



KWALITEITSPLAN 2022-2024

Volgens kwaliteitskader verpleeghuiszorg

Verbeteren en leren van elkaar

Convivio



Inhoudsopgave

VOORWOORD	2
1. PROFIEL VAN DE ORGANISATIE.....	3
MISSIE	3
VISIE.....	3
VISIE OP ZORG	3
KERNWAARDEN.....	4
2. PROFIEL PERSONEELSBESTAND.....	5
IN- DOOR- EN UITSTROOM	5
3. SITUATIE, PLANNEN EN VOORNEMENS.....	7
HET BEWONERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK	7
WAT GAAT GOED?	7
WAT KAN BETER?	7
1. WERKEN MET PLEZIER.....	8
2. AANDACHT VOOR LEREN	11
3. LEREN EN VERBETEREN VAN KWALITEIT	13
4. WELZIJN EN WONEN	15
5. TECHNOLOGIE EN TOEKOMST VAN ZORG VOOR OUDEREN	18
6. DUURZAAMHEID IN DE ZORG	19
7. VERBETERPARAGRAAF EN BESCHRIJVING VAN SAMEN LEREN EN VERBETEREN	20

Voorwoord

Het meerjarenkwaliteitsplan 2022-2024 vormt de koers die Convivio de komende drie jaar in wil zetten. Deze koers is in samenspraak met diverse betrokkenen tot stand gekomen en bestaat uit zes thema's.

- Werken met plezier
- Aandacht voor leren
- Leren en verbeteren van kwaliteit
- Welzijn en wonen
- Technologie en toekomst van zorg voor ouderen
- Duurzaamheid in de zorg

2022 is het jaar waarin een groot deel van de projecten tot realisatie zullen komen. 2023 en 2024 zal gebruikt worden voor verdieping, verbetering, evaluatie en borging.

De missie en visie van Convivio, het landelijke kwaliteitskader verpleeghuiszorg, het bewonerstevredenheidsonderzoek, mantelzorgavonden en input vanuit de familieraad hebben aan de basis gelegen van dit kwaliteitsplan.

De onderwerpen worden per strategisch thema benoemd. Hierbij wordt het doel en de activiteiten die wij beogen voor de komende jaren in het kort beschreven. Deze zijn nader uitgewerkt in concreet te behalen resultaten. Voor de volledigheid wordt tevens een koppeling gemaakt naar de relevante paragrafen uit het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg.

De uitbraak van de COVID-19 pandemie heeft zichtbare gevolgen gehad voor de bewoners, medewerkers, stagiaires, leerlingen en vrijwilligers bij Convivio. Projecten zijn vertraagd. Toekomstplannen zijn vooruitgeschoven. In 2022 zijn er diverse projecten al opgepakt en is vooruit gekeken naar de toekomst. De pandemie heeft minder van de organisatie gevraagd.

Convivio heeft zowel oog voor het welzijn van bewoners als haar medewerkers. Als er niet goed voor de medewerkers gezorgd wordt, hoe kan de medewerker dan goede zorg verlenen aan onze bewoners. Het een kan niet zonder het ander bestaan, daarom ligt de focus in dit plan op zowel de medewerkers als de bewoners.

De gevolgen van de schaarste en vergrijzing op de arbeidsmarkt zijn de afgelopen jaren steeds meer zichtbaar geworden. De zorg voor ouderen groeit door de vergrijzing en de arbeidsmarkt wordt steeds krappere, wat niemand zal verbazen. Hoewel Convivio andere zorg levert dan de grote zorginstellingen en daardoor vaak niet verlegen zit om personeel, wordt boeien, binden en behouden een hoofdthema voor Convivio. Daarnaast wordt de zorg complexer. Hierdoor neemt de werkdruk toe en het aantal responses op vacatures wordt minder.

Op strategisch niveau gaan we ons buigen over de vraag hoe we de zorg van de toekomst gaan realiseren. Samen moeten we vragen beantwoorden als: wat kan er met technologie en wat doen we als mensen zelf? Wat doet de professional, wat kan de mantelzorger? Als we het hebben over "kwaliteit van zorg behouden" dan betekent dat: meebewegen met wat op dat moment mogelijk is. Pas methodisch werken overal toe als dé manier van werken. En blijf continu leren en ontwikkelen. Blijf in beweging! Duurzaamheid wordt een steeds belangrijker onderwerp ook in de zorg. Wij gaan de komende jaren samen met de familieraad op onderzoek uit over hoe wij de zorg en ons gebouw kunnen verduurzamen.

Op de laatste pagina van dit plan treft u een samenvatting van alle verbeterpunten.

1. Profiel van de organisatie

Convivio is een kleinschalige zorgorganisatie gesitueerd in Tilburg, Noord-Brabant. Convivio kent drie onderdelen: Huis Convivio, Convivio Dagbesteding en Convivio Thuis. In dit kwaliteitsplan richten we ons tot Huis Convivio. Hieronder worden de overige onderdelen van Convivio kort toegelicht.

Convivio Dagbesteding:

In de grote, maar knusse huiskamers van dagbesteding Convivio ontmoeten ouderen met dementie lotgenoten en leeftijdsgenoten. Iedereen mag hier zichzelf zijn en genieten van het onder de mensen zijn. Een bezoek aan de dagbesteding prikkelt het brein, zorgt voor (h)erkenning en creëert een veilig gevoel. Als mantelzorger krijg je hierdoor meer ademruimte en waardevolle tijd voor jezelf.

Convivio Thuis:

Convivio Thuis biedt ondersteuning aan huis. Geen intensieve thuiszorg, maar een ontspannen ontmoeting om te zorgen dat cliënten zich niet alleen voelen en de mantelzorger tijd heeft om even op adem te komen. Dankzij ondersteuning aan huis krijgt men hulp in een veilige, prettige omgeving en staan persoonlijke contact en zorgzaamheid centraal. Bij Convivio Thuis ligt de focus altijd wat iemand nog wél kan. Cliënten van Convivio Thuis zijn ook welkom op de dagbesteding. Indien gewenst wordt Convivio Thuis ook ingezet binnen Huis Convivio.

Huis Convivio:

Huis Convivio is gelegen aan de Goirkestraat 69 in Tilburg en is gevestigd binnen de ringbanen van Tilburg, in een monumentaal pand. De wijken Hasselt, Goirke en Theresia liggen rondom Huis Convivio. In huis heeft iedere bewoner zijn/haar eigen appartement. Daarnaast is er een gezamenlijke woonkamer, een binnentuin en een belevingstuin. Deze plekken zijn centraal gelegen in huis en worden dan ook vaak gebruikt als ontmoetingsplaats voor bewoners en hun bezoek. In de grote woonkeuken wordt dagelijks een gezonde, lekkere maaltijd samengesteld.

Huis Convivio biedt 24 uur dementiezorg aan 17 bewoners. Het kleinschalige karakter van deze voorziening biedt kwetsbare ouderen die geïndiceerd zijn voor dementiezorg (zorgzwaartepakket 5 t/m 8) een huiselijke, warme en veilige woonomgeving.

Voor wat betreft wet- en regelgeving valt Huis Convivio onder de Wet Langdurige Zorg (WLZ). De financiering verloopt voor het grootste deel via een PersoonsGebondenBudget (PGB).

Missie

Huis Convivio biedt kleinschalig wonen voor ouderen met dementie, is een “thuis” waar onze bewoners zich veilig voelen. Goede sfeer, de gewoontes en behoeftes van onze bewoners staan centraal. Vanuit de relatie en interactie geven we een zinvolle en menswaardige invulling aan de dag waarbij de regie zoveel mogelijk bij de bewoners wordt gelaten.

Visie

Vanuit onze kernwaarden houden we bewoners actief door middel van actieve, creatieve en inspirerende activiteiten. Het is de bewoner die bepaalt hoe zorgverleners zo optimaal en liefdevol mogelijk kunnen bijdragen aan de kwaliteit van hun leven.

Visie op zorg

Waar Huis Convivio voor gaat en voor staat komt voort uit de ervaring in verpleeg- en ziekenhuizen door oprichtster Elleke Inderfurth. Op basis van deze visie op zorg laten families steeds vaker hun keuze op Huis Convivio vallen. Onze visie op zorg voor mensen met geheugenproblemen is gebaseerd op drie pijlers:

1. Respect, waardering en behoud van eigen regie
2. Wonen in een schone, warme en geborgen omgeving
3. Aanbieden van activiteiten en zorg op maat afgestemd met bewoner en zijn/haar familie

Als men kiest om bij huis Convivio, te komen wonen willen wij dat de bewoner het leven zoveel mogelijk kan voortzetten zoals ze dat thuis hebben geleid. Het is daarom van groot belang dat we onze bewoner met zijn/haar familie leren kennen om samen een zo optimaal mogelijke woon- en leefomgeving te creëren. Eigenlijk gewoon zoals het voorheen thuis ook was.

Kernwaarden

Onze kernwaarden behouden onverminderd hun kracht. Voor elke kernwaarde hebben wij geformuleerd wat wij de komende jaren gaan bereiken om de beste zorg en aandacht voor onze cliënten en medewerkers te realiseren. Vanuit deze kernwaarden zullen wij het meerjarenbeleid 2022-2025 vormgeven.

Bij Convivio willen we dat onze gasten en bewoners zich bij ons thuis voelen, zichzelf kunnen zijn en zich gezien en gehoord voelen. Wij bieden onze diensten zoveel als mogelijk aan op basis van de vragen van onze bewoners. Hun waarden en behoeften worden gerespecteerd.

Respect

Waardering en collegialiteit

- We laten de ander in zijn/haar waarde, we respecteren de eigenheid en diversiteit van iedereen
- We praten mét elkaar en niet óver elkaar en we luisteren goed naar een ander
- We geven doordachte feedback en spreken onze waardering uit als dat aan de orde is

Integriteit

Eerlijkheid en betrouwbaarheid

- We doen wat we beloven en komen gemaakte afspraken na
- We gaan vertrouwelijk om met alle informatie
- We respecteren de grenzen van de ander (privacy) en bewaken onze eigen grenzen (assertiviteit)

Professionaliteit

Deskundigheid en verantwoordelijkheid

- We voelen ons verantwoordelijk voor de aan ons toevertrouwde taken
- We kennen onze procedures en protocollen en handelen ernaar
- We geven onze grenzen aan als deze in het belang zijn van de cliënt of in strijd zijn met regelgeving

Zorgzaamheid

Aandacht en dienstbaarheid

- We luisteren **echt** en leven ons in, in de wensen en zorgen van de ander
- Het welzijn van de ander heeft onze grootste prioriteit
- Ieder van ons zet op eigen wijze zijn of haar persoonlijke kracht in om dienend te kunnen handelen

2. Profiel personeelsbestand

In 2022 werken er 26 medewerkers binnen Huis Convivio met ieder een andere achtergrond en functie.

Binnen Huis Convivio is er bewust voor gekozen een mix van opleidingsachtergronden, cultuur, leeftijd en geslacht. Door deze verschillende invalshoeken vult men elkaar goed aan en wordt er veel van elkaar geleerd. De medewerkers van Huis Convivio verlenen op een liefdevolle, respectvolle en professionele wijze zorg, ieder op zijn/haar eigen wijze. De onderlinge samenwerking in het team is goed en er heerst een collegiale sfeer. Het opleidingsniveau van de zorgverleners en de ervaringsjaren verschillen. Met de toenemende complexiteit van de zorgvraag, (ZZP 5 en ZZP 8) en de enorme krapte op de arbeidsmarkt, blijft het een uitdaging om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden en te behouden. De huidige en gewenste personeel samenstelling wordt continue gemeten op basis van de 'ZZP-formatietool' en een netto-bruto formatie berekening.

Directie en manager-zorg zijn BIG geregistreerde verpleegkundigen en hebben leidinggevende en coachende kwaliteiten opgedaan door opleiding en werkervaring. Zij zijn medeverantwoordelijk voor het kader waarin het primaire proces zich afspeelt. De directie en manager zorg worden ondersteund door een directie assistent en boekhouder. Er staat een vacature open voor een HBO-V kwaliteitsverpleegkundige, welke hopelijk in 2022 vervuld wordt.

Functie	Niveau	Aantal
HBO-Verpleegkundige	6	1
HBO-Verpleegkundige (in opleiding)	6	3
MBO-Verpleegkundige	4	0
MBO-Begeleider (medewerker maatschappelijke zorg)	4	1
MBO-Verzorgende(-IG)	3	5
MBO-Helpende (+)	2	2
Facilitair	2	2
Directie	5	1
Administratief/ondersteunend	5	2
MBO-Leerling Verzorgende-IG	3	4
MBO-Leerling MMZ	4	1
Stagiaires MBO en HBO	3+4+5	4
Vrijwilligers		7

Vanwege de kleinschaligheid van de organisatie schakelt Convivio, externe paramedische hulp in via de Wever. De volgende disciplines zijn bij de Wever gecontracteerd:

- Psycholoog
- Logopedist
- Ergotherapeut
- Mobiel zorgteam

Voor de fysiotherapie is een samenwerking met de praktijk in de Korte Hoefstraat in Tilburg. Verder loopt er een samenwerking met huisartsenpraktijk binnenstad. Deze huisarts is wekelijks in huis voor visite en op afroep beschikbaar voor spoedgevallen. De administratie en directie zijn werkzaam voor zowel Huis Convivio als Convivio Dagbesteding en Convivio Thuis.

In- door- en uitstroom

In de tabel hieronder zijn enkele gegevens opgenomen over de in- door- en uitstroom van onze medewerkers in de afgelopen jaren. Er wordt zo min mogelijk met uitzendkrachten en ZZP'ers gewerkt. Op deze manier hebben de bewoners vaste gezichten die ze leren kennen en op kunnen vertrouwen.

	2021	2020	2019	2018
Aantal medewerkers in dienst	25	22	21	36
Aantal FTE	16,3	15,2	14,4	22,23
Aantal FTE inzet uitzendbureau	0,5	1,5	0	0,1
FTE per client	1	0,94	0,8	1,31
Man/vrouw	15/85			
Vrijwilligers	5	7	10	13
Deeltijdfactor	0,7	0,7	0,6	0,62
Gemiddelde leeftijd	38,7			
Aantal openstaande vacatures	2	0	0	0
Instroom nieuwe medewerkers	44%	46%	33%	31%
Uitstroom medewerkers	13%	33%	29%	22%
Waarvan pensioen	0%	0%	0%	0%
Doorstroom	0%	17%	0%	42%
Aantal stagiaires	6	7	5	16
Aantal leerlingen	5	4	3	/
Ziekteverzuim	5%	18%	9%	18%

Daarnaast is te zien dat het ziekteverzuim door de jaren heen erg fluctueert. Het ziekteverzuim van 2021 geeft een vertekend beeld ten opzichte van de overige jaren. Andere jaren is het ziekteverzuim anders berekend. Het ziekteverzuim van 2021 is berekend over het daadwerkelijke aantal medewerkers en het aantal ziektedagen.

In 2021 was het langdurig (43-365 dagen) ziekteverzuim hoog: 4,28%. Een van de medewerkers met langdurig verzuim, was verzuimend in verband met long-covid. De verwachting is dat dit percentage de komende jaren zal dalen.

Het kortdurend ziekteverzuim daarentegen was laag: 0,22%. Ondanks het feit dat er veel medewerkers kort uitvielen vanwege een positieve COVID-19 besmetting, is dit percentage laag gebleven.

Het kleinschalige karakter van de organisatie maakt dat je kwetsbaar bent bij (langdurig) verzuim. Bij Convivio wordt uitgegaan van het landelijk gemiddelde ziekteverzuim van 6%. In de personeelsplanning wordt rekening gehouden van 6% verzuim. Hier hebben we in 2021 ruim onder gezeten. Verzuim wordt onder andere opgevangen door de flexibele schil van zes medewerkers. Zij hebben een 0- of 8 uren contract en kunnen, op basis van beschikbaarheid, diensten invullen en invallen bij verzuim.

Het doel voor de komende jaren is om het langdurig ziekteverzuim terug te dringen naar 4%. Daarnaast zal het korte verzuim en de verzuimfrequentie in de gaten gehouden worden. Ervaring leert dat kort verzuim, over gaat in langdurig verzuim. Door te sturen op de thema's in dit kwaliteitsplan wordt verwacht dat deze doelstelling behaald kan worden.

De loonkosten van de medewerkers worden bekostigd vanuit het persoonsgebondenbudget (PGB). 96% van de opbrengsten van het PGB gaat naar de loonkosten van de medewerkers.

3. Situatie, plannen en voornemens

In dit hoofdstuk zoomen we in op de plannen van Convivio in 2022, 2023 en 2024. Maar eerst nemen we u mee in de resultaten van het bewonerstevredenheidsonderzoek.

Het bewonerstevredenheidsonderzoek

Begin 2022 is er een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder de betrokken families van Convivio Dagbesteding, Convivio Thuis en Huis Convivio.

De families en bewoners zijn tevreden over de geleverde zorg, over de uitstraling en sfeer in het pand en over de medewerkers. De Net Promotor Score (NPS) is 38. Het gestelde doel was 30. We scoren hier dus ruim boven. Uiteraard zijn er altijd verbeterpunten en wil Convivio zich blijven verbeteren.

Wat gaat goed?

- Communicatie via Caren
- Medewerkers van Convivio hebben respect voor de situatie van de bewoner
- Maaltijden
- Zorgplan
- Evaluatie zorgplan

De respondenten hebben aangegeven dat zij persoonlijke verzorging, individuele wensen en behoeften en het welzijn de belangrijkste onderwerpen vinden.

Wat kan beter?

- Welzijn - zinvolle dagbesteding
- Persoonlijke verzorging
- Communicatie (met name door management)
- Veiligheid
- Hygiëne

Vanuit de mantelzorgavonden is er input gegeven en zijn er verbeteracties voor:

- Interne communicatie
- Welzijn en activiteiten
- Persoonlijke verzorging
- Rapporteren in dossier

Samen met de familiaad zijn de uitkomsten geprioriteerd en zijn de onderwerpen communicatie, persoonlijke verzorging, welzijn en activiteiten als hoogste prioriteit aangegeven. Daarom worden er in 2022 direct projecten opgestart voor deze verbeterpunten. In het eerste kwartaal van 2023 wordt er opnieuw een bewonerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Er kan dan gekeken worden of de uitgezette acties tot een verbetering heeft geleid. Vanuit de familiaad is gevraagd om het thema duurzaamheid toe te voegen. Convivio vindt dit zelf ook een belangrijk onderwerp.

Onze focus komt op de volgende zes thema's te liggen:

- Werken met plezier
- Aandacht voor leren
- Leren en verbeteren van kwaliteit
- Welzijn en wonen
- Technologie en toekomst van zorg voor ouderen
- Duurzaamheid in de zorg

De verbeteracties vanuit het bewonerstevredenheidsonderzoek en de mantelzorgavonden worden in deze thema's meegenomen.

1. Werken met plezier

We hebben gebruik gemaakt van het kennisdossier van Waardigheid en Trots voor voorbeelden, tips, tools en inspiratie.

Er is veel te doen over de krapte op de arbeidsmarkt en de werkdruk in de verpleeghuiszorg. Gelukkig blijkt uit onderzoek dat een groot deel van de medewerkers in de verpleeghuiszorg werkplezier ervaren. Zij doen hun werk met bevoegenheid en passie en voelen zich betrokken bij de bewoners. Convivio had in 2021 een uitstroom van 13% en een instroom van 44%. Hoe kunnen wij bijdragen aan werkplezier en hoe behouden we medewerkers in onze organisatie?

Hieronder worden zeven punten benoemd die de komende jaren bij kunnen dragen aan het werken met plezier bij Convivio.

1. Waardering (2022-2024)

Waardering dient uit de organisatie te komen. Laten we daarom beginnen bij directeur en manager zorg. De directeur en manager zorg willen er zijn voor de medewerkers, ze willen naast ze staan en hun waardering uitspreken. Samen gaan ze op zoek naar een oplossing voor problemen. Medewerkers moeten weten dat ze er niet alleen voor staan. Maar hoe doe je dit? Door waardering te tonen aan je medewerkers zorg je er indirect voor dat de productiviteit bevordert zal worden. Het personeel voelt zich namelijk gewaardeerd en ziet dat hun werk wat oplevert buiten het maandelijks loon. Uit onderzoek blijkt ook dat personeel meer waarde hecht aan de complimenten dan aan hun loon.

Hoe ziet dit er dan concreet uit?

Evenementen

Vanwege COVID-19 zijn veel activiteiten buiten het werk om geannuleerd. In 2022 worden er weer activiteiten georganiseerd voor de medewerkers. Enerzijds met de bewoners en anderzijds zonder de bewoners.

Evenementen:

- Personeelsborrel in het voorjaar
- Voorjaarsmarkt - kerstpakketten markt
- Barbecue voor ALLE betrokkenen bij Convivio
- Attenties met kerst en sinterklaas

Bovenstaande zijn jaarlijks terugkerende evenementen. Op deze momenten wordt de waardering getoond vanuit het management. Daarnaast dient op de werkvloer ook ruimte en tijd te zijn voor het uitspreken van waardering. Dit wordt hieronder verder toegelicht.

Overlegmomenten

Door tijdens overlegmomenten (4x per jaar) in te zetten op teamreflectie: hoe gaat het? Hoe zit je erbij? Wat kunnen wij voor je doen? Kun je meten hoe het met de medewerkers gaat zowel op privé als werkgebied.

FIT gesprekken (2023)

De beoordeel en functionering cyclus is de afgelopen jaren geen onderwerp geweest in het personeel management. Enerzijds door de pandemie, anderzijds omdat de manager zorg en directeur zo dicht bij het personeel staan dat men goed op de hoogte is van wat er onder het personeel speelt (zowel zakelijk als privé). Maar, met een jaarlijks ontwikkelgesprek **houd je grip op de organisatie performance, motiveer je medewerkers en stimuleer je ontwikkeling**. De vorm waarin dit gedaan wordt is dan wel cruciaal voor het succes. Als een dergelijke cyclus verkeerd wordt uitgevoerd, dan werkt het demotiverend en dus contraproductief. Gedurende het jaar 2023 wil Convivio de FIT gesprekken gaan invoeren. Dit zijn jaarlijkse, individuele gesprekken met medewerkers. Hier wordt besproken hoe het staat met hun ontwikkeling en motivatie. Letterlijk hoe fit ze zijn om te werken, maar ook of de juiste 'fit' er nog is tussen werkgever en werknemer. Ook is dit fit gesprek een moment om waardering uit te spreken vanuit de organisatie. Deze gesprekken kunnen bijdragen aan de

duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. De precieze uitwerking van de vorm van deze FIT gesprekken wordt in 2023 verder uitgewerkt.

Dag van de Zorg (2023)

De **Dag van de Zorg** staat in het teken van verbetering van de kwaliteit van **zorg** en versterking van de beroepstrots. De 'Dag van de Verpleging' werd in 1965 ingevoerd door de Internationale Raad voor Verpleegkundigen. Tegenwoordig worden er veel activiteiten georganiseerd rondom deze dag van de zorg. Convivio gaat deze dag/week aangrijpen om hun medewerkers in het zonnetje te zetten.

2. Invloed rooster en gezond rooster (2022-2025)

Medewerkers die hun eigen werktijden mogen bepalen zijn meestal heel tevreden en minder vaak ziek. Een belangrijke factor, vooral nu iedereen langer moet doorwerken tot de pensioenen vrijkomen. Een ander voordeel is dat het verantwoordelijkheidsgevoel toeneemt. Naar elkaar, de organisatie en natuurlijk de bewoners.

In 2022 maakt Convivio een start met het zelfroosteren onder de nachtdienstmedewerkers. Richting 2023 en 2024 wordt dit verder uitgerold richting de overige zorgmedewerkers. Er dient wel draagkracht voor te zijn vanuit het team. Ook dit vraagt om verantwoordelijkheid.

3. Overdrachtsmomenten: hoe is het nu met jou? (2023)

Een medewerker die gezien en gehoord wordt en ruimte krijgt om iets te betekenen voor de bewoners, gaat fluitend naar het werk en houdt het langer vol. De teamdynamiek speelt een belangrijke rol in het gevoel van waardering krijgen in je werk. Hoe spreken de teamleden met elkaar? Vragen ze door? Nieuwsgierigheid naar de beweegredenen van een ander, dat is heel belangrijk. Wie nieuwsgierig is, heeft ook oog voor de ander.

Die nieuwsgierigheid is prima in te passen in een gewone dienst. Bijvoorbeeld tijdens de overdracht. Tijdens de overdracht hoeft niet alleen besproken te worden wat er allemaal met de bewoners is gebeurd. Collega's kunnen ook aan elkaar vragen hoe het met hem/haar gaat, wat goed ging en wat men achter wil laten. Door die persoonlijke vragen structureel in te zetten, zul je zien dat medewerkers met een ander gevoel naar huis gaan. Door in te zetten op aandacht voor elkaar tijdens de overdracht, weten teamleden elkaar makkelijker te vinden. Ze ervaren minder frustratie, en dat vertaalt zich in meer aandacht voor de bewoners. Met als gevolg dat bewoners meer rust ervaren. Het is een relatief kleine interventie, maar heeft effect op veel fronten: op de afzonderlijke medewerkers, het team, de bewoners en de kwaliteit van het werk.

Leiderschap op dit onderwerp is heel belangrijk. Als het druk is, is het moeilijk om dat overdrachtsmoment toch te nemen. Daar is persoonlijk leiderschap voor nodig: iemand die de teamleden even bij elkaar roept. Leiderschap kan alleen ontstaan als directeur en manager uitdragen dat het mag. Vijf minuten is vaak al voldoende. Mits er dan wel oprechte aandacht is voor elkaar.

Tijdens de overdracht in Huis Convivio, die 3x per dag plaatsvindt, worden werkzaamheden overgedragen en krijgen medewerkers een update over de stand van zaken. Dit overdrachtsmoment duurt gemiddeld 15 minuten. Er is dan weinig tot geen ruimte om persoonlijke zaken te bespreken. Daarom zullen de overdrachtsmomenten anders ingekleed waardoor er meer aandacht komt voor de medewerker zelf.

Stap 1: overdrachtsmoment van 15:00 uur structureel anders inrichten. Dit overdrachtsmoment wordt een aandachtsmoment. De manager zorg zal in eerste instantie structureel aanschuiven om het aandachtsmoment vorm te geven.

Stap 2: Rond 11:00 uur een aandachtsmoment invoeren met medewerkers die op dat moment werken.

Stap 3: controleren of de insteek werkt zoals bedoeld is

Stap 4: indien nodig plannen bijstellen en weer opnieuw starten met het plan

Stap 5: cyclisch en methodisch herhalen van de stappen

4. Leiderschapsontwikkeling; wat gaat goed, wat kan beter? Reflectie momenten leiding

Een van de redenen dat medewerkers een uitdaging elders aangaan, kan zijn vanwege het management of de manager. Het is daarom van belang dat het management zich blijft ontwikkelen, reflecteert en de connectie met de werkvloer behoudt. Wat gaat goed, en wat kan beter?

Ook het management zal FIT-gesprekken moeten voeren met diens leidinggevende. Op die manier kan gekeken worden naar duurzame inzetbaarheid en kan er op een constructieve manier feedback gegeven worden aan eenieder. Verder is het plan om jaarlijks een reflectiesessie te organiseren met PPP-zorg. Daarnaast zal het management zich moeten blijven ontwikkelen om op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen in de markt.

5. Tevredenheidsonderzoek

Door de tevredenheid en betrokkenheid met de medewerkers te meten, kunnen we een startpunt bepalen in de verbeteracties in het personeelsmanagement. In het najaar van 2022 zal een 0-meting uitgevoerd waarna dit onderzoek jaarlijks herhaald wordt. De resultaten worden gedeeld met de medewerkers tijdens het teamoverleg. Ook zal er aandacht aan besteed worden in de interne nieuwsbrief. De verbeteracties zullen ook volgens de PDCA-cyclus uitgezet worden.

6. Gelijkwaardig maar niet gelijk

Binnen een team is iedereen gelijkwaardig, maar iedereen is wel anders. Hoe ga je om met verschillen in ervaring, positie of bekwaamheden binnen het team en hoe kun je ondanks die verschillen toch fijn samenwerken? Daarover gaat de praatplaat 'Gelijkwaardig maar niet gelijk' - als aanknopingspunt voor een gesprek over gelijkwaardig samenwerken binnen het team. Dit is een toolbox waar Convivio mee aan de slag gaat de komende jaren. Door de invoering van diverse rollen op de werkvloer is het van belang dat er men goed blijft samenwerken en men gelijkwaardig blijft aan elkaar.



2. Aandacht voor leren

Een deel van de medewerkers verlaat de zorg omdat zij zich onvoldoende kunnen ontwikkelen. Gelukkig komen er ook weer nieuwe medewerkers. Zij-instromers bijvoorbeeld, maar juist zij moeten het vak nog leren. Ook ervaren zorgprofessionals willen zich blijven ontwikkelen. Dit om goed in te kunnen spelen op de unieke zorgvragen van bewoners. Binnen Convivio is minder sprake van verticale doorstroom, meer van horizontale doorstroom: de functie blijft gelijk, maar een medewerker krijgt een aanvullende rol of verantwoordelijkheid binnen zijn huidige functie. Daarnaast leidt Convivio graag (zij-)instromers op tot zorgmedewerkers voor de toekomst. Daarom is er altijd ruimte voor BBL- en BOL studenten. De komende jaren heeft aandacht voor leren de focus. Hoe wordt deze focus omgezet in concrete acties?

Vanuit de CAO VVT is vastgesteld dat 1% van de loonsom besteed mag/moet worden aan opleiding en scholing. Convivio heeft als doel gesteld om in 2023 een budget vast te stellen met betrekking tot aandacht voor leren. Er zal gekeken worden wat er al gedaan wordt, in hoeverre dit past binnen die 1% en waar eventueel nog ruimte is voor door ontwikkelen van medewerkers. Convivio bekend is met subsidies voor scholing en ontwikkeling zoals het STAP budget, maar ook de subsidie stagefonds, praktijkleren en SectorPlanPlus.

Het stimuleren van leren op de werkvloer

De BBL-leerlingen krijgen in 2022, afhankelijk van de grootte van het contract, uren om school te volgen. Maar, scholing op de werkvloer is eigenlijk minimaal. Om één lijn te trekken richting alle leerlingen zal er vanaf start schooljaar 2022/2023 een andere manier van uren inzet gerealiseerd worden.

De afspraken:

- Iedere leerling krijgt 4 uur per schooldag van Convivio om naar school te gaan
- Iedere leerling krijgt 4 uur per twee weken aan BeroepspraktijkVormende (BPV)-uren. Dit zijn uren die op de werkvloer besteed moeten worden. De student staat dan boventallig gepland en krijgt bijvoorbeeld ruimte om mee te kijken met andere collega's, een zorgplangesprek voor te bereiden, als eerste verantwoordelijke te werken.

Interne en externe scholing

De directeur en manager zorg starten in 2022 met het opstellen van een leergang over dementie. Deze leergang wordt de komende jaren uitgebreid en aangevuld. Er worden trainingen gepland voor alle medewerkers en vrijwilligers.

In het najaar van 2022 wordt ook gekeken naar het opzetten van een e-learning programma via een externe aanbieder. Op deze manier kunnen medewerkers hun kennis up-to-date houden of krijgen. Verder zal er in 2023 gezocht worden naar een locatie waar ook skills geoefend kunnen worden. Op deze manier kunnen medewerkers bevoegd en bekwaam blijven op de werkvloer.

Van 2022-2024 worden diverse klinische lessen georganiseerd op de werkvloer. Technieken of onderwerpen waar men tegenaan loopt, wordt direct een klinische les voor opgestart. In 2022 komen de lessen urineweginfectie en tiltechnieken aan bod. In 2023 zal de Wet Zorg en Dwang (WZD), rapporteren en wondzorg de focus hebben.

Deze klinische lessen worden voorbereid, uitgevoerd, geëvalueerd en opgeslagen. Op die manier worden de lessen bewaard en geborgd voor vervolg lessen.

Daarnaast zijn er diverse opleidingen die interessant kunnen zijn voor medewerkers van Huis Convivio: Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric (GVP), Gespecialiseerd Verzorgende GerontoPsychiatric (GVGP) en de opleiding Eerste Verantwoordelijke Verzorgende (EVV). Deze opleidingen kunnen ingezet worden om onze medewerkers geboeid en gebonden te houden binnen de organisatie.

Regieverzorgenden

Tijdens een reflectie sessie met PPP-zorg in het voorjaar van 2022 is het management tot de conclusie gekomen dat er te veel op micromanagement gewerkt wordt. Dit, terwijl manager zorg en directeur juist op macro en meso niveau willen opereren. Na een brainstormsessie is besloten om twee medewerkers op inhoud een aanvullende rol te geven: de regievoorzorgende. De regievoorzorgende wordt gezien als vakinhoudelijk leider en is verantwoordelijk voor de rode draad op het gebied van continuïteit en kwaliteit in de dagdagelijkse zorg. Door elke dag aanwezig te zijn, kan er gewerkt worden aan kwaliteit. De regievoorzorgenden kunnen de medewerkers coachen en begeleiden. Op die manier kan gezorgd worden dat men leert van elkaar en dat er beste zorg voor de bewoners geborgd is en blijft. De rol van regievoorzorgende wordt in het voorjaar van 2022 verder uitgewerkt. De pilot start op 1 juni en wordt geëvalueerd in oktober 2022. Tijdens de evaluatie wordt gekeken naar de toegevoegde waarde, of en hoe deze rol in de toekomst verder wordt vormgegeven.

Kwaliteitsverpleegkundige

De rol van kwaliteitsverpleegkundigen is in ontwikkeling en staat nog niet vast omschreven in functiebeschrijvingen van verpleeghuizen. In 2022 wordt de precieze functieomschrijving van kwaliteitsverpleegkundige beschreven en zal er een vacature vrij komen voor deze functie. De functie zal draaien om inhoud, kwaliteit van zorg. De kwaliteitsverpleegkundige draagt ook kennis over en zorgt ervoor dat de medewerkers leren als ze werken. De manager zorg blijft verantwoordelijk voor leiding en de lijn binnen het team. Maar, de kwaliteitsverpleegkundige kan wel taken overnemen op inhoud, van de manager zorg. Onderstaande taken zullen bij de kwaliteitsverpleegkundige belegd gaan worden:

- Inspireren van collega's vanuit eigen vakmanschap.
- Versterken van het leer- en ontwikkelklimaat.
- Het aangaan van het gesprek over kwaliteit.
- Het voorbeeld geven.
- Teams ondersteunen.
- Coachen.
- Observeren en toetsen of medewerkers protocollen volgen.
- Scholing (laten) geven
- Signaleren voortgang werken aan kwaliteit van zorg.
- Verbinding leggen tussen de lagen in de organisatie.
- Netwerken.
- Processen op gang brengen.
- Zorgen voor borging.

Convivio wil graag een net afgestudeerde HBO-Verpleegkundige werven. Iemand die net afgestudeerd is, is in het bezit van de meest recente kennis en ontwikkelingen binnen de zorg en kan met Convivio meebouwen in de verdieping van de functie. In 2023 en 2024 zal de functie van kwaliteitsverpleegkundige verder uitgebouwd worden.

3. Leren en verbeteren van kwaliteit

Continu leren en verbeteren is de norm voor een goede zorgorganisatie en voor professionele zorgverleners.

Het Kwaliteitskader onderscheidt vijf elementen op het gebied van leren en verbeteren:

Verpleeghuizen beschikken over een (erkend) kwaliteitsmanagementsysteem

Hier beschikt Convivio reeds over via het systeem NEDAP ONS. Via dit systeem wordt de kwaliteit gemonitord.

Zorgorganisaties stellen jaarlijks een kwaliteitsplan op

Het kwaliteitsplan wordt in 2022 opgesteld voor de duur van 3 jaar. In 2024 wordt een nieuw kwaliteitsplan opgesteld voor opnieuw de duur van 3 jaar.

Zorgorganisaties leggen jaarlijks verantwoording af over het kwaliteitsplan via een kwaliteitsverslag

Jaarlijks wordt een verslag opgesteld en wordt gerapporteerd op de gemaakte plannen uit dit kwaliteitsplan.

Zorgverleners werken op cyclische wijze mee aan kwaliteitsverbetering

Door op een cyclische wijze te werken, werkt Convivio mee aan kwaliteitsverbetering. Convivio richt zich sinds de oprichting op methodisch werken via de plan-do-check-act (PDCA) methode. Dit is een belangrijke tool om methodisch werk te ondersteunen.

2022:

- Maandelijkse bewonersbesprekingen
- Aanschaf verbeterbord
- Werken met verbeterbord
- Vacature en functieomschrijving regievoorzorgende en kwaliteitsverpleegkundige
- Aanstellen regie verzorgende
- Evalueren functie regievoorzorgende
- Aanstellen kwaliteitsverpleegkundige

2023:

- Verdieping functie kwaliteitsverpleegkundige
- Borging leergang dementie door manager zorg en directeur
- Borging klinische lessen door manager zorg en kwaliteitsverpleegkundige
- Verdieping functie regievoorzorgende

2024:

- Door ontwikkelen en borgen bovenstaande onderwerpen.

Verpleeghuizen maken deel uit van een lerend netwerk

- Convivio is lid van de dementie vriendelijke gemeenten Theresia en Noordhoek
- Convivio is partner van Alzheimer Cafe Tilburg
- Convivio heeft nauw contact met wijkverpleging in verschillende wijken in Tilburg
- Convivio bezoekt en heeft regelmatig contact met andere kleinschalige woonvormen in Tilburg zoals Herbergier.

Aan samenwerking in zorg- en welzijnsketens wordt volop gewerkt, maar de samenleving bestaat uit zoveel meer dan alleen zorg. Verbindingen met andere maatschappelijke organisaties en doelen zijn voor Convivio heel belangrijk. Er wordt samengewerkt met:

- Vrijwilligers tilburg
- Contour de twern
- Festival Wilhelminapark

- Alzheimer Café
- Dementie vriendelijke wijken
- Oranjefonds NL Doet
- ROC Tilburg, Koning Willem I college, Summa college
- Fontys Hogeschool

4. Welzijn en Wonen

Optimale levenskwaliteit en welzijn van bewoners en hun naasten zijn belangrijk.

Naast de zorg van lichaam en geest, speelt ook de woon- en leefomgeving een belangrijke rol in de ervaren kwaliteit van leven.

Vijf thema's zijn leidend bij kwaliteitsverbetering op het terrein van wonen en welzijn.

Zingeving

Aandacht en ondersteuning van levensvragen op allerlei gebieden, in aansluiting op de levensvisie of -overtuiging van de bewoner.

Hier zet Convivio al op in door bewoners de mogelijkheid te bieden naar de kerk te gaan. Op zondag ochtend wordt de kerkmis uitgezonden op de televisie. Indien bewoners aan hun laatste reis beginnen, bestaat er altijd de mogelijkheid een pastoor langs te laten komen om de bewoner te bedienen. Bij opname van een nieuwe bewoner is er veel aandacht voor het levensverhaal van de bewoner in samenwerking met naasten. Er wordt veel aandacht besteed aan wat belangrijk is voor de zingeving van deze bewoner. Al deze zaken worden daarna vastgelegd in het dossier en wordt continue bijgesteld in het zorgplan door de contactverzorgende.

Zinnvolle tijdsbesteding

Aandacht en ondersteuning bij activiteiten die voor de bewoner het leven de moeite waard maken. Daarbij zijn er grote onderlinge verschillen, die maken dat er, naast groepsgerichte activiteiten, tijd en ruimte is voor individuele activiteiten.

In het bewonerstevredenheidsonderzoek is aangegeven dat de zinnvolle daginvulling en -besteding van bewoners beter kan. In 2021 is er een begin gemaakt met de inzet van een welzijnscoach in de huiskamer. Deze inzet had niet het gewenste effect. Vervolgens is er een vroege en late welzijnsdienst ingesteld. Deze dienst is gedurende de hele dag verantwoordelijk voor de woonkamer en geplande activiteiten van die dag. Dit heeft in 2021 en 2022 al bijgedragen aan een verbetering op het gebied van welzijn. Maar, de zinnvolle dag was sterk afhankelijk van wie er werkte. Om dit beter te borgen is er dankzij een brainstormsessie een concreet plan op tafel gekomen om de bewoners een meer zinnvolle daginvulling te geven. Vanaf het tweede kwartaal van 2022 wordt er maandelijks een activiteitenprogramma opgesteld. In dit programma is heel concreet per maand, week, dag en uur te zien wat de invulling van de dag wordt.

Activiteiten Programma						
Juli						
MAA	DIN	WOE	DON	VRJ	ZAT	ZON
 Deze maand: Thema camping				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30 Mw v Berkel jarig	31

Verder te nemen stappen:

- Opstellen activiteitenprogramma per dag, per week en per maand;
- Meenemen team in programma welzijn en verantwoordelijkheden;
- Aanstellen welzijnsmedewerker voor het klaarzetten en organiseren van de activiteiten in huis;
- Eenmaal per maand een externe activiteit organiseren;
- Draaiboeken maken voor activiteiten;
- Organiseren bakken per bewoner voor individuele activiteiten en herinneringen zoals fotoboeken;
- Evalueren pilot en bijstellen waar nodig.

In 2023 en 2024 wordt dit programma verder uitgebouwd door te bewegingsgerichte zorg te gaan bieden. Ook gaan vrijwilligers ingezet worden op beweging en zullen medewerkers geschoold worden op waarom beweging zo belangrijk is en hoe dit vorm gegeven kan worden binnen de dagelijkse zorg en welzijn.

Schoon en verzorgd lichaam en verzorgde kleding

Persoonlijke verzorging speelt een belangrijke rol bij het welbevinden van een bewoner. Ook daarbij geldt dat die wensen voor iedere bewoner anders zijn.

In het bewonerstevredenheidsonderzoek is de kwaliteit van persoonlijke verzorging beoordeeld met een 7. Het doel van Huis Convivio is een 9.0

Door het vormgeven van regieverzorgenden en kwaliteitsverpleegkundige functie, zal hoogstwaarschijnlijk de kwaliteit van persoonlijke verzorging verbeteren. Hogere continuïteit van zorg draagt bij aan betere persoonlijke verzorging.

Daarnaast zullen we in twee jaar tijd toewerken naar een 9. Stap voor stap samen met het team:

- Draagvlak creëren onder medewerkers (2023);
- Vormgeven van tool cliënttoewijzing in 2023, een tool om persoonlijke zorg te verbeteren;
- Persoonlijke verzorging op de agenda voor ieder overleg, verbeteracties bespreken;
- Evaluatie met families door contactverzorgende. Hoe gaat het, waar kan het beter?
- Evaluatie door middel van bewonerstevredenheidsonderzoek;
- Bijstellen en verder vormgeven. Eventueel kan doormiddel van een tussentijdse enquête onderzocht worden wat de ervaring is van families op dit onderwerp.

Familieparticipatie en inzet vrijwilligers

Doel: ruimte bieden aan de rol van mantelzorgers en hen betrekken waar en wanneer mogelijk en wenselijk, met oog voor de vaak zware taak van mantelzorgers. Ook over de inzet van vrijwilligers zijn heldere afspraken gemaakt.

In 2022 wordt weer gestart met het organiseren van mantelzorgavonden. Tijdens deze mantelzorgavonden krijgen mantelzorgers handvatten in de omgang met hun dierbare. Daarnaast is het een informeel samenkomen met anderen om ervaringen uit te wisselen. Door deze avonden structureel te organiseren blijft er oog voor de zware taak van mantelzorgers. Deze mantelzorgavonden worden de komende jaren tweemaal per jaar georganiseerd. Bij de activiteiten die voor de bewoners georganiseerd worden, worden families betrokken en gevraagd om te ondersteunen en te begeleiden. Op deze manier genereren we betrokkenheid en participatie. Aan de andere kant kunnen de mantelzorgers op een ongedwongen wijze met hun dierbare een activiteit ondernemen.

Een verbeterpunt uit het bewonerstevredenheidsonderzoek was communicatie over beleid en ontwikkelingen. De koe is direct bij de spreekwoordelijke hoorns gepakt: sinds juli 2022 wordt er iedere twee maanden een interne nieuwsbrief verstuurd naar alle betrokkenen van Huis Convivio: medewerkers, families, vrijwilligers, stagiaires, collega's van Dagbesteding en Convivio Thuis.

De familieraad is en blijft de spreekbuis van de families. Eenmaal per zes weken wordt er overlegd. Families kunnen punten aandragen zodat dit besproken kan worden. Via de interne nieuwsbrief communiceert de familieraad de zaken die besproken zijn.

Vrijwilligers worden sinds 2021 meer taakgericht betrokken en aangestuurd. Op deze manier wordt er variatie aangeboden in de dagen en het programma en blijft het voor de vrijwilliger ook uitdagend om vrijwilligerswerk te doen bij Convivio. Ook, of juist vrijwilligers moeten zich gewaardeerd voelen voor het werk dat zij doen. Daarom wordt er in 2022 beleid gemaakt over de waardering van vrijwilligers. Hoe gaan we dit vormgeven? En hoe gaan we dit inrichten?

Wooncomfort

De dagelijkse gang van zaken en de kwaliteit van de directe leefomgeving spelen een belangrijke rol bij het welbevinden van bewoners.

80% van de respondenten van het bewonerstevredenheidsonderzoek ervaart de veiligheid in huis als goed tot zeer goed. 16% heeft neutraal gereageerd op de stelling 'hoe ervaart u het gevoel van veiligheid in Huis Convivio?' Uit de opmerkingen blijkt dat er goed op de bewoner wordt gelet, maar dat door drempels en onregelmatigheden in en om het huis soms onveilige situaties gecreëerd worden. Huis Convivio is gesitueerd in een oud, monumentaal pand wat soms de nodige uitdagingen met zich meebrengt. In 2022 ligt de focus op veiligheid in en rondom het huis. De volgende zaken worden opgepakt:

- Plaatsen vaste drempels bij hoge opstapjes
- Plaatsen wandbeugels bij (steile) trappen
- Upgrade binnentuin waardoor de looppaden beter aangelegd zijn/worden

27% van de respondenten van het bewonerstevredenheidsonderzoek heeft aangegeven ontevreden tot heel ontevreden te zijn over de hygiëne van de algemene ruimten. Daarnaast is 36% ontevreden tot heel ontevreden over de hygiëne van het appartement. De feedback die gegeven is heeft te maken met een plakkende vloer, stof onder het bed, gedateerde vloer/badkamer. Sommigen gaven aan dat de schoonmaak al verbeterd was, maar dat het nog beter kan. In 2022 ligt de focus op:

- Opstellen schoonmaakprogramma
- Inventarisatie schoonmaakmiddelen en materialen om verbeterde schoonmaakkwaliteit te bewerkstelligen
- Uitbreiding facilitaire team

Tijdens NLDoet in het voorjaar van 2022 staat het opknappen van de entreehal op de agenda. Convivio wil graag een belevingsgerichte hal realiseren en heeft hier een ontwerp voor gemaakt. Er worden nu vrijwilligers gezocht die deze hal willen aanpakken. Stichting Vrienden van Convivio heeft voldoende fondsen geworven om de verbouwing van de binnentuin te realiseren.

Daarnaast blijft Convivio gedurende het jaar alert op veiligheid en comfort van het huis. Er wordt continue gekeken hoe de leefomgeving en inrichting verbeterd kan worden.

Vanwege de bouw van een nieuw woonhuis op het terrein van de dagbesteding medio 2023 zal er in 2023 en 2024 onderzoek gedaan worden naar nieuwe technologische ontwikkelingen die aansluiten bij wooncomfort. Ook zal er onderzocht worden naar dementievriendelijke ontwerpen. We blijven zoeken naar manieren om het huidige, en nieuw te bouwen huis, dementievriendelijk kunnen inrichten. Denk hierbij aan bewegwijzering, het creëren van hoekjes, maar ook drempels en het werken met geuren en kleuren.

5. Technologie en toekomst van zorg voor ouderen

Convivio ziet de inzet van nieuwe technologie steeds meer als interventie om de kwaliteit van zorg en de kwaliteit van leven te verbeteren. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om:

Innovaties voor het vergroten van vrijheid en zelfredzaamheid van bewoners;

Binnen Convivio zijn de deuren van het huis altijd open. Voor bewoners waarbij de veiligheid om zelfstandig naar buiten te gaan, niet gewaarborgd kan worden kunnen we gebruik maken van dwaaldetectie, zoals een spotter, GPS. Binnen maken we gebruik van bedsensors. In 2022 wordt gekeken naar uitbreiding dwaaldetectie buitenshuis.

Technologische toepassingen die worden opgenomen in het aanbod van welzijnsactiviteiten

In 2022 wordt aan de Stichting Vrienden van Convivio gevraagd om fondsen te werven voor de aanschaf van een BeleefTV. Met een BeleefTV kun je diverse interactieve spellen en activiteiten ondernemen en kan daarom opgenomen worden in het aanbod van activiteiten.

In het verleden is een roboto Hond en robotkat aangeschaft. Deze dieren kunnen bijvoorbeeld ingezet worden voor onrust bij bewoners.

De Braintrainer die reeds aanwezig is, krijgt in 2022 een update zodat hij de komende jaren ingezet kan blijven worden als individuele activiteit in de huiskamer.

In 2022 zal gekeken worden naar de aanschaf van een slaaprobot. Bijvoorbeeld de Somnos. Deze robot kan ook gebruikt worden voor snoezel activiteiten.

Tijdbesparende technologieën waardoor zorgmedewerkers zelf meer tijd en aandacht voor de cliënt hebben;

In 2022 wordt gestart met het digitaliseren van de medicatie, naar verwachting is Huis Convivio in 2023 over op het digitale medicatiesysteem. Dit project wordt opgepakt door de kwaliteitsverpleegkundige in samenwerking met de manager zorg. Hoogstwaarschijnlijk levert dit minder fouten op bij het toedienen van medicatie.

Voor bewoners die slecht slapen en in de nacht gaan dwalen wordt een slaaprobot aangeschaft. Deze slaaprobot bootst nabijheid na. Bewoners kunnen hiermee knuffelen. Het inzetten van de bedsensor draagt ook bij tijdbesparing.

De inzet van technologische toepassingen voor het vergroten van de veiligheid op tal van zorggebieden (medicatioetoediening, valpreventie, decubituspreventie etc.).

In 2023 wordt onderzocht wat de nieuwste technologische ontwikkelingen zijn op het gebied van domotica en technologische hulpmiddelen om de zorg te vereenvoudigen, veiliger te maken of middelen die ervoor zorgen dat medewerkers meer tijd kunnen spenderen aan de bewoner. Ook wordt gekeken wat de werking is van de Raizer en of dit voor Convivio van toegevoegde waarde kan zijn. De Raizer is een hulpmiddel voor medewerkers om mensen die gevallen zijn, ergonomisch verantwoord op te tillen. Convivio maakt gebruik van bedsensors voor valpreventie.

6. Duurzaamheid in de zorg

Om mensen gezonder te maken gebruiken zorginstellingen en ziekenhuizen veel energie, voedsel en grondstoffen. Daarmee draagt de zorg bij aan vervuiling van het milieu. De Rijksoverheid heeft afspraken gemaakt met diverse partijen voor minder milieuvervuiling door de zorg. De volgende pijlers zijn in de Green Deal Duurzame Zorg opgenomen:

- CO₂- uitstoot terugdringen met 49% in 2030;
- Circulair en maatschappelijk verantwoord inkopen;
- Minder medicijnresten in grondwater, sloten en rivieren
- Gezonde werk- en leefomgeving voor zorgpersoneel en patiënten

Zorginstellingen, overheden en bedrijven hebben afspraken gemaakt in de Green Deal Duurzame Zorg voor een gezonde toekomst. Zodat de zorg ook op lange termijn goed is voor mensen, voor de planeet en voor de welvaart. En dus niet leidt tot extra vervuiling of gezondheidsklachten.

Door de vergrijzing krijgen steeds meer mensen zorg. En in de zorg is steeds meer kennis over technologie en medicijnen. Maar deze hulpmiddelen leiden soms tot extra milieuvervuiling. De ziekenhuizen en andere zorginstellingen in de Green Deal doen bijvoorbeeld hun best om zo min mogelijk afval te produceren. En minder energie te gebruiken door goede isolering.

Ook binnen Convivio staat duurzaamheid hoog in het vaandel. Daarom is duurzaamheid de komende jaren een belangrijk onderwerp in het kwaliteitsplan. Er kan aan diverse onderwerpen gedacht worden: bewustwording van zowel personeel als bewoners (warme trui aantrekken), lager zetten van de verwarming, afvalscheiding, gebruiken duurzame(re) materialen, minder werken met wegwerp materiaal.

Daarnaast kan er gekeken worden naar de duurzaamheid van het gebouw. Is het wellicht mogelijk om zonnepanelen te plaatsen? Of dient het pand beter geïsoleerd te worden? In samenwerking met de eigenaar van het pand zal hier onderzoek naar gedaan worden.

In 2022 vindt de aftrap plaats samen met de familieraad. Er wordt dan inhoudelijk gekeken wat Convivio kan doen en op welke gebieden er bijgedragen kan worden aan duurzaamheid. Vanaf 2023 en verder zullen er stappen ondernomen worden om deze plannen daadwerkelijk te realiseren.

7. Verbeterparagraaf en beschrijving van samen leren en verbeteren

Deze verbeterparagraaf wordt samen met de familieraad gebruikt als werkdocument om de voortgang te bewaken.

Verbeterpunt	Doelstelling	Actie	Wie	Wanneer
Werken met Plezier	Binden, boeien en behouden van medewerkers die werken met plezier	Zie subthema's	Gehele bedrijf	2024
Waardering		Waardering uiten door evenementen organiseren Overlegmomenten 4x per jaar incl. teamreflectie FIT gesprekken Dag van de Zorg	Management Uitvoering bij hele bedrijf	Q2 2023
Invloed roosteren		Start zelfroosteren	Planner met nachtdiensten Daarna stapsgewijs verder uitrollen	Q4 2022
Overdrachtsmomenten		Implementeren aandachtsmoment	Manager zorg met regievoorzorgende en kwaliteitsverpleegkundige	Q3 2023
Leiderschapsontwikkeling		Evalueren en reflectie PPP-zorg Trainingen FIT gesprekken	Management	Overlegmomenten maandelijks. Reflectie met PPP jaarlijks in Q1 Training op basis van aanbod en inhoud
Tevredenheidsonderzoeken		0-meting opzetten Jaarlijks herhalen	Directie-assistent	Opzetten en uitvoeren najaar 2022 Herhalen jaarlijks
Gelijkwaardig maar niet gelijk		Aandacht aan besteden tijdens bijeenkomsten	Manager zorg	4x per jaar.
Aandacht voor leren	Optimale kwaliteit van zorg blijven faciliteren Boeien, binden en behouden medewerkers	Zie subthema's		
Leren op de werkvloer		Stimuleren van leren op werkvloer	Management & werkbegeleiders	Schooljaar 2022-2023
In- en externe scholing		Leergang ontwikkelen dementie	Management	2022-2024
		E-learning opzetten	Directie assistent	2022
		Klinische lessen	Kwaliteitsverpleegkundige	2022-2024

Regieverzorgende		Ontwikkelen rol	Management met regieverzorgende	Q2 2022
Kwaliteitsverpleegkundige		Ontwikkelen rol	Management met kwaliteitsverpleegkundige	2022-2023
Leren en verbeteren van kwaliteit	Borgen van goede zorgorganisatie en professionele dienstverlening	Zie subthema's		
Jaarlijks kwaliteitsplan		1x per 3 jaar opstellen	Manager zorg en directie assistent	2024
Verantwoording afleggen		Schrijven kwaliteitsverslag	Manager zorg en directie assistent	Q1 van ieder jaar
Methodisch werken aan kwaliteitsverbetering		Bewonersbespreking maandelijks	Manager zorg	2022
		Verbeterbord	Management	2022
		Regieverzorgende	Management	2022
		Kwaliteitsverpleegkundige	Management	2022
		Verdieping rollen	Management en regieverzorgende en kwaliteitsverpleegkundige	2023
		Voortgang leergang dementie	Management	2023
		Voortgang klinische lessen	Management en kwaliteitsverpleegkundige	2023
		Door ontwikkelen en borgen bovenstaande	Management en regie verzorgenden en kwaliteitsverpleegkundige	2024
Lerend netwerk		Netwerk behouden	Directeur en manager zorg	2022-2024
		Netwerken	Directeur en manager zorg	2022-2024
Welzijn en Wonen	Optimale levenskwaliteit en welzijn voor bewoners en hun naasten	Zie subthema's		
Zinnvolle dagbesteding		Opstellen en uitvoeren activiteitenplan	Activiteitenbegeleider en welzijnsmedewerkers	Q2 2022
		Borgen en evalueren	Activiteitenbegeleider en welzijnsmedewerkers	Q4 2022 - 2024
		Ontwikkelen bewegingszorg	Manager zorg, team en vrijwilligers	2023
Schoon en verzorgd lichaam	Van een 7 naar een 8	Inzet regieverzorgende en kwaliteitsverpleegkundige Bewonersbespreking Client toewijzing Evalueren tijdens teamoverleg	Manager zorg en team	2023
	Van een 8 naar een 9	Doorontwikkelen bovenstaande punten	Manager zorg en team	2024

Familieparticipatie en inzet vrijwilligers		Organiseren mantelzorgavonden	Manager zorg en directeur	2x per jaar
		Familieraad overleg met en zonder bestuur	Familieraad + management	2022-2024
		Opzetten interne nieuwsbrief	PR + management	Q2 2022
		Vrijwilligers taakgericht aansturen	Manager zorg	2022
Wooncomfort		Verbeteren veiligheid door plaatsen drempels	Externe partij	2022
		Verbeteren veiligheid rondom het huis	Externe partij	2022
		Upgrade binnentuin	Tijdloos Tuinen	Q2 2022
		Opstellen schoonmaakprogramma	Facilitair team	2022
		Uitbreiden facilitair team	Management	2022
		Inventarisatie schoonmaakmiddelen en materiaal	Management	2022
		Realiseren beleefruimten	NLDOET	2022
		Realisatie nieuw woonhuis	Management	2023
Technologie	Optimaliseren kwaliteit van zorg	Fondsen werven BeleefTV	Stichting vrienden van Convivio	2022-2023
		Digitaliseren medicatiesysteem	Manager zorg en kwaliteitsverpleegkundige	2022-2023
		Slaaprobot aanschaffen	Directeur	2022
		Aanschaf Raizer	Directeur	2023
		Volgen technologische ontwikkelingen	Management	2023
		Qwiek-up?	Management	2022
		Uitbreiden dwaaldetectie systeem	Manager zorg	2023
Duurzaamheid in de zorg	Verbeteren duurzaamheid van het pand en in de zorg	Brainstorm sessie met familieraad	Directieassistent en familieraad	2022
		Afspraak met pandeigenaar	Directie assistent en directeur	2022
		Concrete plannen maken	Familieraad en directie	2022
		Uitvoeren plannen	Directie	2023
		Evalueren en bijstellen	Directie	Eind 2023
		Door ontwikkelen	Directie	2024