpen. Saamborgh wil graag een aantrekkelijke werkgever zijn waar de medewerkers zichzelf kunnen ontwikkelen en uitdagen.

Als erkend leerbedrijf biedt Saamborgh studenten van zowel de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) alsook de beroepsopleidende leerweg (BOL), intern de beste praktijkopleiding aan met uitzicht op een baan. Zo beschikt onze organisatie zowel nu als in de toekomst over de juiste vakmensen.

Stagiaires in opleiding, beschikken over de meest actuele specialistische vakkennis. Ze zijn jong en enthousiast, willen graag laten zien wat ze waard zijn, leren snel en hebben weinig inwerktijd nodig. Hierdoor ontstaat een wisselwerking tussen de stagiaires en de medewerkers waardoor nieuwe ontwikkelingen en inzichten Saamborgh bereiken

3. Kwaliteitskader en Saamborgh

Hieronder een korte beschrijving van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg.



Een optimale kwaliteit van leven voor de bewoner is het uitgangspunt van goede, persoonsgerichte zorg en ondersteuning. Dat krijgt vorm in de interactie tussen bewoner, zijn of haar naaste(n) en de zorgprofessional/zorgverlener, op de locatie waar de bewoner woont en zorg en ondersteuning krijgt. De acht thema's in het model zijn gerelateerd aan thema's van inhoud van de zorg en ondersteuning (bovenste helft cirkel). De zorgorganisatie biedt de randvoorwaarden om die driehoek goed te laten functioneren in het zorg- en behandelproces. De randvoorwaarden staan in de onderste helft van de cirkel.

De eerste vier thema's van dit kader zijn gewijd aan de zorg en ondersteuning van de bewoner en hoe professionals en organisaties permanent leren en ontwikkelen.

1: Persoonsgerichte zorg en ondersteuning: Wat wil de bewoner? Met zorg en ondersteuning die optimaal aansluit op de situatie van de bewoner dragen verpleeghuizen bij aan het verhogen van de kwaliteit van leven op alle leefgebieden.

De kwaliteit van leven is voor iedere bewoner anders en bestaat uit een combinatie van medische en verpleegkundige zorg, ondersteuning, zingeving, welbevinden en participatie. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning krijgt vorm in de relatie tussen de bewoner en zijn of haar naaste(n) en de zorgprofessional.

2: Wonen en welzijn – Een aangenaam leven. Persoonsgerichte zorg en wonen & welzijn hangen nauw met elkaar samen. Het gaat er immers om dat de bewoner niet alleen de zorg krijgt die hij of zij nodig heeft, maar ook dat het leven zo aangenaam mogelijk is, met zingeving en betekenisvolle activiteiten, waar mogelijk samen met familie en naasten. Dat krijgt vorm in de dialoog tussen de bewoner, zijn of haar naasten en de zorgprofessionals.

3: Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning – Leren door professionals in teams. Kwaliteit en veiligheid van zorg is constant onder de aandacht. Het op de juiste manier toepassen van professionele standaarden, richtlijnen en wettelijke kaders vraagt om een permanente leercultuur, waarmee zorgprofessionals zoveel mogelijk de kwaliteit van zorg verhogen en de veiligheid van bewoners waarborgen.

4: Leren en ontwikkelen – Lerende organisaties. Om de best mogelijke zorg voor bewoners van verpleeghuizen te realiseren, is het nodig om permanent te blijven leren en ontwikkelen. Zorgorganisaties zijn lerende organisaties en ze zijn transparant over hoe zij zich ontwikkelen en hoe de zorg en ondersteuning daarvan profiteren. In de vier volgende hoofdstukken komen de randvoorwaarden voor goede zorg en ondersteuning aan bod.

5: Leiderschap, governance en management – Transparantie en verantwoording. Goede zorg en ondersteuning komen niet vanzelf tot stand. De wijze waarop de organisatie gestuurd wordt speelt een belangrijke faciliterende, stimulerende en trekkende rol. Een visie op kwaliteit, de

inbreng van medewerkers en bewoners daarbij, het creëren van een leerklimaat zijn essentieel voor een goed functionerende organisatie. In dit hoofdstuk staat ook een overzicht van de gegevens die jaarlijks moeten worden aangeleverd bij de Openbare Database (ODB) van het Zorginstituut Nederland.

6: Personeelssamenstelling - Kwaliteit komt tot stand in de relatie tussen bewoner en zorgverlener. De zorgprofessional maakt het verschil, met zijn of haar kennis, deskundigheid, ervaring en bejegening. Personeelssamenstelling draait om de inzet van de juiste mensen met de juiste competenties die nodig zijn, gezien de vragen van de bewonersgroep op dat moment.

7: Hulpbronnen, omgeving en context. Er zijn veel ontwikkelingen, factoren en innovaties die invloed hebben op het functioneren van de organisatie. Door deze tijdig te identificeren en te doorgronden kunnen de organisatie en de medewerkers er zodanig op inspelen dat zij bijdragen aan kwaliteit van leven van de bewoners en kwaliteit van het werk van de medewerkers.

8: Gebruik van informatie. Het verzamelen, vastleggen en beheren van informatie is van essentieel belang. Enerzijds om het samen leren en ontwikkelen in lokaal verband mogelijk te maken. Anderzijds kan informatie gebruikt worden om inzicht te geven in hoe de organisatie presteert (transparantie) en om intern en extern verantwoording af te leggen.

Kwaliteitskader in de praktijk bij Saamborgh

Het kwaliteitssysteem van Saamborgh schept de voorwaarden, toetst en zorgt voor borging van de kwaliteit, passend bij de geldende kwaliteitskaders.

Kwaliteitscommissie, commissies en werkgroepen

De kwaliteitscommissie is het orgaan waarin overleg plaatsvindt over kwaliteit, beleid en innovatie. Het kwaliteitsplan en jaarplan van de afdeling kwaliteit is leidend voor de agenda. Daarnaast is er een aantal commissies en werkgroepen, met elk een kwaliteitsfunctionaris als kartrekker. De manager kwaliteit houdt samen met de kwaliteitsmedewerker het overzicht, zet met de kartrekkers de lijnen uit, en is beschikbaar als sparring partner voor de kartrekkers. De kartrekkers maken een jaaragenda/ plan van aanpak voor hun commissie/ werkgroep, waarin gewerkt wordt met de PDCA cirkels als methodiek voor verbetering.

Kwaliteitscommissie

Aanwezig:

Directeur, Manager kwaliteit, basisarts, kwaliteitsfunctionarissen, locatie-manager, verpleegkundige

Gesprek:

Volgens agenda met hierin o.a.:

- Acties vanuit jaarplan kwaliteit en kwaliteitsagenda.
- Terugkoppeling voortgang werkgroepen kwaliteit en commissies.



Auditcommissie



Commissie
Infectiepreventie



Commissie Veilig
Incidenten Melden



Werkgroep
positieve
gezondheid &
persoonsgerichte
zorg



Werkgroep
methodisch
werken

3.1 Persoonsgerichte zorg- en ondersteuning

Wat vindt Saamborgh belangrijk?

Saamborgh heeft als doel dat de kwaliteit van leven voor iedere bewoner zo optimaal mogelijk kan zijn, dat bewoners een prettige oude dag hebben. Het streven is dat iedere bewoner zijn eigen levensstijl zo lang mogelijk kan behouden. Saamborgh vindt het belangrijk dat de eigen sociale (leef)omgeving van onze bewoners betrokken blijft en waar nodig ondersteunt. Onze deskundigheid heeft als doel om samen met de bewoner en familie de kwaliteit van leven in stand te houden of te bevorderen. Om dit te bereiken werkt Saamborgh samen: samen met de bewoner, samen met de familie en samen met onze partners. Saamborgh vindt het belangrijk dat mensen hun eigen keuzes kunnen blijven maken. Eigen regie wordt, zover als mogelijk, elke dag ervaren. Saamborgh gaat daarbij uit van mogelijkheden die mensen hebben. Dit komt tot uitdrukking in 'kleine' keuzemogelijkheden in het dagelijks leven. Maar zeker ook in belangrijke beslissingen over ingrijpende zaken. Saamborgh is daarom continue in gesprek met de bewoner, zijn eigen sociale netwerk en medewerkers om hier invulling aan te geven. Belangrijk hulpmiddel is de multidisciplinaire zorg (en overleg) en ondersteuning op maat. Afspraken hierover liggen vast in het zorgleefplan van de bewoner.

Speerpunten 2023

De vier thema's behorende bij persoonsgerichte zorg en ondersteuning zijn compassie, uniek zijn, autonomie en zorgdoelen. Deze zijn voor zorgverleners richtinggevend bij kwaliteitsverbetering op het terrein van persoonsgerichte zorg en ondersteuning.

	Onderwerp	Speerpunt 2023	Planning
1	Persoonsgerichte zorg en positieve gezondheid	Op alle locaties is extra aandacht voor het onderdeel persoonsgerichte zorg en het concept positieve gezondheid.	Heel 2023
2	Methodisch werken en waardevrij rapporteren	Op alle locaties is extra aandacht voor methodisch werken en waardevrij rapporteren.	Heel 2023

	Onderwerp	Speerpunt 2023	Planning
4	Zorgdossiers	De nieuwe handleidingen en werkinstructies worden geïmplementeerd.	1 ^e en 2 ^e kwartaal

3.2 Wonen en Welzijn

Wat vindt Saamborgh belangrijk?

Wonen in een persoonlijke, veilige en comfortabele woonomgeving, (zo mogelijk) kleinschalig van opzet. Een warme, sfeervolle omgeving en volop mogelijkheden om een thuisgevoel te creëren. Deze aspecten worden beïnvloed door de houding en het gedrag van medewerkers, de dienstverlening en de omgeving. Onze aandacht is dan ook continue gericht op deze pijlers. Samen met de bewoner, en waar nodig zijn naaste(n), wordt er vormgegeven aan een zinvolle dag invulling. Om te weten wat voor iemand een zinvolle dag is, verdiepen onze medewerkers zich, samen met bewoner en familie, in wat bewoners gewend waren en wat voor hen van waarde is. Er zijn afspraken gemaakt over de dag invulling, verzorging en voeding. Hierbij is aandacht voor de levensvragen van de bewoner en de invulling van de laatste levensfase.

Speerpunten 2023

	Onderwerp	Ontwikkeldoel 2023	Planning
1	Advanced care planning	Advanced care planning zal voor alle bewoners worden ingevuld.	1e en 2e kwartaal 2023
2	Familieparticipatie/ mantelzorgbeleid	Saamborgh beschikt over een visie op familieparticipatie /mantelzorgbeleid.	1e en 2e kwartaal 2023
3	Beleid ten aanzien van voeding	Er wordt beleid ontwikkeld en geïmplementeerd.	2 ^e /3 ^e kwartaal
4	Welzijn en activiteiten	Elke locatie beschikt over een visie op welzijn en heeft een activiteitenprogramma	

	<i>Onderwerp</i>	<i>Ontwikkeldoel 2023</i>	<i>Planng</i>
		dat jaarlijks geëvalueerd wordt met oog voor gezamenlijke en individuele activiteiten (VPT4 ontspanningsaanbod, VPT5 om verdere stagnatie of achteruitgang te voorkomen d.m.v. gericht programma).	
5	Woonomgeving	De woonomgeving en de inrichting sluit aan bij de doelgroep van de locatie.	Doorlopend

3.3 Veiligheid

Wat vindt Saamborgh belangrijk?

Veilige zorg voor bewoners, waarbij risico's en eigen regie en keuzes zorgvuldig worden afgewogen en waarbij gewerkt wordt vanuit professionele standaarden. Deze zijn vertaald in beleid en protocollen voor onze organisatie. Waar mogelijk wordt hierbij samengewerkt in de keten. Informatie verzamelen over zorginhoudelijke indicatoren en relevante thema's rondom basisveiligheid. Een open en veilige cultuur voor medewerkers waarbinnen geleerd kan worden van informatie, verbeterpunten en fouten.

Speerpunten 2023

	<i>Onderwerp</i>	<i>Ontwikkeldoel 2023</i>	<i>Planning</i>
1	Corona	De draaiboeken en protocollen worden n.a.v. landelijk beleid steeds bijgesteld.	Heel 2023
2	Centrale VIM commissie en lokale MIC commissie	De centrale VIM commissie en lokale MIC commissies worden verder versterkt in het gebruik van Triasweb als analysetool.	Heel 2023
3	Beleid veiligheid	Beleid veiligheid (HACCP, BHV, Legionella) stroomlijnen voor alle locaties	1 ^e kwartaal 2023

3.4 Leren en verbeteren van kwaliteit

Wat vindt Saamborgh belangrijk?

Continue werken aan verbetering van kwaliteit ten behoeve van een optimale zorg voor onze bewoners, met openheid over bereikte resultaten en medewerkers die 'bewust en verantwoordelijk meebouwen aan Saamborgh'.

Hierbij wordt gebruik gemaakt van professionele richtlijnen en beschikbare informatie en data. Er wordt samengewerkt en kennis gedeeld met andere organisaties vanuit het lerend netwerk. Medewerkers stimuleren om na te denken over het effect van handelen, elkaar bevragen, feedback geven en fouten te bespreken. Met als doel te leren, te ontwikkelen en te verbeteren.

Speerpunten 2022

	Onderwerp	Ontwikkeldoel 2023	Planning
1	Interne audits	Er wordt een interne audit commissie geïnstalleerd die de audits binnen Saamborgh gaat door ontwikkelen en uitvoeren. Er vinden interne audits plaats op alle belangrijke kritische zorgprocessen.	Heel 2023
2	Keurmerk	Er zal gewerkt worden aan het behalen van een keurmerk voor heel Saamborgh.	3 ^e kwartaal
3	Aandachtsvelders	Op belangrijke kwaliteitsthema's zijn aandachtsvelders binnen de locaties operationeel.	Heel 2023
4	Lerende organisatie	Er is een cycli rondom intervisie en casuïstiek bespreking op alle locaties en in alle teams.	Heel 2023

3.5 Leiderschap, governance en management

Wat vindt Saamborgh belangrijk?

Saamborgh wil een stabiele, duurzame en gezonde organisatie zijn en wil daarbij dicht bij zijn medewerkers en bewoners staan. De aansturing en governance moet faciliterend zijn voor de te leveren kwaliteit van het Saamborgh-concept. Goed management is van wezenlijk belang voor goede zorg. Belangrijke opdracht voor het management is dat zij niet alleen "managen" maar ook zorgen voor goede inhoudelijke begeleiding en toerusting van medewerkers, zodat zij samen kunnen leren en verbeteren.

Speerpunten 2023

	<i>Onderwerp</i>	<i>Ontwikkeldoel 2023</i>	<i>Planning</i>
1	Missie en visie	Bestuur zorgt voor heldere kaders en structuren gebaseerd op strategie en beleid en toekomstbestendigheid voor lange en korte termijn. Bestuur betreft medewerkers bij totstandkoming strategie en beleid. Alle medewerkers zijn op de hoogte van de missie en visie en dragen deze actief uit	1 ^e en 2 ^e kwartaal 2023
2	Medezeggenschap bewoners en medewerkers	Medezeggenschap bewoners en medewerkers verder versterken door het vormgeven van een nieuwe OR en het versterken van de centrale en lokale bewonersraden. Medezeggenschap VVAR bredere bekendheid geven binnen Saamborgh.	Heel 2023

3.6 Personeelssamenstelling

Wat vindt Saamborgh belangrijk?

Voldoende bevoegd en bekwaam personeel om goede zorg te kunnen leveren in aandacht, aanwezigheid en toezicht. Effectieve planning van inzet en bij de doelgroep passende scholing van kennis en vaardigheden. Daarnaast voldoende mogelijkheden voor medewerkers om te leren en te ontwikkelen. Binnen Saamborgh zijn voldoende vrijwilligers actief en zijn de taken/werkzaamheden duidelijk.

Speerpunten 2023

	Onderwerp	Ontwikkeldoel 2023	Planning
1	Opleidingsbeleid	Er wordt een opleidingsbeleid geschreven en geïmplementeerd door HR.	1 ^e kwartaal 2023
2	ZZP-ers en vrijwilligers	Er wordt beleid ontwikkeld door HR ten aanzien van de inzet van vrijwilligers en ZZP-ers.	
3	Binden en boeien	Er is een strategisch personeelsbeleid opgesteld waarin aandacht is voor het binden en boeien van medewerkers en aandacht voor leeftijdsbestendigheid / duurzame inzetbaarheid met ten minste een onderscheidend item ten opzichte van collega organisaties.	Heel 2023
4	Functiehuis	Saamborgh heeft een functiehuis ingericht op de vastgestelde strategische inrichting en biedt kaders voor sturing op cultuur, competenties en structuren. Alle medewerkers beschikken over een heldere taakfunctiebeschrijving, welke aansluit bij de missie en visie en ambities van Saamborgh, en werken hier naar.	1 ^e kwartaal 2023
5	Deskundige medewerkers.	Saamborgh beschikt over voldoende deskundige, bevoegde en bekwame medewerkers zodat de kwaliteit van zorg altijd gewaarborgd is.	

	<i>Onderwerp</i>	<i>Ontwikkeldoel 2023</i>	<i>Planning</i>
		Alle medewerkers vanaf niveau 3 IG zijn: • BIG geregistreerd (vanaf niveau 4). • Aantoonbaar bevoegd en bekwaam. • Ingeschreven kwaliteitsregister V&VN	
6	Erkend leerbedrijf	Saamborgh blijft een erkend leerbedrijf.	

3.7 Gebruik van hulpbronnen

Wat vindt Saamborgh belangrijk?

Saamborgh vindt het belangrijk om 'effectief en efficiënt gebruik te maken van hulpbronnen om de best mogelijke zorgresultaten en ervaringen te behalen met de beschikbare financiën en middelen'.

Om kwaliteit van zorg te kunnen bieden zijn er een aantal belangrijke randvoorwaarden. Het goed gebruiken van ICT, materialen en hulpmiddelen en samenwerking met andere organisaties hoort daarbij.

Speerpunten 2023

	<i>Onderwerp</i>	<i>Ontwikkeldoel 2023</i>	<i>Planning</i>
1	Kwaliteitshandboek	Er komt een gebruiksvriendelijk handboek (Q-link).	1 ^e / 2 ^e kwartaal 2023
2	Systemen en applicaties.	Mogelijkheden van diverse systemen en applicaties zijn in kaart gebracht en worden gebruikt binnen de organisatie.	1 ^e /2 ^e kwartaal 2023

	<i>Onderwerp</i>	<i>Ontwikkeldoel 2023</i>	<i>Planning</i>
3	LMS	Het leermanagementsysteem voor medewerkers is operationeel .	1 ^e en 2 ^e kwartaal 2023
4	Zorgtechnologie.	Er wordt zorgtechnologie ingezet bij Saamborgh.	Heel 2023

3.8 Gebruik van informatie

Wat vindt Saamborgh belangrijk?

‘Gebruik van informatie. Dit gaat enerzijds over het actief gebruik maken van informatie rondom de inzet van middelen, voor het leveren, monitoren, managen en verbeteren van zorg, alsook over het op transparante wijze verstrekken van kwaliteitsinformatie aan bewoners, hun naasten en aan de samenleving’.

Speerpunten 2023

	<i>Onderwerp</i>	<i>Ontwikkeldoel 2023</i>	<i>Planning</i>
1	Bewonerstevredenheid	Voor bewoners WLZ wordt de klanttevredenheid gemonitord via Zorgkaart Nederland. Voor de bewoners Zvw wordt de PREM meting weer uitgevoerd.	3 ^e kwartaal 2023
2	Sturingsinformatie op zowel organisatie- als locatieniveau	Management, stafafdelingen en locatiemanagement beschikken doorlopend over de juiste stuurinformatie middels vooraf vastgestelde indicatoren om de doelstellingen te kunnen halen.	Heel 2023

	<i>Onderwerp</i>	<i>Ontwikkeldoel 2023</i>	<i>Planning</i>
		Er vindt evaluatie plaats op de te halen doelstellingen per kwartaal.	

4. Verbeterparagraaf locaties

Alle locaties van Saamborgh hebben een verbeterparagraaf/ ontwikkelplan dat integraal onderdeel uitmaakt van dit kwaliteitsplan.