

KLOEK

Wonen met zorg



Kloek Zorg bv

Kwaliteitsplan 2024

Inhoud

Introductie	3
Samenvatting	4
Organisatieinrichting	5
Bouwsteen 1	6
Bouwsteen 2	7
Bouwsteen 3	9
Personeelssamenstelling	10
Kwaliteit in beeld	11
Zeggenschap van professionals / zeggenschap ouderen en hun naasten	12
Bouwsteen 4	14
Bouwsteen 5	15
Klantervaringen	16
Tevredenheid in beeld	17
Bijlage	18
Locatieplan Roosendaal	19
Locatieplan Amsterdam	21
Locatieplan Andelst en Zetten	25

Kloek Wonen met Zorg



”

Voor u ligt het kwaliteitsplan van Kloek Zorg BV (verder te noemen: Kloek). Het plan van Kloek werd dit jaar opgesteld op basis van zowel het lopende kwaliteitskader als het aankomende kwaliteitskompas (op advies van Actiz en CZ). In dit plan beschrijft Kloek welke stappen zullen worden ondernomen om de kwaliteit te waarborgen. Als eerst leest u de samenvatting van ons kwaliteitsplan. Vervolgens werken wij aan de hand van de bouwstenen de onderwerpen uit die voor Kloek belangrijk zijn. In de bijlage vindt u de locatieplannen voor 2024.

Het kwaliteitsplan voor 2024 wordt vóór 31 december 2023 voorgelegd aan de verschillende medezeggenschapsorganen en aan een kwaliteitsplatform dat rechtstreeks vanuit de medewerkers input voor en feedback geeft op onze kwaliteitsplannen. Wij gaan ervan uit dat dit plan een helder beeld schetst van welke koers onze organisatie vaart. Ook is het plan voorgelegd aan mede zorgaanbieders die via ons lerend netwerk Riant verzorgd wonen.

Mede namens de organisatie Kloek Zorg bv.

Irma van der Velde
Directeur a.i

Samenvatting

2023

Bij Kloek streven wij ernaar dat elk individu als uniek wordt gezien en dat zorg die geleverd wordt bij de bewoner past. Kloek staat voor flexibiliteit en aandacht voor het individu, waarin diversiteit de kern vormt.

Wij bieden zorg waarbij Kloek zich aanpast aan de behoeften en wensen van onze bewoners. Dat kan gaan om (diversiteit in uw) leefomgeving. Kloek heeft mogelijkheden tot stads wonen, of juist landelijk.

Er zijn locaties met markante gebouwen en zijn er woningen in een geclusterde setting. Diversiteit kan ook gezien worden in financiële aspecten, zo kan wonen bij Kloek al met alleen AOW of een middeninkomen en uiteraard bij meer financiële ruimte.

Een bewoner kan bij Kloek vrij leven.

Dat betekent dat de leefomgeving van de bewoner aangepast wordt op het overzicht dat de bewoner heeft.

Kloek biedt op ieder vlak een oplossing op maat. Wij zijn in staat zijn om maatwerk te bieden dat aansluit bij de unieke levensstijl en voorkeuren van elke bewoner. Wij stellen de vraag: Welke Kloek past bij u?

Kloek over 2023

Het afgelopen jaar heeft Kloek een flinke groei doorgemaakt. Met uitbreiding van twee naar vier locaties, en een (inmiddels officiële) vijfde locatie die gepland staat voor 2025.

Er is in 2023 veel energie richting uitbreiding gegaan. Kloek heeft twee nieuwe vestigingen onder haar vleugels genomen in Andelst en Zetten (Gelderland). Wij betrekken de nieuwe locaties volledig bij het kwaliteitsplan voor 2024. Ookal leveren deze twee locaties op dit moment zorg via PGB. Het doel is om ook op deze locaties over te gaan naar VPT.

Daarom vraagt Kloek een zorgcontract aan bij Menzis voor 2024.

In het kwaliteitsverslag over 2024 zullen wij alle vier de locaties evalueren.

Inhoud

Kloek besteedt aandacht aan het waarborgen van voldoende en gekwalificeerd personeel in de zorg. De groei van het aantal locaties heeft geleid tot een grotere behoefte aan toegewijde zorgprofessionals, terwijl de sector kampt met een tekort aan (zorg-)personeel.

Kloek maakt in 2024 gebruik van de mogelijkheden die het kwaliteitskompas biedt.

Wij bedoelen mogelijkheden op het gebied van persoonsgerichte zorg, methodisch werken, betrekken van familieleden bij de zorg rondom de bewoner, creëren van een omgeving waarin bewoners kunnen genieten van een fijne dag (welzijn), lekker en gezond eten (voeding) en de organisatie voortdurend in ontwikkeling is. In de locatieplannen in de bijlage is verder uitgelicht hoe dit eruit gaat zien.

Kloek richt zich in 2024 ook op het belang van het netwerk van de bewoners en familieparticipatie. Een groot onderdeel is toegespitst op innovatie in de zorg en Kloek onderzoekt hoe nieuwe technologieën en benaderingen geïntegreerd kunnen worden om de zorg te verbeteren. Daarnaast wordt aandacht besteed aan leiderschap, governance en management, medezeggenschap en het effectieve gebruik van hulpbronnen om de doelstellingen van Kloek te verwezenlijken. Dit kwaliteitsplan biedt een beeld van Kloek waarbij wij naar verbetering en innovatie in de sector streven. Het is een weergave van het pad dat Kloek heeft afgelegd en een vooruitblik op de toekomst van deze organisatie in de zorg voor ouderen.

Organisatieinrichting

Locaties:

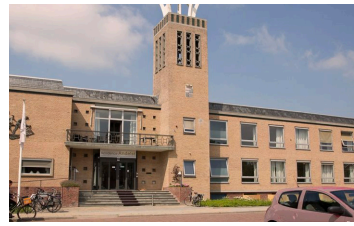
Kloek heeft vier locaties kleinschalig wonen voor ouderen met dementie (VV5). In maart 2016 werd de eerste locatie geopend in Roosendaal, gevolgd door de tweede locatie in Amsterdam in maart 2018. In 2023 zijn er twee nieuwe vestigingen in Andelst en Zetten bij gekomen. Beide in de provincie Gelderland en op 3 kilometer afstand van elkaar.



Roosendaal



Amsterdam



Andelst



Zetten

De nieuwe locatie in Heemstede is in aanbouw en zal in 2025 haar deuren openen.



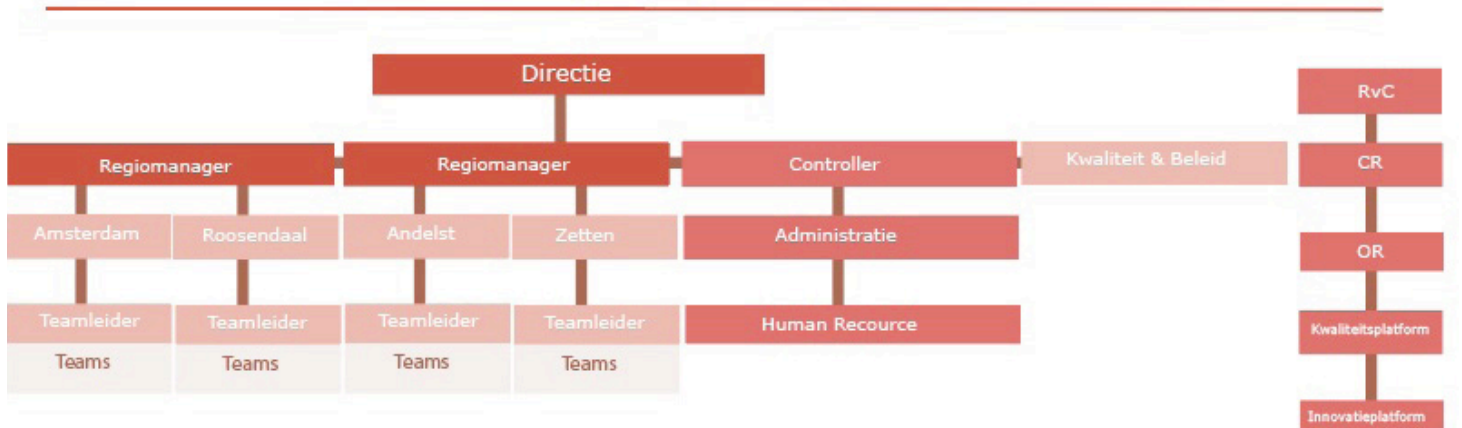
Heemstede (2025)



Organisatie:

Kloek is een vennootschap met in 2024 een tweehoofdig raad van bestuur, een raad van commissarissen, een cliëntenraad en een ondernemingsraad. De directie is verantwoordelijk voor het dagelijkse reilen en zeilen van de organisatie. De directie wordt ondersteund door twee regiomanagers, vier teamleiders, een kwaliteits- en beleidsmedewerkster en samen vormen zij het managementteam. Het management wordt ondersteund door de controller, administratief medewerkers, planners en human resource.

Organogram



Bouwsteen 1: Het kennen van wensen en behoeften

Een open gesprek

Bij Kloek streven we naar een persoonlijke benadering. Wij kennen de wensen en behoeften van onze bewoners en dat staat centraal in het leveren van goede zorg. In het kwaliteitskader wordt gesproken over “persoonsgerichte zorg en ondersteuning” en “wonen en welzijn”. Voor Kloek zal de essentie van deze pijlers niet veranderen tijdens de overgang naar het kwaliteitskompas. Voor het welzijn van onze bewoners moet helder zijn waar de wensen en behoeften liggen. Alleen zo kunnen wij ook het wonen voor hen passend maken.

Dat begint met een open gesprek.

Onze medewerkers zijn actief betrokken bij het opbouwen van sterke relaties met onze bewoners en hun naasten. Een nauwe samenwerking vormt de basis voor het begrijpen van de individuele behoeften van onze bewoners en het identificeren van hun specifieke wensen. Via deze weg kunnen zij de wensen en behoeften van onze bewoners in kaart brengen. Om dit kracht bij te zetten is er vanuit het kwaliteitsplatform en in de teams aandacht besteed aan het onderdeel: ‘advanced care planning’.

Er komt een sterk signaal vanuit de sector maar ook vanuit de tevredenheidsonderzoeken, dat er weinig (of niet frequent genoeg) gesproken wordt over wat de wensen en behoeften zijn van de bewoners als het einde van hun leven nadert.

Er wordt in 2024 gewerkt aan een passende aanpak om hierover een gesprek op gang te brengen (en te houden) en de drempel met betrekking tot dit onderwerp te verlagen. Het open gesprek wordt ook meegenomen in het traject van Waardigheid en Trots voor de Toekomst (waarover in Bouwsteen 2 meer). Dit traject speelt een rol in het identificeren van behoeften en wensen van de bewoners en met name hun naasten.

Cliëntendossier.

Om onze medewerkers zo goed mogelijk te kunnen ondersteunen in de zorg voor onze bewoners heeft Kloek geïnvesteerd in de modernisering van het elektronisch cliëntendossier (ONS-Nedap). Deze update is niet alleen gericht op het stroomlijnen van onze interne processen,

maar ook op het verbeteren van de manier waarop we informatie verzamelen en delen over onze bewoners. Het vernieuwde cliëntendossier biedt onze medewerkers gemakkelijker toegang tot essentiële gegevens over elke bewoner.

Door deze update kunnen we beter inzicht krijgen in wie er bij Kloek woont en welke individuele wensen en behoeften zij hebben.

Het systeem fungeert als een waardevol instrument dat onze medewerkers ondersteunt bij het leveren van zorg op maat.

Hierdoor kunnen we niet alleen adequater reageren op de behoeften van onze bewoners, maar ook inspelen op veranderende omstandigheden. Het geeft ondersteuning aan het op gang houden van het open gesprek.

Voor het gebruik van het vernieuwd ingerichte cliëntendossier is een werkbeschrijving (genaamd: 24-uur de klok rond) opgesteld zodat iedere medewerker met gemak kan terugvinden hoe er mee te werken.

Dit document wordt ter ondersteuning gebruikt tijdens het onboardingsproces.

Deze werkbeschrijving zal ook in Andelst en Zetten worden ingezet als tool om een eenduidige werkwijze aan te houden binnen de gehele organisatie.

Vanaf eind januari 2024 zal de aangepaste versie van het methodisch werken bestand “24-uur de klok rond” beschikbaar zijn voor de nieuwe locaties en worden ze opgenomen in hun werkproces.

In samenspraak met onze bewoners en hun naasten blijven we ons inzetten om onze benadering voortdurend te verbeteren. Door middel van frequente evaluaties in teambijeenkomsten en open communicatie met de naasten, heeft Kloek als doel een omgeving te creëren waarin elke bewoner (en hun naasten) maar ook de medewerkers zich gehoord begrepen en ondersteund voelen.

Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken

Het sociale netwerk en familieparticipatie

Maar hoe ziet het netwerk van onze bewoners er eigenlijk uit? Het netwerk wordt in kaart gebracht tijdens het open gesprek dat bij Bouwsteen 1 genoemd wordt.

Familieparticipatie is een belangrijk aspect als het gaat over 'Future-proofing care'.

In deze tijd, waarin de bewoners de regie over hun eigen leven en een thuisgevoel in hun woonomgeving willen behouden, is samenwerking met de familie en naasten van groot belang. Maar hoe doen we dat zonder de mantelzorgers of naasten te (over)belasten. Wij zoeken naar een realistische inzet van informele zorg. Daarmee bedoelen wij: het netwerk van de bewoner versterken door een combinatie van het bestaande netwerk van de bewoner en professionals. Het programma 'Waardigheid en trots voor de toekomst' (WTT) ondersteunt Kloek hierin, door het delen van kennis en het begeleiden van onze organisatie bij de implementatie van deze persoonsgerichte aanpak.

Ook in Andelst en Zetten wordt er in 2024 extra aandacht besteed aan familieparticipatie en is dit onderwerp meegenomen in het locatieplan om te behandelen in Q3. Het traject WTT speelt een rol in het vaststellen van behoeften en wensen van de bewoners maar de aandacht ligt voor 2024 met name bij hun naasten. Door het faciliteren van samen leren, met onder andere lerende netwerken en het verzamelen en verspreiden van goede voorbeelden, wordt de basis gelegd voor een innovatieve, persoonsgerichte zorgomgeving. Hierbij is het erkennen van het waardevolle perspectief van familieleden en mantelzorgers van groot belang. Het betrekken van het netwerk bij het leveren van zorg draagt bij aan een persoonlijke benadering en versterkt de band tussen zorgontvanger, zorgverlener en familie of naasten. WTT biedt onze organisatie ondersteuning op maat waar nodig. De gezamenlijke inspanningen zijn erop gericht om te anticiperen op de veranderingen in de zorgsector, zoals de vergrijzing, complexere zorgvragen en het personeelstekort.

Door het actief deelnemen aan lerende netwerken, wil Kloek kunnen inspelen op toekomstige

ontwikkelingen. Het programma Waardigheid en trots voor de toekomst fungeert als een waardevolle partner in dit proces. In 2023 is er een start gemaakt met deze samenwerking. Daarover volgt een terugkoppeling in het kwaliteitsverslag van 2024.

Het netwerk versterken

Kwetsbare mensen en/of mensen met een beperkt netwerk hebben hulp vanuit de samenleving nodig. Onze organisatie streeft ernaar om, door middel van lokale en regionale samenwerkingen, samenwerkingen met andere zorginstanties en het uitwisselen van ervaringen in (kwaliteits)netwerken, het netwerk te versterken en de kennis te vergroten.

De professionals weten elkaar te vinden en de teams kunnen zo makkelijker in overleg.

In **Amsterdam** wordt er nauw samengewerkt met huisartsenpraktijk Rustenburg. Zij komen wekelijks een visite doen bij alle bewoners. Er is regelmatig contact met andere zorgorganisaties zoals ziekenhuizen, thuiszorgorganisaties en casemanagers. Door het nauwe contact kan er snel geschakeld worden tussen Kloek Amsterdam, de huisartsenpraktijk, apotheek de Pijp en apotheek van Wou. Het netwerk van de bewoners in Amsterdam wordt ook op een andere manier ondersteund. Bewoners zijn bijvoorbeeld welkom bij het café om de hoek waar afspraken zijn gemaakt over betalingen zodat zij zonder problemen een hapje of drankje kunnen nuttigen. Winkeliers zijn bekend met Kloek en haar bewoners. Bij "Huiskamer in de Wijk" kunnen onze bewoners ook aansluiten en is er een ontmoetingsgroep voor mensen met dementie.

In **Roosendaal** mag Kloek aansluiten bij de transitietafel West-Brabant en is er goed contact met Groenhuysen, een ouderenzorgcentrum in Roosendaal, waarmee ervaringen en expertise uitgewisseld worden. Alle bewoners hebben een eigen huisarts waar doorlopend contact mee onderhouden wordt en voor consultatie worden ingeschakeld. Kloek Roosendaal werkt nauw samen met onder andere fysiotherapeuten, casemanagers dementie en Gerben Jansen,

voorzitter vakgroep dementieverpleegkundigen van V&VN, die informatiebijeenkomsten over dementie aanbiedt aan naasten of geïnteresseerden.

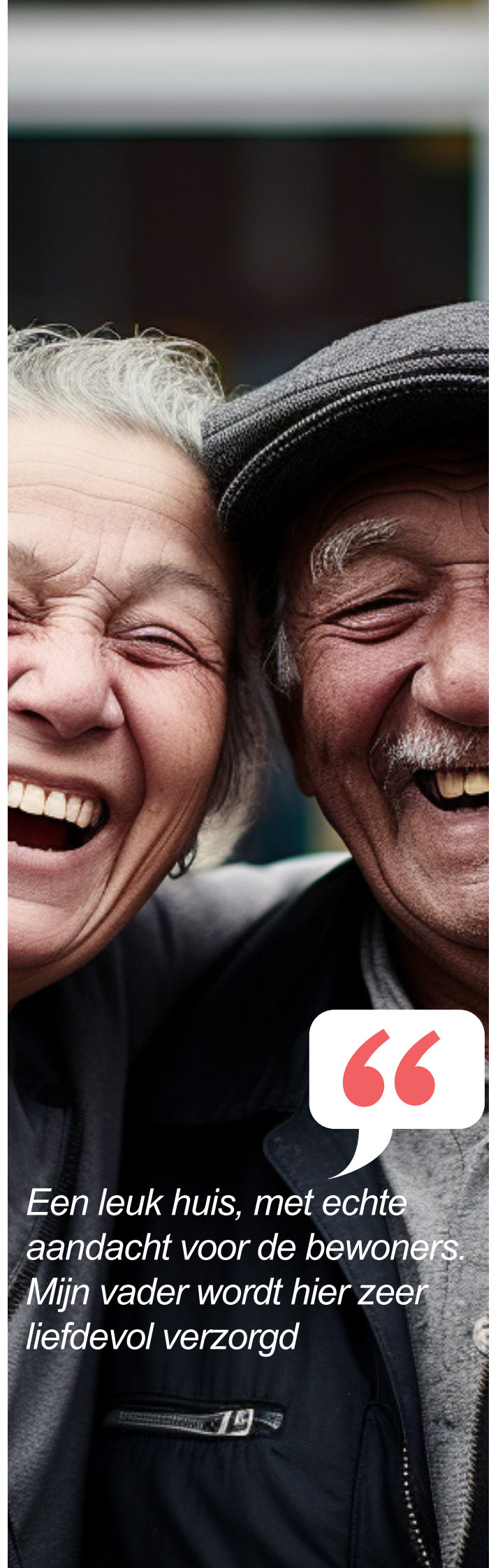
In **Andelst** en **Zetten** biedt Zinzia ondersteuning door onder andere de inzet van psychologen, podotherapeuten en fysiotherapeuten.

Omdat het hier gaat om een kleine gemeenschap zijn ook hier de lijntjes kort. Voor de bewoners in Andelst en Zetten is er een overeenkomst tussen huisartsenpraktijk Herveld en Huisartsencentrum Zetten.

Kloek heeft voor de locaties Roosendaal en Amsterdam contracten afgesloten met Novicare voor de levering van behandelaren, waaronder gedragspsychologen en specialisten ouderengeneeskunde (SO).

Deze behandelaren maken deel uit van multidisciplinaire teams. Voor de nieuwe locaties Andelst en Zetten start in januari eenzelfde samenwerking met Novicare. Deze bouwsteen koppelen wij aan een combinatie van de pijlers: “persoonsgerichte zorg en ondersteuning” en “wonen en welzijn” uit het kwaliteitskader.

In 2024 werkt Kloek toe naar het denken vanuit een netwerk. Kloek wil een stimulerende werking hebben op samenwerkingen in de regio en zal zich daar ook hard voor inzetten



“

Een leuk huis, met echte aandacht voor de bewoners. Mijn vader wordt hier zeer liefdevol verzorgd

Bouwsteen 3: Het werk organiseren

Aandacht voor technologie

In de zorgsector is de toenemende vergrijzing een punt van aandacht. Het leidt tot een groeiende vraag naar gespecialiseerde zorg voor ouderen, zo ook voor degenen die kampen met dementie.

Deze demografische verschuiving brengt een verhoogde druk met zich mee voor zowel de financiële als de personele middelen van Kloek.

De behoefte aan langdurige zorg en ondersteuning voor ouderen met dementie vraagt om een meer geïntegreerde aanpak en continue verbeteringen in de kwaliteit van zorg. Deze ondersteuning moet worden afgestemd op de individuele behoeften en omstandigheden van onze bewoners.

Het betrekken van mantelzorgers en het stimuleren van samenwerking tussen verschillende zorgdisciplines wordt van toenemend belang.

Dit wordt ook in Bouwsteen 2 uitvoerig beschreven.

Een andere uitdaging is de noodzaak om de zorg te innoveren en te moderniseren, met bijzondere aandacht voor technologische oplossingen die de zelfstandigheid van ouderen met dementie kunnen bevorderen. Dit kan het gebruik van digitale gezondheidstoepassingen, telemedicine en slimme sensortechnologie betekenen, om de veiligheid en het welzijn van patiënten te verbeteren en tegelijkertijd de druk op de zorgverleners te verlichten. Wij zien bij deze bouwsteen een overlap tussen de pijlers: “kwalitatief veilige zorg en ondersteuning” en “leren en ontwikkelen” uit het kwaliteitskader.

Momo Bedsense

Bewonerswelzijn in één oogopslag

In samenwerking met Anders Werken in de Zorg en gestimuleerd door de Transitietafel VVT West Brabant, heeft Kloek de pilot Momo Bedsense geïntroduceerd op locatie Roosendaal. Dit systeem stelt onze medewerkers in staat om in één oogopslag een volledig overzicht te hebben van alle bewoners die gebruikmaakt van slimme bedsensoren via de Momo Bedsense App. De slimme bedsensoren voorzien onze medewerkers van zowel voorspellende als real-time inzichten in de slaapgewoonten en behoeften van elke bewoner. De implementatie van een slimme bedsensor maakt het mogelijk zorg op maat te leveren op basis van individuele behoeften en gewoonten van onze bewoners.

Werkdrukverlaging en persoonsgerichte zorg

Deze pilot is niet alleen een gamechanger voor zorgverleners, maar ook voor de bewoners zelf. De voorspellende analyses en live-inzichten zouden de werkdruk van het zorgpersoneel aanzienlijk kunnen verlagen.

Tegelijkertijd stellen ze zorgverleners in staat om persoonsgerichte zorg te bieden op basis van nauwkeurige gegevens, wat kan resulteren in meer werkplezier voor het zorgmedewerkers en een verbeterde kwaliteit van zorgverlening. Met name in de nacht.

Positieve resultaten voor bewoners

De Momo Bedsense draagt bij aan het verminderen van valincidenten en bevordert een betere nachtrust voor de bewoners, waardoor hun algehele welzijn positief kan worden beïnvloed.

De toekomst van zorg bij Kloek

Met de Momo Bedsense pilot bewijst Kloek haar toewijding aan vooruitstrevende zorg.

Met de uitrol van deze pilot kunnen we niet alleen meetbare voordelen, voor zowel zorgverleners als bewoners, organiseren maar opent ook de deur naar een toekomst van innovatieve en effectieve dienstverlening. In Roosendaal is de pilot nog volop in gang.

Begin 2024 zullen de uitkomsten geanalyseerd worden om te beoordelen of (en zo ja: waar) de Momo Bedsense een aanvulling is voor de rest van onze organisatie.

Personeelssamenstelling

Het kwaliteitskader verpleeghuiszorg hecht bijzondere waarde aan de personeelssamenstelling. Zoals treffend verwoord in het kader zelf:

“Het essentiële contact en de relatie tussen zorgverleners en cliënten vormen de sleutel tot hoogwaardige zorg”. Dat blijft ook relevant bij ingang van het kwaliteitskompas.

Een passende personeelssamenstelling is een belangrijke voorwaarde voor kwalitatieve zorg. Het kwaliteitskader verlangde van zorginstellingen dat zij gegevens over hun personeelssamenstelling opnemen in hun kwaliteitsplannen en -verslagen.

De normen van het kwaliteitskader omvatten een reeks procesrichtlijnen die beschrijven hoe elk verpleeghuis de optimale personeelssamenstelling kan bereiken, afgestemd op hun specifieke situatie. Het kwaliteitskader introduceerde vijf specifieke indicatoren voor personeelssamenstelling, die als “kritische kernfactoren” worden aangeduid.

DE 5 INDICATOREN

- *aard van de aanstelling*
- *kwalificatieniveaus zorgverleners en vrijwilliger*
- *ziekteverzuim*
- *in-, door- en uitstroom*
- *ratio personeelskosten / opbrengsten*

Het kwaliteitskompas biedt ruimte voor een andere manier van werken en denken over kwaliteit.

Dat sluit goed aan bij de visie van Kloek dat maatwerk geboden moet kunnen worden.

De bouwstenen om de kwaliteit van leven te versterken zijn gericht op de persoon met ondersteuningsbehoeften en de kracht van de lokale omgeving.

Het benadrukt het belang van technologie, de aansluiting van professionals, en de noodzakelijke ondersteuning voor gezamenlijke werkzaamheden binnen teams en netwerken.

Het stimuleert leren en ontwikkelen op collectief niveau, met slim gebruik van data.

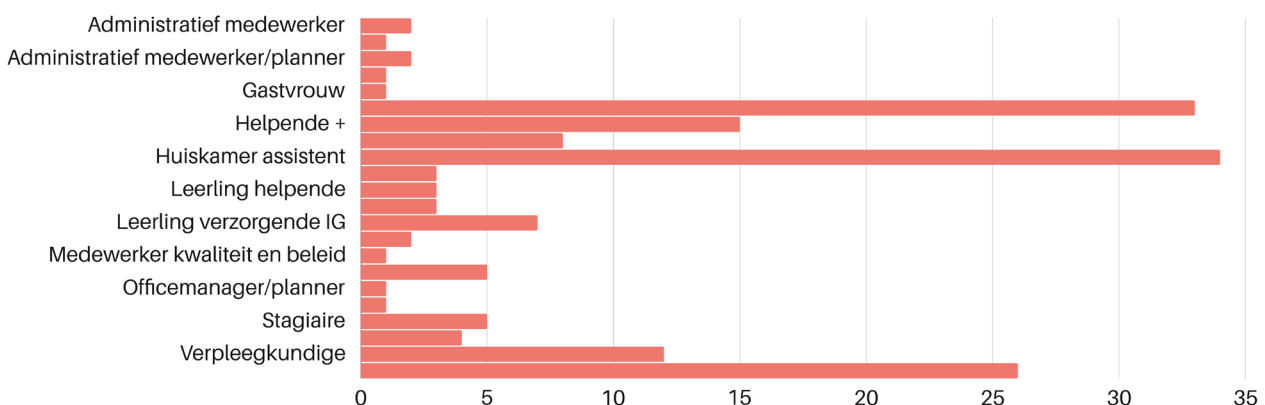
Het kompas leidt tot een ontwikkelagenda met concrete implicaties voor de praktijk.

Deze agenda is echter nog niet voorhanden.

Daarom heeft Kloek gekozen om een “tussenvorm” voor het kwaliteitsplan op te stellen en de kritische kernfactoren te verwerken in dit plan. Het doel is uiteindelijk om de focus te leggen op de kwaliteit van leven, met gelijktijdige aandacht voor voldoening in het werk.

DESKUNIDGHEIDSMIX

Kloek Zorg BV. 2023



BEZETTING

Totale bedbezetting Kloek



90%

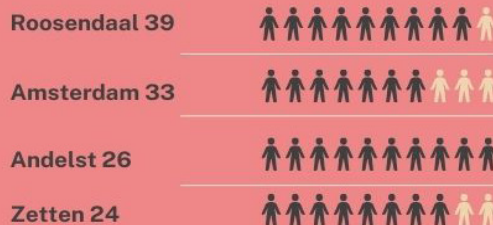
VERZUIM



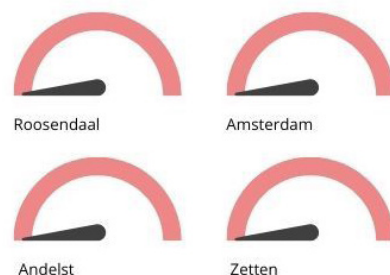
*gem. totale cijfers Kloek Zorg bv

Kwaliteit in beeld

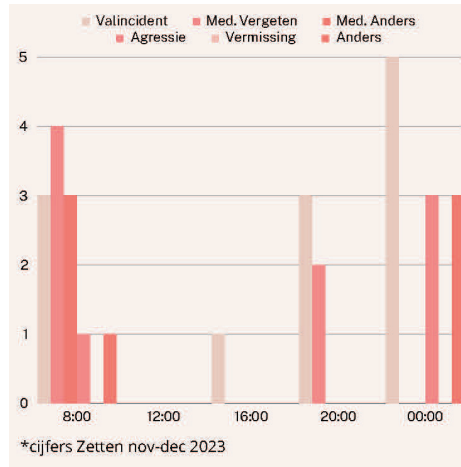
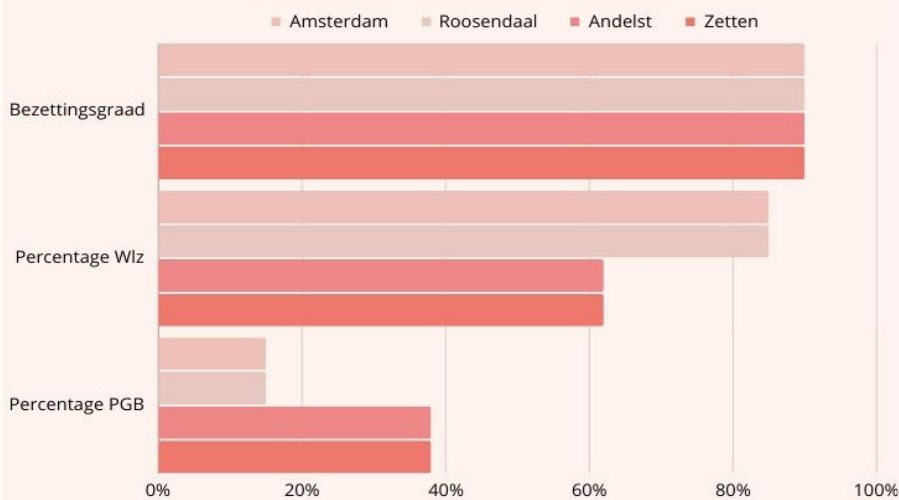
AANTAL BEWONERS PER LOCATIE



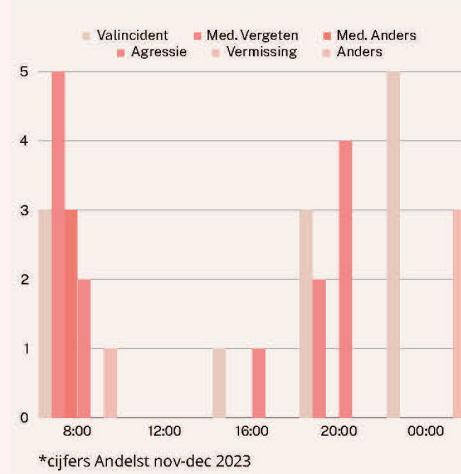
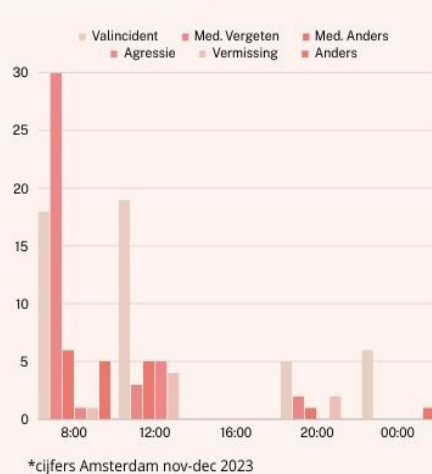
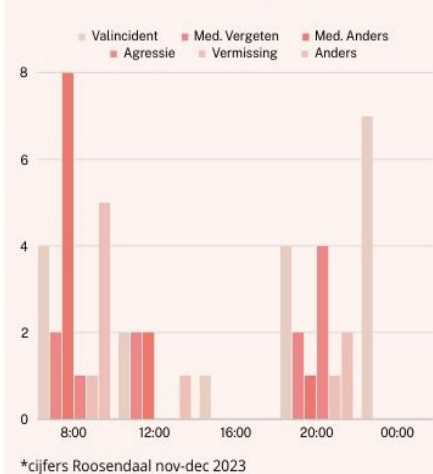
DECUBITUS



IN-EN UITSTROOM



MIC/MIM





*Zelfs als mijn geheugen mij soms ontglipt,
voel ik me hier altijd veilig.*

Zeggenschap van professionals en zeggenschap ouderen en hun naasten

Bij Kloek begrijpen we dat een zorglocatie het beste functioneert wanneer alle belanghebbenden, inclusief de bewoners, medewerkers en externe toezichthouders, een stem hebben in het beleid en de besluitvorming. Daarom hebben we verschillende organen opgezet om ervoor te zorgen dat de belangen van al onze stakeholders worden vertegenwoordigd. Deze organen omvatten de raad van commissarissen, de cliëntenraad en de ondernemingsraad.



Raad van Commissarissen:

De raad van commissarissen (RvC) van Kloek bestaat uit ervaren professionals en externe deskundigen die toezicht houden op de strategische besluitvorming en het bestuur van onze organisatie. Hun rol is ervoor te zorgen dat de zorginstelling ethisch en effectief wordt bestuurd en dat deze voldoet aan alle wettelijke eisen. De RvC fungeert als een kritische vriend en adviseur van het bestuur en speelt een cruciale rol in het waarborgen van transparantie en verantwoording.



Cliëntenraad:

De cliëntenraad van Kloek vertegenwoordigt de belangen van onze bewoners en hun familieleden. Deze raad biedt een platform voor open communicatie en feedback, en helpt om de kwaliteit van onze zorg- en dienstverlening voortdurend te verbeteren. De leden van de cliëntenraad geven advies over zaken als kwaliteit van zorg, veiligheid, voeding, en activiteiten, en zorgen ervoor dat de stemmen van onze bewoners worden gehoord en gerespecteerd.



Ondernemingsraad:

De ondernemingsraad (OR) vertegenwoordigt de medewerkers van Kloek. De ondernemingsraad speelt een actieve rol bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden, het personeelsbeleid en de werkomgeving. Ze zijn betrokken bij besluitvormingsprocessen die invloed hebben op het personeel en adviseren de directie over kwesties als arbeidsvoorwaarden, scholing, en werkomstandigheden. De OR is een belangrijke schakel tussen de medewerkers en het management en draagt bij aan een positieve werkomgeving. Kloek hecht waarde aan de samenwerking en communicatie tussen deze organen en streeft ernaar om de belangen van alle betrokken partijen in evenwicht te houden. Medezeggenschap is een essentieel onderdeel van onze organisatiestructuur. We geloven dat het bijdraagt aan de kwaliteit en transparantie van onze zorgdiensten. Samen werken we aan de verbetering van de levenskwaliteit van onze bewoners en het welzijn van onze medewerkers.

Om de organisatie integraal te ondersteunen heeft Kloek verschillende platforms en commissies opgezet.



Het kwaliteitsplatform:

Het kwaliteitsplatform vormt een basisbron voor het kwaliteitsbeleid binnen Kloek en heeft vertegenwoordiging vanuit alle locaties. Zij zijn de aanjagers op de werkvloer die goede kwaliteit van zorg en dienstverlening op peil willen houden.



Het innovatieplatform:

Het innovatieplatform vormt een basisbron voor het innovatiebeleid. Bevlogen collega's binnen Kloek kijken waar de behoeften liggen en begrijpen wat er nodig is om zorg werkbaar te maken en menselijk te houden door inzet van technologie. Zij houden de organisatie op de hoogte van ontwikkelingen op innovatiegebied binnen de zorgsector.



De infectiepreventiecommissie:

Deze commissie bewaakt en borgt het infectiepreventiebeleid. Deze commissie heeft in 2023 een actieve start gemaakt onder leiding van een deskundige van Vilans en een infectiepreventie deskundige van Focus infectiepreventie.

Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen

Vakbekwame professionals

Bij Kloek hechten wij veel waarde aan het bevoegd en bekwaam houden van onze medewerkers. Ons doel is om op een ludieke en innovatieve manier de medewerkers geëngageerd te houden en hun kennis en kunde te borgen. Om het leren interactief en laagdrempelig te houden is er in 2022 gestart met het uitrollen van de Primio app. Een digitale scholingstool. In 2023 zijn de medewerkers via deze app op een dynamisch wijze meegenomen in hun (bij)scholing. Het doel hiervan is alle medewerkers bevoegd en bekwaam te houden en tijdig inhoudelijke herinneringen met betrekking tot hun werkzaamheden toe te reiken. Dat gebeurt middels meldingen, die elke medewerker krijgt, als er nieuwe onderwerpen worden belicht. Via de app wordt een korte quiz doorgelopen die de kennis van de medewerker test. Voor de inhoud is een scholingsplan opgesteld.

In 2023 is er naast de reguliere scholing met de Primio-app gebruikgemaakt van een “bevoegd en bekwaam bus”. In deze bus worden de skills van onze medewerkers opgefrist en zullen zij elke drie jaar worden afgetoetst. Aftoetsing kan ook wanneer een medewerker aangeeft zich niet voldoende bekwaam te voelen.

Leren en ontwikkelen wordt in het kwaliteitskader losgekoppeld van verantwoording.

Het is dan niet meer verplicht deze te koppelen aan landelijke indicatoren. Het meten kan ook op basis van andere informatie die relevant is voor de organisatie nu. Leren kan op verschillende niveaus: individueel, in teamverband, op organisatieniveau of regionaal niveau. In 2024 wordt er ook tijd en ruimte vrijgemaakt voor het stroomlijnen van leren en ontwikkelen binnen onze organisatie. In Roosendaal en Amsterdam wordt gebruikgemaakt van de Primio-app waar in Andelst en Zetten nog gewerkt wordt aan het SDB leerplatform. Op dit gebied zal nog helderder in beeld moeten worden gebracht wat de visie van Kloek op leren en ontwikkelen is, en welke thema's daarbij van belang zijn voor de komende jaren. Er is ruimte voor twee leerling plekken per locatie, startende in januari en februari. Voor individuele scholing wordt ook ruimte gemaakt. Er zijn medewerkers die zich graag (extra) willen scholen in de nederlandse taal en schrift en medewerkers die willen doorstromen richting HRM. Het management heeft zich tijdens de tweedaagse in 2023 gericht op verbinding, visie en toekomst. Ook hier heeft het leveren van maatwerk en inspelen op de diversiteit van de medewerkers een voorname rol.

VOOR 2024 STAAT ONDER ANDERE GEAGENDEERD:

- *verdieping kennis over dementie voor alle medewerkers*
- *training en auditing hygiëncode voor kleinschalig wonen*
- *verdieping van methodisch werken*
- *infectiepreventie*
- *BHV training*
- *scholing voor de OR*
- *intercollegiale toetsing*
- *prisma light scholing voor MIC commissie*

Uiteraard zijn er meer onderwerpen die geagendeerd worden. Deze zijn veelal locatiegebonden. In de bijlage zijn de locatieplannen te vinden waarin de scholingsonderwerpen worden belicht.

‘Ik kijk hoe iemand zich voelt en daarop sluit ik aan’

Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit

Met het nieuwe kwaliteitskompas wordt een paradigmaverschuiving in onze benadering van kwaliteit in gang gezet. Het geeft ons de ruimte om duiding te geven aan aspecten waar wij als organisatie waarde aan hechten en geeft de mogelijkheid de kaders los te laten. Eigen interpretatie en invulling past bij Kloek. Kloek is authentiek en zo ook de diensten die wij leveren. Vanuit onze organisatie is het invoeren van het Kwaliteitskompas een positieve verbetering in de stugge structuur die nu in de gezondheidszorg wordt aangehouden. Elke organisatie is immers anders.

Om beter inzicht te krijgen in de kwaliteit binnen de organisatie en de regeldruk te verlagen is er ingezet op het gebruik van geavanceerde technologieën.

Kloek is, als een van de participanten binnen de koplopersgroep KIK-V DaaS (Data as a Service), gestart met stappen maken om de administratieve druk te verlagen binnen de organisatie. Specifiek ge-ent op het automatiseren van de gegevensuitwisseling in de verpleeghuiszorg.

Eind 2023 wordt er een BI-tool (Business Intelligence-tool) geïntegreerd. Hierdoor krijgen we de mogelijkheid om real-time gegevens te verzamelen, analyseren en interpreteren. Hierdoor zijn we in staat om trends en patronen te identificeren die voorheen mogelijk onopgemerkt bleven. Dit stelt ons in staat om proactief in te spelen op kwaliteitskwesties en snel te schakelen om verbeteringen door te voeren. Een essentieel onderdeel van inzicht creëren is de manier waarop onze stuurinformatie georganiseerd wordt. Door de BI-tool te integreren in ons kwaliteitsbeheerproces, krijgen we nu een gestroomlijnd systeem voor het monitoren en beheren van onze kwaliteitsdoelstellingen.

Met KIK-V en de BI-tool, hebben we niet alleen als doel voor 2024 de kwaliteitsinformatie te optimaliseren, maar ook het om het vermogen te vergoten om verbeterd inzicht te verkrijgen in onze processen.

Bovendien zijn we gestart met het traject Bitsing voor marketing- en salesdoeleinden. Dit stelt ons in staat om op een gestructureerde en geoptimaliseerde manier onze marketing- en salesstrategieën te plannen en uit te voeren.

Door KIK-V DaaS en de BI-tool te integreren en het Bitsing-traject te omarmen, leggen we een solide basis voor een toekomst waarin kwaliteit centraal staat in al onze activiteiten.

Klantervaringen

Evaluëren en ontwikkelen

Om de zorg en ondersteuning te kunnen evalueren is de input van de bewoners en hun naasten onmisbaar. Hiervoor zet Kloek onder andere de tevredenheidsonderzoeken in.

In 2023 is er een pilot gestart met een zelfgekozen meetinstrument. Door samen te werken met TopQare heeft Kloek op een andere manier de tevredenheidsmetingen afgenomen.

De uitvraag is niet via één lange vragenlijst, maar gefaseerd in 4 delen verstuurd.

Dit heeft gezorgd voor een hoger responspercentage (gemiddelde respons van 54%).

Deze manier van uitvragen is gebruiksvriendelijker voor de bevrageden en geeft structuur. Elke uitvraag heeft één kwaliteitsthema waar specifieke vragen over worden gesteld.

Na de uitvraag ontvangt Kloek een analyse. Deze analyse wordt in het managementoverleg besproken. Als hier aandachtspunten uit voortvloeien, worden deze met een opvolgdatum op het verbeterregister geregistreerd.

De uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken worden, na analyse van de directie en het managementteam, gedeeld met alle bevrageden. Hierin is de totaalscore van de cliëntervaringen op basis van de zes verplichte deelvragen meegenomen.

Het resultaat van de tevredenheidsonderzoeken vindt u op de volgende pagina.

Andelst en Zetten zijn hierin nog niet meegenomen maar dat zal voor 2024 wel zo zijn.

Via Zorgkaart Nederland krijgen we steeds meer waarderingen binnen.

	Waardering Roosendaal	8,6
	Waardering Amsterdam	8,2
	Waardering Andelst	8,0
	Waardering Zetten	8,9

*Waardering Zorgkaart Nederland december 2023

Wij zijn heel erg tevreden over de toegewijde, persoonlijke zorg en aandacht voor mijn moeder tijdens haar fijne dagen bij Kloek. Geen wens was te gek, daarvoor heel erg dank!

*citaat uit waardering via Zorgkaart Nederland



KLOEK

Wonen met zorg

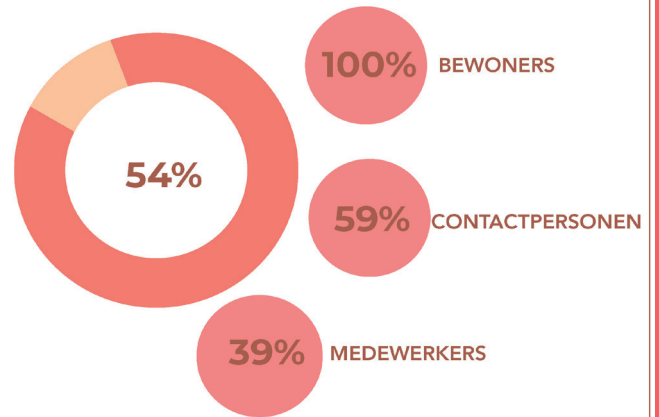
Tevredenheid in beeld

Kloek Amsterdam
Lutmastraat 183
1073 GX

Kloek Roosendaal
Egelantier 2-24
4707 AA



RESPONSPERCENTAGE



Uitkomst tevredenheidsonderzoeken Kloek Roosendaal en Kloek Amsterdam over 2023

Categorie	Score			
	Algemeen	Bewoners	Contactpersonen	Medewerkers
PERSOONLIJKE ZORG	7.7	7.3	7.6	7.9
VEILIGHEID EN HYGIENE	7.7	8.5	7.4	8.0
WELZIEN - MAALTIJDEN	7.9	8.5	7.2	8.3
WELZIEN - ACTIVITEITEN	7.2	8.1	6.6	7.8

Totaalscores beide locaties over 2023



Bijlage:

Locatieplannen

Locatieplan

Roosendaal

Q1 2024

Onderwerp: Familieparticipatie

Aanleiding:

Collega's zijn nog onvoldoende doordrongen van de toekomst waarin familieparticipatie echt noodzakelijk gaat worden. Feedback wordt vaak nog opgevat als kritiek, en we nemen eigenlijk alles over onder het mom van ontzorgen. We gaan samen op zoek naar waar het helpend is en wanneer je ook een daadwerkelijke vraag kan en mag stellen. Het familiegesprek schept vooral verwachtingen en we gaan leren hoe we deze gesprekken op de juiste manier bespreekbaar kunnen maken zonder hierbij een aanval te voelen.

Resultaat/Doel:

- Iedereen weet waar familie bij betrokken kan worden, dit doen we d.m.v. samen vast te stellen waar dit helpend en wenselijk is.
- Iedere contactverzorgende en welzijnsmedewerker kan een goed familiegesprek voeren waarin alle onderwerpen besproken kunnen worden, ook een stuk ACT.
- Bespreekbaar maken van moeilijke vraagstukken.
- Gedragen visie creëren rondom familieparticipatie.
- Gedragen werkwijze samenstellen waar iedereen zich in kan vinden.

Tijdspad:

- Start Q1: identificatie aandachtsvelders, gezamenlijk vaststellen waar familieparticipatie gewenst is.
- Eind Q1: concrete plannen voor gedragen visie en werkwijze.
- Q2: oefening en scholing.
- Tussentijdse evaluaties tijdens werkoverleg.

Verantwoordelijk:

- Teamleider: coördinatie en aanstelling aandachtsvelders.
- Team: actieve participatie en implementatie.

Evaluatie:

- Maandelijks evaluatie in teamoverleg.
- Feedback van familieleden.

In Q2 2024

Onderwerp: MIC en MIM Melden

Aanleiding:

Er wordt onvoldoende juist gemeld, er is veel onduidelijkheid over wanneer te melden en wat te melden. Er is geen eenduidige wijze voor MIC en MIM, er is onvoldoende kennis voor het juist kunnen beoordelen van de meldingen en de daarbij behorende analyse te kunnen uitvoeren.

Resultaat/Doel:

- Duidelijke werkwijze voor MIC en MIM-meldingen.
- MIC-commissie is getraind in het maken van verbetervoorstellen.
- Toegankelijk meldsysteem voor alle collega's.
- Scholing en uitleg voor alle collega's over juist melden.
- Nadruk op verbeteren van kwaliteit en niet van controle.

Tijdspad

- Uitleg werkwijze MIC en MIM.
- Eind Q2: Concrete scholing en uitleg voor alle collega's.
- Training MIC-commissie.
- Iedere 3 maanden evaluatie.

Verantwoordelijk:

- Teamleider MIC Commissie: organisatie en training.
- Management: scholing en uitleg.

Evaluatie:

- Maandelijks evaluatie in teamoverleg.
- Feedback van MIC-commissie.

Locatieplan

Roosendaal

In Q3 2024

Onderwerp: Awareness verhogen Infectiepreventie

Aanleiding:

Infectiepreventie is niet “sexy” en wordt ervaren als een noodzakelijk kwaad. Het voelt als wat moet gebeuren zonder te begrijpen waarom. Kennis vergroten en het leuk maken wordt het codewoord. Weg met lijstjes maar op naar gedragen verantwoordelijkheidsgevoel.

Resultaat/Doel:

- Uitgebreid infectiepreventie team.
- Teams zijn op de hoogte van het belang van infectiepreventie.
- Teams ondergedompeld in het belang, met nadruk op gewoon doen boven lijstjes.
- Nieuwe leden voor infectiepreventie team.

Tijdspad:

- Start Q3: uitbreiding infectiepreventie team.
- Uitleg en awareness-verhoging tijdens ieder werkoverleg.
- Agendapunt IPC in ieder MT en werkoverleg.
- Ieder kwartaal training voor nieuwe leden.

Verantwoordelijk:

- Teamleider: organisatie van uitbreiding infectiepreventie team.
- Infectiepreventiecommissie: uitleg en awareness-verhoging.
- Management: training nieuwe leden.

Evaluatie:

- Maandelijkse evaluatie in teamoverleg.
- Ieder kwartaal evaluatie met nieuw infectiepreventie teamlid.

In Q4 2024

Onderwerp: Rapporteren kun je leren

Aanleiding:

Binnen beide teams is aangegeven dat rapporteren nog een uitdaging vormt, wat rapporteer je wel en wat niet. Maar ook hoe rapporteer je feitelijk. Hierover is een heel stuk opgenomen in 24-uur de klok rond en in de Primio-app, maar beide teams geven toch de behoefte aan om een rapportagesysteem in te zetten.

Resultaat/Doel:

- Beide teams kunnen rapporteren op een eenduidige wijze waar iedereen zich in kan vinden.
- Onderzoek naar een handzame manier van rapporteren.

Tijdspad

- Ieder werkoverleg: onderzoek naar handzame manier van rapporteren.

Verantwoordelijk:

- Teamleider: coördinatie en implementatie.
- Teams: actieve participatie.

Evaluatie:

- Ieder werkoverleg: evaluatie en aanpassingen waar nodig.

Locatieplan

Amsterdam

Q1 2024

Onderwerp: Implementatie van persoonsgericht werken met toepassing van de Wet Zorg en Dwang (WZD)

Aanleiding:

Medewerkers binnen onze organisatie ervaren momenteel een gebrek aan kennis met betrekking tot de WZD en zijn onzeker over hoe en wanneer ze deze moeten toepassen in hun dagelijkse werkzaamheden.

Resultaat/Doel:

Het doel is om de kennis en toepassing van de Wet Zorg en Dwang (WZD) te verbeteren binnen ons team, zodat medewerkers adequaat en doelgericht kunnen handelen in overeenstemming met de wet.

Tijdspad:

- Scholing WZD voor alle medewerkers:
 - Datum: 13 en 20 februari
 - Doel: Alle medewerkers dienen bekend te raken met de basisprincipes en toepassingen van de WZD.
- Beleidsstuk 'Kloek WZD Stappenplan' doornemen:
 - Datum: Binnen twee weken na scholing
 - Doel: Begrip vergroten van het specifieke stappenplan binnen onze organisatie.
- Primio Learning WZD maken:
 - Datum: Binnen vier weken na scholing
 - Doel: Zorgprofessionals voorzien van online modules voor verdere verdieping en praktische toepassing van WZD.
- Team-gerichte training 'Zorg voor Beter WZD' volgen:
 - Datum: Binnen zes weken na scholing
 - Doel: Team-gerichte training om effectief samen te werken bij de toepassing van WZD.
- Interne audit houden:
 - Datum: Binnen acht weken na scholing
 - Verantwoordelijk: teamleider.
 - Doel: controleren en evalueren of de opgedane kennis correct wordt toegepast.

Verantwoordelijk:

- Teamleider:
 - Coördinatie van het implementatieproces.
 - Organisatie van scholing en trainingssessies
 - Uitvoeren van interne audit.
- Team: actieve participatie en implementatie.

Evaluatie:

- Tussentijdse evaluaties:
 - Frequentie: regelmatig tijdens het implementatieproces
 - Doel: Beoordelen van de voortgang en identificeren van eventuele knelpunten.
 - Casuïstiek bespreken tijdens werkoverleg:
 - Frequentie: geïntegreerd in reguliere werkoverleggen
 - Doel: Toepassing van WZD in specifieke situaties bespreken en ervaringen delen.

Dit plan is opgesteld met het oog op de implementatie van persoonsgericht werken met toepassing van de WZD succesvol te maken.

Medewerkers dienen de volgende kennis te verwerven:

- Begrip van de WZD.
- Criteria en momenten waarop WZD kan worden toegepast.
- Kennis van het specifieke stappenplan binnen onze organisatie.
- Identificatie van de WZD-functionaris.
- Competentie om het zorgdossier WZD-maatregel correct vast te leggen.
- Vaardigheid om de voortgang te bewaken en tijdig te evalueren met relevante disciplines.
- Toegang tot het beleid op de drive, met inbegrip van het Stappenplan WZD.

Locatieplan

Amsterdam

In Q2 2024

Onderwerp: Bevordering van een veilige en gezonde werkplek met de nadruk op ergonomisch werken en zelfzorg

Aanleiding:

Medewerkers zijn zich momenteel niet altijd bewust van de correcte toepassing van ergonomische hulpmiddelen en technieken op de werkplek. Daarnaast is er behoefte aan duidelijkheid over wanneer het nodig is om een andere discipline in te schakelen. Het bewustzijn van de noodzaak om werk en privé in balans te houden en het vermogen om eigen emoties te herkennen en grenzen aan te geven, moet worden vergroot.

Resultaat/Doel:

Het doel van dit initiatief is het vergroten van bewustwording onder medewerkers over ergonomisch werken en het bevorderen van een veilige en gezonde werkplek. Tevens streven we naar een betere balans tussen werk en privé, waarbij medewerkers zich bewust zijn van hun eigen emoties en in staat zijn tijdig grenzen aan te geven.

Tijdspad:

- Scholing voor Team A&B (Veilig en Gezond Werken):
 - Datum: 4 april
 - Doel: Bewustwording vergroten met betrekking tot ergonomisch werken.
- Scholing voor Team C&D (Veilig en Gezond Werken):
 - Datum: 15 april
 - Doel: Inzicht verschaffen in veilig en gezond werken op de werkplek.
- TVO (tevredenheidsonderzoeken) over Ergonomie en Werk/Privé Balans:
 - Datum: Binnen acht weken na scholing
 - Doel: Teamleden voorzien van specifieke training over ergonomie en het bewaken van een gezonde werk/privé balans.
 - Deze meenemen in de tevredenheidsonderzoeken

- In werkoverleggen als bespreekpunt:
 - Frequentie: regelmatig tijdens werkoverleggen
 - Doel: ergonomie en werk/privé balans bespreekbaar maken.

Verantwoordelijk:

- Teamleider:
 - Coördinatie van scholingsactiviteiten.
 - Implementatie van de Primio app module.
 - Organisatie van tevreden op ergonomie en werk/privé balans.
- Teams:
 - Actieve deelname aan scholing en training
 - Toepassing van geleerde principes in dagelijkse werkzaamheden.

Evaluatie:

- Werkoverleggen:
 - Data: regelmatig, als vast agendapunt
 - Doel: Evalueren van de toepassing van ergonomische principes en bespreken van eventuele uitdagingen met betrekking tot werk/privé balans.

Dit plan is opgesteld om een veilige en gezonde werkplek te bevorderen, met bijzondere aandacht voor ergonomisch werken en zelfzorg.

Locatieplan

Amsterdam

Q3 2024

voor het team

Onderwerp: Kwaliteitsverbetering in palliatief terminale zorg

Aanleiding:

Het doel van dit initiatief is om de kwaliteit van palliatief terminale zorg te verbeteren door de ontwikkeling van medewerkers op het gebied van symptoomherkenning, multidisciplinaire samenwerking, communicatie met familie en emotionele ondersteuning. Hierbij streven we naar een professionele benadering die bijdraagt aan het behoud van de kwaliteit van leven voor bewoners in de laatste levensfase, evenals het bieden van de juiste ondersteuning aan hun familieleden.

Resultaat/Doel:

Recente gesprekken van de teamleider met familieleden over hoe zij de laatste zorg hebben ervaren en de uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken, hebben aangetoond dat er ruimte is voor verbetering in het behouden van de kwaliteit van leven in de laatste fase van bewoners. Het is van belang om medewerkers verder te ontwikkelen in het herkennen van symptomen in de laatste levensfase en hoe hierop te anticiperen, het betrekken van de juiste disciplines en het ondersteunen van familieleden.

Samenwerking met huisartsen en het behouden van professionaliteit in emotioneel beladen situaties zijn eveneens belangrijke aspecten.

Tijdspad:

- Scholing terminale zorg:
 - Datum: juni
 - Doel: Alle medewerkers voorzien van kennis en vaardigheden in palliatieve terminale zorg.
- Primio-app modules palliatieve zorg en rouwverwerking:
 - Datum: Binnen zes weken na scholing
 - Doel: ontwikkeling van educatieve modules via de Primio-app om zelfstudie te bevorderen.
- Aandachtsvelder aanstellen:
 - Datum: binnen acht weken na scholing
 - Doel: begeleiden van de aandachtsvelders die fungeren als aanspreekpunt en motivator

- Eindgesprekken familie:
 - Datum: wanneer het voorvalt
 - Doel: Tijdens de laatste fase regelmatig evalueren van zorg met familie om feedback te ontvangen en de zorg aan te passen indien nodig. Na het sterven een eindgesprek kunnen voeren met de familie om te evalueren hoe het voor hen was, wat wij goed hebben gedaan en waar het beter had gekund

- Werkoverleg:
 - Frequentie: regelmatig, als vast agendapunt
 - Doel: periodieke evaluatie van de implementatie van nieuwe kennis en vaardigheden.

Verantwoordelijk:

- Teamleider:
 - Coördinatie van het implementatieproces.
 - Organisatie van scholing en app modules.
 - Aanstellen aandachtsvelder.
- Contactverzorgende: directe toepassing van verworven kennis en vaardigheden in de praktijk.
- Coördinerend verpleegkundige: Ondersteuning van de teamleider in de coördinatie van activiteiten
- Teams:
 - Actieve deelname aan scholingen en trainingen.
 - Toepassing van geleerde principes tijdens dagelijkse werkzaamheden.

Evaluatie:

- Eindgesprekken familie/naasten:
 - Frequentie: wanneer dat gepast is.
 - Als directe feedback van familieleden
- Werkoverleg:
 - Regelmatig, als vast agendapunt
 - Doel: evalueren van de toepassing van nieuwe kennis en vaardigheden in de praktijk.

Locatieplan

Amsterdam

In Q4 2024

Onderwerp: Verbetering van voedingszorg bij dementie

Aanleiding:

Voeding kan een aanzienlijke invloed hebben op de kwaliteit van leven bij dementie. Echter wordt er in de opleiding van medewerkers weinig aandacht besteed aan voeding, buiten bijvoeding om. Aangezien onze medewerkers vaak met voeding te maken hebben, is het van essentieel belang om hen te voorzien van relevante kennis en vaardigheden.

Resultaat/Doel:

Het doel is om de kennis en vaardigheden van medewerkers te vergroten met betrekking tot voeding bij dementie, met als uiteindelijk resultaat een aanzienlijke verbetering van de kwaliteit van leven voor bewoners met dementie. Dit omvat het stimuleren en activeren van bewoners om te eten en te drinken, het bewustzijn van de impact van voedingselementen, het identificeren van risico's en het betrekken van de juiste disciplines.

Tijdspad:

- Scholing: voeding bij dementie:
 - Datum: september/oktober
 - Doel: medewerkers voorzien van essentiële kennis over voeding bij dementie.
- Primio Infectiepreventie en voedselveiligheid in de praktijk:
 - Datum: acht weken na scholing.
 - Doel: implementeren van richtlijnen voor infectiepreventie en waarborgen van voedselveiligheid in de praktijk.
- Leerkring voeding:
 - Datum: vier keer per jaar.
 - Doel: samenwerking met een diëtist om dieper in te gaan op voeding bij dementie en praktische tips te verkrijgen.
 - Deze meenemen in de tevredenheidsonderzoeken
- Aandachtsvelder per etage
 - Datum: binnen 6 weken na scholing.
 - Doel: aandachtsvelders scholen die verantwoordelijk zijn voor het bestellen van eten en

het samenstellen van menu's in samenwerking met bewoners.

Verantwoordelijk:

- Teamleider:
 - Coördinatie van scholingen en leerkring.
 - Organisatie van infectiepreventie- en voedselveiligheid richtlijnen.
 - Ondersteuning van aandachtsvelders.
- Teams:
 - Actieve deelname aan scholing en training
 - Toepassing van geleerde principes in dagelijkse werkzaamheden.

Evaluatie:

- Teamoverleggen:
 - Frequentie: regelmatig, als vast agendapunt in teamoverleggen
 - Doel: periodieke evaluatie van de implementatie van nieuwe kennis en vaardigheden.
- TVO:
 - Frequentie: vier keer per jaar
 - Doel: beoordelen van voortgang en eventuele aanpassingen aanbrengen in het scholingsprogramma.
- Leerdoelen voeding
 - Medewerkers weten dat voeding bijdraagt aan kwaliteit van leven.
 - Medewerkers weten hoe bewoners met de dementie te stimuleren en te activeren om te eten en te drinken.
 - Medewerkers zijn bewust welke impact (smaken/kruiden/structuur/kleur/vorm/etc) bepaalde voeding kan hebben;
 - Medewerkers weten welke risico's er zijn (onder- en overgewicht, gebits- en slikproblemen en stikgevaar).
 - Medewerkers weten welke disciplines te betrekken.
 - Medewerkers kunnen het belang van een gangbare stoelgang en hoe dit te bevorderen benoemen.

Locatieplan

Andelst en Zetten

De locatieplannen van Andelst en Zetten zijn dit jaar samengevoegd. De twee locaties werken nauw samen met elkaar en zullen hierin met elkaar optrekken en elkaar ondersteunen.

Q1 2024

Onderwerp: Omgaan met dementie en onbegrepen gedrag

Aanleiding:

Kloek wil de medewerkers uitrusten met de nodige kennis en vaardigheden om effectief om te gaan met dementie en het daaraan gerelateerde onbegrepen gedrag. Het aanstellen van aandachtsvelders in Andelst en Zetten zal dienen als een lokale bron van expertise om het team te ondersteunen.

Resultaat/Doel:

Het doel is om met deze basisscholing de kennis en vaardigheden van medewerkers te vergroten als het gaat om het omgaan met dementie en onbegrepen gedrag. Hierbij streven we naar een beter begrip van de ziekte en de juiste aanpak van gedragsveranderingen en de benaderingswijze van de bewoners waardoor de kwaliteit van zorg voor bewoners met dementie wordt verbeterd.

Tijdspad:

- Start basisscholing:
 - Datum: maart
 - Doel: Het vergroten van de kennis over de dementie en het ontwikkelen van vaardigheden om adequaat om te gaan met onbegrepen gedrag.
- Casuïstiek bespreken in teamoverleggen:
 - Datum: Regelmatig, ingaande vanaf februari
 - Doel: Toepassen van geleerde principes op praktijksituaties, en delen van ervaringen en oplossingen binnen het team.
- Aandachtsvelder aanstellen:
 - Datum: Januari
 - Doel: het vinden en aanstellen van aandachtsvelders in Andelst en Zetten, die fungeren als lokale experts en ondersteuning bieden aan het team.

- SDB Inzetten als scholingstool:
 - Datum: maart
 - Doel: gebruikmaken van het leerplatform SDB als scholingstool om de praktische toepassing van kennis te versterken.

Verantwoordelijk:

- Aandachtsvelders (Andelst en Zetten):
 - Actieve deelname aan de basisscholing en ondersteuning bieden aan het team. Het aanspreekpunt zijn voor de collega's en ondersteuning bieden aan het team als het gaat om dit aandachtspunt.
- Team:
 - Actieve participatie aan de basisscholing en het toepassen van geleerde principes in de praktijk.

Evaluatie:

- Casuïstiek bespreken in teamoverleggen:
 - Frequentie: regelmatig, als vast agendapunt bij de teamoverleggen
 - Doel: Periodieke evaluatie van de toepassing van nieuwe kennis en vaardigheden op praktijkvoorbeelden.
- SDB Evaluatie:
 - Datum: mei
 - Doel: Beoordelen van de effectiviteit van SDB als scholingstool en het meten van de praktische toepassing van kennis in de dagelijkse zorgpraktijk.

Locatieplan

Andelst en Zetten

In Q2 2024

Onderwerp: Implementatie van persoonsgericht werken met toepassing van de Wet Zorg en Dwang (WZD)

Aanleiding:

Medewerkers binnen onze organisatie ervaren momenteel een gebrek aan kennis met betrekking tot de WZD en zijn onzeker over hoe en wanneer ze deze moeten toepassen in hun dagelijkse werkzaamheden.

Resultaat/Doel:

Het doel is om de kennis en toepassing van de Wet Zorg en Dwang (WZD) te verbeteren binnen ons team, zodat medewerkers adequaat en doelgericht kunnen handelen in overeenstemming met de wet.

Tijdspad:

- SDB learning WZD maken:
 - Datum: mei
 - Doel: alle medewerkers voorzien van online modules voor kennis van persoonsgerichte zorg en het praktisch toepassen van WZD.
- Scholing WZD voor alle medewerkers:
 - Data: binnen 4 weken na opstellen online modules SDB
 - Doel: alle medewerkers dienen bekend te raken met de basisprincipes en toepassingen van de WZD.
- Beleidsstuk 'Kloek WZD Stappenplan' doornemen:
 - Datum: binnen twee weken na scholing
 - Doel: kennis hebben van het specifieke 'Kloek WZD stappenplan' binnen onze organisatie.
- Team-gerichte training 'Zorg voor Beter WZD' volgen:
 - Datum: binnen zes weken na scholing.
 - Doel: team-gerichte training om effectief samen te werken bij de toepassing van WZD.
- Interne audit:
 - Datum: 18 november
 - Verantwoordelijk: Teamleider
 - Doel: Controleren en evalueren of de opgedane kennis correct wordt toegepast.

Verantwoordelijk:

- Teamleider:
 - Coördinatie van het implementatieproces

- Organisatie van scholing en trainingssessies
- Uitvoeren van interne audit

Evaluatie:

- Tussentijdse evaluaties:
 - Data: Regelmatig, tijdens het implementatie proces
 - Doel: Beoordelen van de voortgang en identificeren van eventuele knelpunten.
- Casuïstiek bespreken tijdens werkoverleg:
 - Frequentie: Geïntegreerd in reguliere werkoverleggen.
 - Doel: Toepassing van WZD in specifieke situaties bespreken en ervaringen delen.
- Leerdoelen WZD:
 - Medewerkers dienen de volgende kennis te verwerven:
 - Begrip van de WZD.
 - Criteria en momenten waarop WZD kan worden toegepast.
 - Kennis van het specifieke stappenplan binnen onze organisatie.
 - Identificatie van de WZD-functionaris.
 - Competentie om het zorgdossier WZD-maatregel correct vast te leggen.
 - Vaardigheid om de voortgang te bewaken en tijdig te evalueren met relevante disciplines
 - Toegang tot het beleid op de drive, met inbegrip van het Stappenplan WZD.

Locatieplan

Andelst en Zetten

Q3 2024

Onderwerp: optimalisatie van welzijn en activiteiten met nadruk op familieparticipatie en inzet vrijwilligers

Aanleiding:

Kloek heeft de afgelopen jaren veel aandacht besteed aan het welzijnsaanbod voor onze bewoners. Uit reacties van bewoners en hun naasten is gebleken dat dit zijn vruchten af heeft geworpen. Dat is te zien in de tevredenheidsonderzoeken en Zorgkaart Nederland scores. Dit wil de organisatie doortrekken naar de nieuwe locaties. De wens om het welzijn van bewoners te optimaliseren heeft geleid tot de erkenning van het belang van familieparticipatie en vrijwilligersinzet. Door middel van algemene scholing, onze samenwerking met Waardigheid en Trots en het aanstellen van aandachtsvelders willen we deze participatie versterken.

Resultaat/Doel:

Het doel van dit initiatief is het verbeteren van het welzijn van bewoners door het verbeteren van het welzijns- en activiteitsaanbod en hierbij het actief betrekken van families en vrijwilligers. Hierbij streven we naar een verhoogde participatie, het organiseren van algemene scholing, het opleiden van aandachtsvelders, en het vrijmaken van specifieke uren voor de betrokken medewerkers en activiteiten.

Tijdspad:

- Start basisscholing:
 - Datum: start juni
 - Doel: verhogen van de kennis en vaardigheden van het team met betrekking tot welzijn en activiteiten.
- Aandachtsvelders scholen:
 - Datum: start in juli.
 - Doel: opleiden van aandachtsvelders die als lokale experts fungeren en het team ondersteunen bij het bevorderen van welzijnsactiviteiten.
- Familieparticipatie en inzet vrijwilligers:
 - Datum: Start in augustus.
 - Doel: Actief betrekken van families en inzetten van vrijwilligers bij welzijnsactiviteiten.

- Uren vrijmaken:
 - Datum: start in september
 - Doel: reserveren van specifieke uren voor welzijnsactiviteiten, familieparticipatie en vrijwilligersinzet.

Verantwoordelijk:

- Teamleider:
 - Coördinatie van de algemene scholing en het vrijmaken van uren.
 - Aanstelling en ondersteuning van aandachtsvelders.
- Aandachtsvelders:
 - Actieve deelname aan scholing en ondersteuning bieden aan het team.
- Team:
 - Actieve participatie in scholing en welzijnsactiviteiten.
 - Samenwerking met aandachtsvelders voor optimale implementatie.

Evaluatie:

- Regelmatige evaluatie in teamoverleggen:
 - Frequentie: maandelijks
 - Doel: periodieke evaluatie van de implementatie van welzijnsactiviteiten, familieparticipatie en vrijwilligersinzet.
- Feedback van familie en vrijwilligers:
 - Frequentie: tweemaandelijks
 - Doel: Verzamelen van feedback om continue verbeteringen door te voeren.

Locatieplan

Andelst en Zetten

In Q4 2024

Onderwerp: Hygiëne en Infectiepreventie

Aanleiding:

Er is behoefte aan specifieke aandachtsvelders en algemene scholing om schoon werken en persoonlijke hygiëne onder de aandacht te brengen. Kloek wonen met zorg heeft organisatiebreed een werkwijze die ook bij de twee nieuwe locaties onder de aandacht gebracht moeten worden.

Resultaat/Doel:

Het doel van dit initiatief is het verbeteren van hygiëne en infectiepreventie op de werkvloer door het aanstellen van aandachtsvelders en het aanbieden van algemene scholing. Hierbij ligt de focus op schoon werken en persoonlijke hygiëne.

Tijdspad:

- **Aandachtsvelders aanstellen:**
 - Datum: start in september
 - Doel: aanstellen van aandachtsvelders voor hygiëne en infectiepreventie.
- Algemene scholing schoon werken en persoonlijke hygiëne via SDB:
 - Datum: start in oktober
 - Doel: verbeteren van kennis en vaardigheden in schoon werken en persoonlijke hygiëne.
- Hygiëne en Infectiepreventie Skillslab:
 - Datum: start in november
 - Doel: aanbieden van specifieke trainingen in het Skillslab.

Verantwoordelijk:

- Teamleider:
 - Coördinatie van het aandachtsvelders programma en algemene scholing.
 - Organisatie van trainingen in het Skillslab.
- Aandachtsvelders:
 - Actieve deelname aan scholing en ondersteuning bieden aan het team.
- Team:
 - Actieve deelname aan algemene scholing en het toepassen van geleerde principes in de praktijk.

Evaluatie:

- Evaluatie in teamoverleg:
 - Frequentie: maandelijks
 - Doel: periodieke evaluatie van de implementatie van hygiëne- en infectiepreventiemaatregelen.
- Feedback van aandachtsvelders:
 - Frequentie: tweemaandelijks
 - Doel: verzamelen van feedback om continue verbeteringen door te voeren.
- Skillslab evaluatie:
 - Datum: na afloop van de laatste trainingen in november
 - Doel: Beoordelen van de effectiviteit van de Skillslab-trainingen en het meten van de praktische toepassing van kennis in de dagelijkse zorgpraktijk.

Locaties Kloek Wonen met Zorg



info@kloek.nu



www.kloek.nu



085 303 1245