

Jaarplan Wonen met zorg 2021

Inhoudsopgave

Voorwoord

Voor u ligt het kwaliteitsjaarplan 2021 voor Sensire Wonen met Zorg regio Zuid.

Dit plan beschrijft hoe Sensire het komende jaar vorm en inhoud wil geven aan de verdere doorontwikkeling van de kwaliteit van zorg binnen de verschillende locaties. Het plan sluit naadloos aan op de lijn die vanuit een meerjarenperspectief de afgelopen jaren is ingezet, nadat het kwaliteitskader 2018 werd vastgesteld en er duidelijkheid was over de financiële middelen die daarvoor de komende jaren beschikbaar gesteld zouden worden.

Maar het jaarplan 2021 heeft ook een context. De uitbraak van COVID19 heeft gemaakt dat niet alle doelstellingen voor 2020 zijn gerealiseerd. Dat werkt door in 2021. Maar ook de fusie en de discussie over het inkoopkader langdurige zorg zijn thema's die relevant zijn in het kader van het voorliggende kwaliteitsjaarplan.

COVID19 EN DE IMPACT OP KWALITEITSJAARPLAN

Het mag duidelijk zijn dat we in het kwaliteitsjaarplan 2020 geen rekening hadden gehouden met de uitbraak van COVID19. De impact was enorm. De bezoeksregeling deed pijn, het verzuim liep op sommige locaties op tot boven de 20% en kort voor de zomer was op een aantal locaties sprake van een forse leegstand. Een klimaat waarin letterlijk de 'tering naar de nering' gezet moest worden en er geen ruimte was om te denken in termen van kwaliteitsverbetering.

Inmiddels zitten we in de tweede golf. Het is niet duidelijk hoe lang dit nog duurt en hoe het perspectief voor 2021 precies gaat zijn. Waar we de inhoudelijke doelstellingen van het kwaliteitsjaarplan 2020 niet realiseren is het wel mooi om te zien hoe COVID19 op andere terreinen (versneld) bijdraagt aan de professionalisering en digitalisering van onze professionals. Dat neemt niet weg dat een deel van de ambities voor 2020 door de omstandigheden doorgeschoven moet worden naar 2021.

En ook daar zit onzekerheid. Het is nog niet duidelijk hoe lang COVID19 ons nog in de greep houdt. Mogelijk wordt begin 2021 gestart met de eerste vaccinaties en kunnen we toewerken naar een soort van 'normaalsituatie', maar dat is op dit moment nog hoogst onzeker. Afhankelijk daarvan zullen aanpassingen of accentverschuivingen plaatsvinden op de plannen zoals deze nu voorliggen voor 2021. Of mogelijk leidt dat zelfs tot nieuwe initiatieven die we op dit moment niet voorzien maar uiteindelijk meer bijdragen aan de doorontwikkeling van kwaliteit van zorg dan de plannen die nu voorliggen.

FUSIE STICHTING SUFTENE EN STICHTING SENSIRE

Per 1 september 2020 zijn de beide stichtingen gefuseerd. Uitgangspunt van de fusie is dat er voor de bewoner en in het primaire proces in beginsel niets verandert. Vanuit deze gedachte zijn de kwaliteitsjaarplannen 2021 ook geschreven vanuit de bestaande context. De door oud Sutfene ingezette lijn is doorgezet en dat geldt ook voor de locaties van oud Sensire. Tegelijkertijd hebben de eerste maanden na de fusie duidelijk gemaakt dat we veel van elkaar kunnen leren. Voor 2021 als overgangsjaar zouden we graag de ruimte nemen om, zonder afbreuk te doen aan de inhoudelijke doelstellingen van de individuele jaarplannen, deze leerervaringen te delen en op onderdelen eventueel een andere invulling te geven aan de manier waarop de doelstellingen bereikt gaan worden. Vanzelfsprekend zal iedere aanpassing aantoonbaar moeten bijdragen aan het verhogen van de kwaliteit en/of de toekomstbestendigheid van de verpleeghuiszorg en in de besluitvorming met de betrokken adviesraden besproken worden.

INKOOPKADER WLZ

Met het vaststellen van het kwaliteitskader 2018 en het beschikbaar stellen van de financiële ruimte daarvoor is de afgelopen jaren (naar onze mening terecht) fors geïnvesteerd in de kwaliteit van de verpleeghuiszorg. Er zijn structurele investeringen gedaan vanuit de overtuiging dat het budgettaire kader oplopend en structureel van aard zou zijn. Dat gaf zekerheid.

De discussie over het inkoopkader WLZ 2021-2023 baart echter zorgen. Dat wordt versterkt door de verwachte correctie op de indexatie (OVA) 2022. Het kwaliteitsjaarplan zoals dat nu voorligt gaat uit van het structurele karakter in termen van financiering zoals dat de afgelopen jaren is voorgespiegeld. Daarop worden ook in 2021 structurele investeringen gedaan. Mocht gedurende 2021 onzekerheid gaan bestaan over of deze financiering ook richting 2022 en daarna structureel is, dan zal daarop vanuit bedrijfsmatig perspectief bijgestuurd moeten worden. Daarmee kan niet gewacht worden tot 1 januari 2022, wat betekent dat dat ook een weerslag gaat krijgen op de mate waarin de ambities in het kwaliteitsjaarplan 2021 gerealiseerd gaan worden.

TOT SLOT

Het kwaliteitsjaarplan 2021 is geschreven met 'de blik vooruit'. Geen beperkingen als het gaat om COVID19, financiering of wat dan ook. Dat is ook wat we willen: met de horde van COVID die we het afgelopen jaar hebben moeten nemen, doorzetten op de ingezette lijn om de kwaliteit van zorg voor zowel onze bewoners als medewerkers structureel te verbeteren. Maar de zorg naar de toekomst is ook duidelijk. Wat ons betreft onderwerp voor een continue en structurele dialoog vanaf nu, om samen binnen de kaders waarmee we het de komende jaren moeten doen, toch op een structurele manier te kunnen werken aan verdere kwaliteitsverbetering van onze verpleeghuiszorg.

Veel leesplezier toegewenst!

Inleiding en visie jaarplan 2021

Uw geluk, dat motiveert ons. We laten u het leven leven zoals u dat wilt. Ondanks beperkingen. Naar eigen wens, eigen gewoonten, in uw eigen omgeving.

Kortom: “Leven zoals u wilt”.

Dat is wat Sensire haar klanten belooft.

Met deze belofte ligt er tevens een opdracht aan iedereen die werkzaam is bij Sensire om, ongeacht hun functie, een bijdrage te leveren aan het waarmaken van deze belofte. Daar ligt een bijzondere opdracht voor degenen die een directe relatie hebben met bewoners. In hun interactie met bewoners geven zij concrete invulling aan de belofte door zich in hun gedrag en handelen te laten leiden door de kernwaarden van Sensire; samenwerken, realistisch, verrassend en sensitief.

Het jaar 2020 is een bewogen jaar geweest voor Sensire. Allereerst heeft het coronavirus een enorme impact gehad op de organisatie. De clusters hebben hun aandacht en focus vanaf maart 2020 vooral op de zorg gericht. Mede daardoor wordt het jaarplan 2020 als uitgangspunt gebruikt voor 2021. Daarnaast is Sensire in september 2020 gefuseerd met Sutfene. In het derde en vierde kwartaal hebben de directeurs van oud-Sensire en oud-Sutfene een inventarisatie gemaakt van de integratie-thema's welke verwerkt worden in een integratie kalender. Door de fusie heeft er ook een herverdeling plaatsgevonden van de verschillende klantlijnen.

Onder de klantlijn Wonen met zorg onderscheiden we nu alleen de woonzorg met een specifieke doelgroep en expertise: de locaties waar wonen met intensieve zorg en verblijf wordt geboden, vaak met behandeling.

WOONZORG

De klanten die naar een locatie van Sensire verhuizen zijn kwetsbaar en hebben een intensieve en complexe zorgbehoefte. Zij verhuizen van een vertrouwd thuis naar een nieuwe vreemde leefomgeving met vele betrokkenen. We vinden het belangrijk dat ondanks deze complexe situatie van de bewoner het geluk voorop blijft staan.

Samen met naasten de bewoners echt leren kennen; weten wat belangrijk is in hun leven, weten wat hen gelukkig maakt, weten hoe het gaat met hun gezondheid en weten welke belemmeringen zij ondervinden. Samen op zoek gaan naar oplossingen die obstakels wegnemen en eraan bijdragen dat zij het leven kunnen leven dat zij willen. Dit staat centraal bij Wonen met zorg. Dit maakt dat onze zorgverlening generalistisch, persoonsgericht, verbindend en grensverleggend is.

Onze zorgverlening is generalistisch, maar wel in een specifieke context. De specifieke context betekent dat bewoners kwetsbaar zijn als gevolg van de ernst van vaak meerdere aandoeningen die leiden tot beperkingen en zorgafhankelijkheid. De specifieke context betekent ook dat bewoners in hun laatste levensfase zijn. Met best passende oplossingen voor de gezondheid van bewoners richten wij ons op preventie, curatie en palliatie. Waarbij palliatie nadrukkelijk aandacht krijgt. Dat betekent niet dat wij primair gericht zijn op palliatieve zorgverlening. Het betekent dat aandacht voor kwaliteit van sterven een vanzelfsprekend gespreksonderwerp is en onderdeel vormt van de afspraken die we maken.

MEDEWERKERSGELUK

Werken zoals je wilt, dat is het motto van de medewerkers van de klantlijn. Voor ons zijn luisteren, waarderen, eigen regie en zeggenschap de sleutelbegrippen. We vragen professionals wat zij nodig hebben om vanuit Sensire zorg en behandeling te bieden. We willen vanuit het motto ‘werken zoals je wilt’ bijdragen aan het geluk van de medewerkers.

STRATEGIE

Sensire volgt een tweesporenstrategie. Enerzijds richt Sensire zich op het continu verbeteren van de dagelijkse processen ('huis op orde') door innovatie en het verbeteren van de bestaande werkwijzen. Anderzijds op het toekomstbestendig maken van Sensire door het ontwikkelen van nieuwe producten en processen ('transformatie'), die goed passen bij onze belofte aan de klanten van Sensire nu en naar de toekomst. We beloven onze klanten dat zij zoveel als mogelijk kunnen leven zoals zij dat willen, geformuleerd in de belofte: 'Leven zoals u wilt'. Daarmee zetten we in op het geluk en de vrijheid van onze klanten, nu en straks.

De strategische pijlers waarmee we dit vormgeven zijn:



UITBREIDING WERKGEBIED SENSIRE

Sensire wil om twee redenen groeien. Ten eerste om meer middelen te kunnen aanwenden voor innovatie en daarmee beter voorbereid te zijn op de toekomst. De tweede reden ligt in een betere balans tussen de omvang van zorg thuis en intramurale zorg, omdat dit bijdraagt aan een meer stabiele bedrijfsvoering. Sensire nam in 2019 de activiteiten over van de failliete zorgorganisatie Trimenzo. Door het stoppen van de intensieve langdurige zorg van de Benring in het derde kwartaal van 2020, gaat het vanaf dat moment om de zorg die geleverd wordt in woonzorgcentra het Grotenhuis en de Martinushof in Twello. Per 1 september 2020 is Sensire gefuseerd met Sutfene. In 2021 zullen we de organisaties gaan integreren.

JAARPLAN 2021

In dit jaarplan beschrijven we hoe professionals en teams binnen Sensire Wonen met zorg in 2021 werken aan ontwikkeling en innovatie van zorg en behandeling op basis van de strategische pijlers. We willen laten zien hoe we ons ontwikkelen van grote organisatie naar een netwerk dat professionals faciliteert om lokaal bij te dragen aan geluk van mensen. Dan denken we aan het geluk van bewoners, klanten en medewerkers.

Senior teamverpleegkundigen beschreven in hun plan van aanpak hoe zij de ontwikkeling naar autonomie en meesterschap zien. In het activiteitenoverzicht leggen we concreet de timing en het eigenaarschap van acties en beoogde resultaten vast. Al met al geeft dit stuk een doorkijk op de hoofdlijnen naar onze ambities in 2021. De realisatie van de plannen wordt ondersteund en gevolgd vanuit het klantlijnteam en vastgelegd in kwartaalrapportages.

Over de auteurs: dit document is tot stand gekomen op basis van bijdragen van vele collega's, die binnen het cluster hebben uitgewerkt hoe zij in 2021 met elkaar verder ontwikkelen.

De eerste hoofdstukken beschrijven de algemene thema's en uitgangspunten voor 2021. Vervolgens wordt per cluster een beknopte weergave gegeven van de plannen voor de verschillende locaties. De uitwerking per cluster wordt door die teams opgesteld en uitgevoerd.

Kwaliteit en veiligheid

KWALITEIT

Belangrijk in ons denken over kwaliteit is dat we daarover transparant zijn. We laten zien hoe we werken en wat bewoners en hun naasten vinden van onze zorg- en dienstverlening. We vertellen dat incidenten plaatsvinden, dat er klachten zijn en hoe we daarmee omgaan en ervan leren. En we vertellen de verhalen, waarin bewoners klein of groot geluk ervaren in de tijd dat ze bij Sensire wonen. In 2021 zullen we hier onder meer vorm aangeven met behulp van narratieve strategie.

Voor een goed begrip van ons streven naar verbetering van de kwaliteit, is het van belang om de twee pijlers te benoemen die voor het bepalen van kwaliteit essentieel zijn. Ze kunnen niet zonder elkaar bestaan om de beloofde bijdrage aan geluk te bieden.

Het persoonlijk leven en eigen regie

Bewoners en klanten houden vanzelfsprekend regie in hun dagelijkse leven. Wij kennen hen in hun eigenheid en blijven hen aanspreken op de actieve bijdrage die zij of hun naaste kunnen bieden aan het realiseren van geluk. De betekenisvolle dialoog is een van de instrumenten waarmee wij in gesprek zijn met elkaar. In 2021 zullen we de dialoog als methodiek verder doorvoeren.

De professionele kwaliteit

Professioneel handelen mag worden verwacht en is natuurlijk beschikbaar, maar het is niet bepalend of 'vanzelfsprekend uitgevoerd'. Professioneel handelen staat altijd in dienst van de persoonlijke kwaliteit van leven. Het gaat om een optimale balans, die in dialoog met de bewoner wordt gezocht. Gedreven professionals maken samen met de bewoner steeds keuzes over de professionele (be-)handeling, maar niet zonder zorgvuldig de zorg-technische kwaliteitscriteria en de veiligheid in het oog te houden. De Wet zorg en dwang zien we in dit verband als een kans om in 2021 nog beter vanuit de persoonlijke behoeften afwegingen te maken over vrijheid en veiligheid. Zodat we de maatregelen treffen die bijdragen aan een fijne dag.

In 2021 willen we een dashboard kwaliteit ontwikkelen om de kwaliteit van zorg binnen de clusters in één overzicht in beeld te hebben. Daarnaast zal het de betrokkenheid van de clusters vergroten omdat cluster resultaten goed inzichtelijk worden en doelen goed in kaart gebracht worden.

BEVOEGD EN BEKWAAM

Iedere zorg- en behandelcollega is verantwoordelijk voor het bijhouden van de eigen bevoegd- en bekwaamheid. In 2020 is het beleid, proces en zijn de scholingsprofielen herzien. Dit resulteerde ondermeer in het besluit om voor heel Sensire een nieuw Learning Management Systeem aan te schaffen welke in 2021 in gebruik genomen gaat worden. Hierin zullen bevoegd- en bekwaamheden vastgelegd worden en in 2021 op verschillende niveaus actueel en volledig inzichtelijk zijn.

RISICOBEBEERSING

In 2021 willen we ons richten op een betere basis van de risicobeheersing. Dit betekent dat er een doorontwikkeling gaat plaatsvinden op het proces rondom (ernstige) incidenten. Dit gaat enerzijds om de meldcultuur binnen de teams van het melden van incidenten in PUUR, middels het aanmaken van een Melding Verbeter Actie (MVA). Anderzijds gaat het over het meldsysteem zo in te richten dat MVA's inzichtelijker zijn en zodoende trends beter te kunnen ontdekken door een goede analyse uit te voeren. Daarnaast is het streven om de kwaliteit van de opvolging naar een hoger niveau te tillen en een goede basis te creëren voor het leren en verbeteren binnen de clusters.

HANDBOEK EN KENNISPLEIN 2.0

Het kennisplein 2.0 is op dit moment in ontwikkeling binnen de klantlijn Zorg Thuis en zal uiteindelijk het handboek gaan vervangen. Het kennisplein 2.0 heeft als doel om op een zo laagdrempelige, intuïtief vindbare en snelle manier de juiste informatie beschikbaar te stellen aan zorgprofessionals, passend in de situatie waarin zij zich op dat moment bevinden. Daarbij is het kennisplein zelf in principe een “lege huls” waarin slimme manieren van zoeken, rubriceren en beheren wordt aangeboden. Deze lege huls biedt toegang tot goedgekeurde bronnen van informatie. Deze bronnen kunnen van Sensire zelf zijn, maar ook van externe bronnen (NWG, V&VN, Overheid, Vilans, etc.). Nadat het kennisplein verder ontwikkeld en uitgerold is binnen de klantlijn Zorg Thuis, zal het geïmplementeerd worden binnen Wonen met zorg. Tot die tijd is het voor Wonen met zorg van belang dat het Handboek geactualiseerd blijft zodat zorgprofessionals altijd processen en documenten kunnen blijven raadplegen.

DE WET ZORG EN DWANG

In 2021 wordt het implementatieproces voortgezet. Het vergroten van de bewustwording is hierin een belangrijk aspect. Concrete acties die dit moeten bewerkstelligen zijn het uitrollen van de scholing probleemgedrag en de e-learning Wet zorg en dwang. Daarnaast zal een interne audit ons helpen om te toetsen waar we als organisatie staan als het gaat om het implementeren en borgen van de Wet zorg en dwang. Bij de invoering van de Wet zorg en dwang maken we gebruik van de ruimte die binnen Radicale Vernieuwing Verpleeghuiszorg (RVV) is geboden aan deelnemers in de actielijn ‘Wzd vrijheid en veiligheid voor levensgeluk van bewoners’. Met elkaar onderzoeken we hoe we met vrijheid en veiligheid kunnen omgaan vanuit de doelstelling van radicale vernieuwing, en hoe we elkaar hierin kunnen helpen. We richten ons hierbij op regelarm werken aan vrijheid en veiligheid en het organiseren van een ‘frisse blik’ op het toepassen van maatregelen die de vrijheid beperken en willen we leren van de wijze waarop Sutfene dit doet met ‘ruimte voor dementie’

FUSIE MET SUTFENE: INTEGRATIE THEMA'S KWALITEIT EN VEILIGHEID

Per 1 september 2020 heeft er een fusie plaatsgevonden tussen Sensire en Sutfene en gaan we samen verder onder de naam Sensire. Voor het eerste jaar is afgesproken dat er voor de uitvoerende zorg geen substantiële wijzigingen in werkwijze doorgevoerd worden. De eerste synergie wordt gerealiseerd op klantlijnoverstijgende kwaliteitsthema's, welke vastgelegd zijn in een integratiekalender:

- Actualiseren en uniformeren van het klachtenproces voor bewoners;
- Herzien van het proces rondom Meldingen Incidenten Medewerker (MIM) van Sensire en Melding Incidenten Personeel (MIP) van Sutfene;
- Handboek (Sensire)/werkwijzer (Sutfene) in het kader van het project kennisplein 2.0.;
- Wet zorg en dwang, registraties en opzet analyses;
- Uniformeren van de werkwijze rondom ernstige incidenten/calamiteiten en het samenvoegen van de groep interne onderzoekers van beide organisaties;
- Systematiek rondom MIC/MIK-meldingen;
- Het werken in één zorgdossier;
- Afstemming uitgangspunten COVID-19 maatregelen en protocollen.

KIK-V (KETENINFORMATIE KWALITEIT VERPLEEGHUISZORG)

In het programma KIK-V werken ketenpartijen in de verpleeghuiszorg samen aan afspraken over het uitwisselen van informatie over de kwaliteit van de verpleeghuiszorg. Door de vastgelegde gegevens te hergebruiken voor het beantwoorden van vragen van verschillende partijen, verloopt de gegevensuitwisseling efficiënter, levert het een beperking in de administratieve lasten op en leidt de afstemming van de gegevens en hun definities tot een betere en betrouwbare kwaliteit van de gegevens zelf. Wonen met zorg doet mee aan de pilot om de juiste gegevens te ontsluiten uit Beaufort, PUUR en ONS zodat daarmee gegevens en ook de indicatoren uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg geautomatiseerd berekend kunnen worden.

Professionele autonomie & meesterschap

WAT BETEKENT PROFESSIONELE AUTONOMIE ?

Professioneel autonoom handelen is voorbehouden aan zorg- en behandelprofessionals van HBO en HBO plus niveau. Autonome professionals handelen zelfstandig binnen professionele normen. Daarmee geven zij vorm aan professioneel meesterschap. Dit is de optelsom van: vakmanschap + eigenaarschap + leiderschap + autonomie.

DOORONTWIKKELING NAAR SENIOR VERPLEEGKUNDIG MEESTERSCHAP

‘Leven zoals U wilt’

Dit mogelijk maken voor klanten en daarmee bijdragen aan het geluk van mensen, is wat seniorteamverpleegkundigen van Sensire drijft in ons dagelijks handelen. Dat wat ons beweegt hebben we beschreven in een eerste aanzet tot een Sensire richtlijn seniorverpleegkundig meesterschap, waarin onze drijfveren en die van onze organisatie samenkomen.

Seniorverpleegkundig Meesterschap is de kwaliteitsstandaard voor de seniorteamverpleegkundigen van Sensire. De essentie daarvan is dat seniorteamverpleegkundigen weer eigenaar zijn van hun eigen professionele proces. Het herkrijgen van dit eigenaarschap maakt hen zelf verantwoordelijk voor de uitkomsten van hun handelen. Het nemen van die verantwoordelijkheid en het op een juiste manier invulling daaraan geven is het kenmerk van leiderschap tonen.

Goed ontwikkeld eigenaarschap en leiderschap vormen belangrijke randvoorwaarden voor het kunnen waarmaken van de verantwoordelijkheid die gepaard gaat met de professionele autonomie. Seniorverpleegkundig Meesterschap heeft betrekking op alle drie aspecten; eigenaarschap, leiderschap en professionele autonomie.

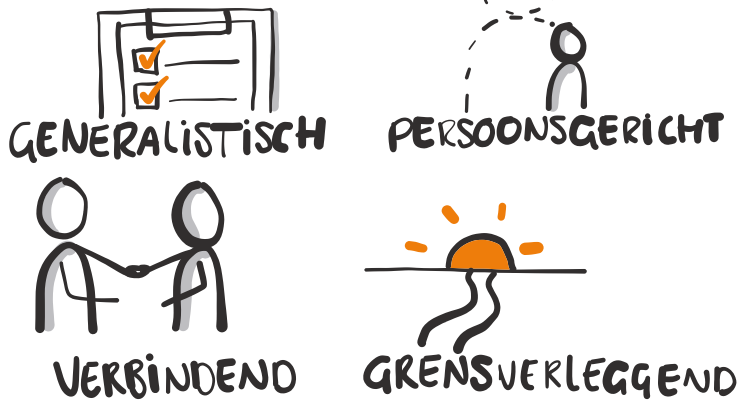
De inhoud van deze richtlijn vormt het referentiekader van waaruit we kijken, denken en doen. Met dit referentiekader zorgen wij er voor dat het niet bij mooie woorden blijft. Het wijst ons de weg naar goede zorg door seniorteamverpleegkundigen, waarin wij als warmhartige zorgverleners de goede dingen ook echt goed doen. We doen dat vanuit de overtuiging dat niet alleen bewoners daar gelukkiger van worden, maar dat iedereen die, op wat voor manier ook betrokken is bij Wonen met Zorg van Sensire er gelukkiger van wordt.

Het handelen van de seniorteamverpleegkundigen is gebaseerd op het besef dat bewoners kwetsbare ouderen of functioneel oudere mensen in de laatste fase van hun leven zijn met een intensieve en complexe zorgbehoefte. Door het verhuizen naar een woonlocatie heeft hun vertrouwde thuis plaats gemaakt voor een nieuwe vreemde leefomgeving met vele betrokkenen. Kwetsbaar en afhankelijk zijn in een complexe leefomgeving vormen een risico voor het geluk van bewoners en vraagt van de seniorteamverpleegkundige dat zij (of hij) doet wat nodig is om dat te voorkomen’

Kernwaarden van de zorgverlening door seniorteamverpleegkundige:

De essentie van ons handelen maakt dat onze zorgverlening **generalistisch, persoonsgericht, verbindend en grensverleggend** is.

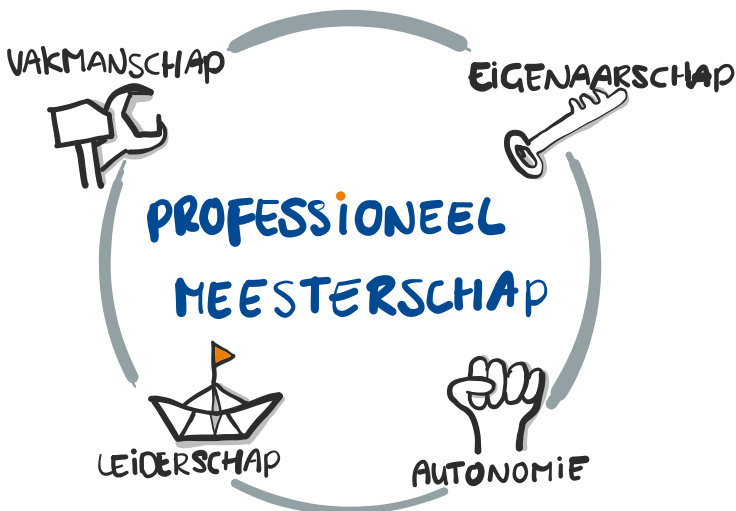
KERNWAARDEN



Vanuit visie vormen we dan ook de basis waarop ons professioneel handelen rust.
Doelstelling 2021:

- Opstellen leerlijn voor seniorteamverpleegkundig meesterschap
- Start opstellen Professioneel Statuut & Visie en Richtlijn delen met behandelaren en afstemmen over de betekenis ervan voor onderlinge samenwerking;
- Alle seniorteamverpleegkundigen werken volgens de Richtlijn en tekenen een professioneel statuut. Teamleden participeren actief in deze ontwikkeling.

Deze ontwikkeling is de aanzet van een professioneel kader dat vervolgens wordt geïntroduceerd voor alle medewerkers in de klantlijn.



Digitalisering

DIGITAAL DNA

Binnen Sensire stellen we als doelstelling dat we in 5% van onze dienstverlening direct of indirect zorgtechnologie inzetten. We willen beter gebruik maken van alle informatie die in zorg- en behandelprocessen wordt vastgelegd en technologie gebruiken om anders te leren werken in een toekomst waarin we voorzien dat de klantvraag toeneemt, de druk op het informele netwerk toeneemt en het aantal zorgverleners in allerlei functies beperkt is. In 2020 is de overgang naar de Google Suite gerealiseerd om samenwerken beter en toekomstbestendig te ondersteunen. Daarnaast hebben alle medewerkers in 2020 een persoonlijk device ontvangen. Hiermee zijn de randvoorwaarden gecreëerd om ons in 2021 binnen Sensire te richten op het zo optimaal mogelijk inzetten van de Google Suite in onze samenwerkingsstructuur. In 2021 gaan we een nulmeting doen en collega's verder ondersteunen in het volledig digitaal werken in ons nieuwe applicatielandschap.

DIGITALISERING IN HET PRIMAIR PROCES

Zorgtechnologie en data

Met de inzet van de verpleegkundig informatiekundige en ambassadeurs zorgtechnologie zullen we zorgteams ondersteunen bij het inzetten van technologie en het benutten van data uit het primair proces. Hierbij maken we gebruik van de kennis, ervaring en mogelijkheden die de Achterhoekse samenwerking binnen de TZA-Achterhoek oplevert.

Zo gaan we in samenwerking met het propositieteam in 2021 in kaart brengen voor welke problemen of behoeftes in het primair proces technologie een ondersteunende rol kan spelen. Op basis van deze inventarisatie ontwikkelen we een roadmap met proposities. Een concreet voorbeeld dat we in 2021 al willen oppakken is het inzetten van een robot voor een vermindering van administratieve last. In de back-office zijn hier al grote stappen in gezet en middels een inspiratiesessie gaan we verkennen wat dit ook in de primaire processen zou kunnen betekenen.

Daarnaast gaan we aandacht besteden aan datagedreven werken en onderzoeken we met de leverancier van het bewonersdossier PUUR op welke wijze data uit het ECD ingezet kan worden bij het vergemakkelijken van registraties.

In 2021 zal de verdere implementatie van het nieuwe domoticasysteem over de locaties worden uitgevoerd. De locaties die worden uitgerust met dit systeem zijn (2e fase) Ooiman Paviljoens en De heikant in Wehl. De volgorde van de andere locaties gebeurt op basis van een prospectieve risico inventarisatie welke in het 4e kwartaal 2020 zal worden afgerond.

Optimaliseren gebruik basisapplicaties

In 2021 wordt het gebruik van bewonersdossier (PUUR) verder geoptimaliseerd. Denk hierbij aan aandacht voor de kwaliteit van vastleggingen, het doorontwikkelen van functionaliteiten, en verbeteren van integratie en samenhang met andere applicaties. Naast PUUR zal ook de introductie van het kennisplein 2.0 doorlopen in 2021. Het kennisplein 2.0 wordt de centrale plek waar op een laagdrempelige en intuïtieve manier de juiste informatie voor zorgprofessionals beschikbaar gesteld wordt.

Om applicaties goed en optimaal in te zetten is digivaardigheid van medewerkers een belangrijk component. Daarom zal in 2021 gebruik gemaakt worden van een subsidieregeling om binnen Sensire digicoaches op te leiden die hun collega's kunnen begeleiden bij de toepassing van technologie. Naast digivaardigheid is het ook van belang dat medewerkers goed uitgerust worden met geschikte devices. Daarom wordt in 2021 in kaart gebracht of medewerkers op dit moment goed ondersteund worden en wordt waar nodig verbetering aangebracht.

Naast de optimalisatie van de huidige applicaties komt er in 2021 ook aandacht voor de harmonisatie en integratie van applicaties tussen Sensire en Sutfene. In een integratiekalender worden deze plannen uitgewerkt. Een belangrijk onderdeel van deze integratiekalender wordt het selecteren van een gezamenlijk zorgdossier. In 2021 zal deze keuze gemaakt worden en in 2022 wordt dit zorgdossier geïmplementeerd.

Regiosamenwerking

Het digitaal uitwisselen van informatie in regioverband is voor Wonen met zorg een relevante ontwikkeling om op aan te haken. De Achterhoek, en daarmee ook Sensire, gaat als regio waarschijnlijk deelnemen aan het KIK-V programma waarbij het doel is kwaliteitsgegevens te stroomlijnen en uit te wisselen. Dit sluit goed aan de bij ontwikkeling die we inzetten rond datagedreven werken in het primair proces. Ook wordt onderzocht of E-Overdracht en bijvoorbeeld het uitwisselen van reanimatieverklaring met de huisarts ontwikkelingen zijn waar we op kunnen aansluiten in de lopende regiotrajecten.

De verpleegkundig informatiekundige (VIK)

Het is essentieel dat zorgprofessionals de regie voeren over alle informatiestromen en ondersteunende applicaties die gerelateerd zijn aan de primaire zorgprocessen. De Verpleegkundig Informatiekundige vertegenwoordigt de zorgprofessionals op het gebied van digitalisering. Zij is verantwoordelijk voor het inrichten van een adequate informatievoorziening, en het adviseren en begeleiden bij de doorontwikkeling van digitalisering in de primaire processen. Deze functie wordt in 2021 verder doorontwikkeld, en daarnaast zal er een trainee VIK aangesteld en opgeleid worden. Reden voor deze uitbreiding is onder andere dat met de splitsing van de klantlijnen Wonen met zorg en Behandeling en Revalidatie er 2 verschillende aandachtsgebieden zijn ontstaan en het werkpakket voor 1 verpleegkundig informatiekundige daarmee te breed wordt. De 2 VIK'ers gaan uiteindelijk ieder 1 klantlijn ondersteunen.

Innovatie & Vernieuwing

PRODUCT- EN PROCESINNOVATIES

Bij het ontwikkelen van proces- of productinnovaties gebruiken we binnen Sensire methodes zoals Design Thinking. In de Sensire academie zullen we de komende jaren programma's ontwikkelen die gericht zijn op het versterken van innovatie en veranderkracht. Binnen de klantlijn Wonen met zorg zijn initiatieven zoals, de Cardio Secure (digitale ECG) en de samenwerking met Naast op het gebied van verpleegkundige triage voorbeelden van geslaagde innovaties. In 2021 gaan we hier gericht mee verder en willen we bijvoorbeeld onderzoeken wat een 'digitale huiskamer' kan toevoegen aan het dagelijks welbevinden van bewoners, naasten en medewerkers.

SLINGEBEEK; REGIONAAL CENTRUM VOOR TIJDELIJK VERBLIJF

Azora, Markenheem en Sensire realiseerden in 2020 een tijdelijke verpleeghuisvoorziening voor cliënten met een ZZP indicatie en de status Actief Wachtend. Het centrum heeft als doel de 'verkeerde bedproblematiek' en noodplaatsingen buiten de regio terug te dringen. In 2020 heeft de voorziening dienst gedaan als zorghotel voor cliënten met het COVID-19 virus. In afwachting van de ontwikkelingen van het virus, gaan we er vanuit dat de Slingebeek in 2021 weer dienst kan doen voor de doelgroep waar het initieel voor bedoeld is.

ONTWIKKELING DOMOTICA

In 2020 is de pilot afgerond van een nieuw domoticasysteem op het Sydehem. De uitkomst van deze pilot heeft er toe geleid om dit systeem niet verder te implementeren. Op twee andere locaties hebben wij getest met een ander systeem. Dit systeem is positief ontvangen door zowel bewoners als teamleden. Deze zorgtechnologie zal als basis worden geïmplementeerd binnen alle woonzorglocaties.

PARTICIPATIE IN REGIONALE INNOVATIES

Met de regionale ontwikkelgelden van Waardigheid & Trots werken we met 8 VVT aanbieders in de regio Achterhoek aan een aantal innovaties:

- Toepassing zorgtechnologie; een trailer met diverse apparatuur beschikbaar voor alle VVT-locaties;
- Gezamenlijk opleidingstraject voor GZ-psycholoog;
- Gezamenlijk organiseren van de onplanbare avond, nacht- en weekend medische zorgverlening.

Medewerkers in 2021

In deze paragraaf geven we op hoofdlijnen de ontwikkelingen weer, die specifiek voor de klantlijn spelen.

MEDEWERKER GELUK

Nieuwe collega's voelen zich welkom bij Sensire Wonen met zorg. De gehele medewerkersreis van nieuwe zorgprofessionals is van werving, selectie tot verwelcoming geïmplementeerd conform de propositie 'Warm Welkom'; elke activiteit gericht op nieuwe medewerkers maakt hiervan onderdeel uit. In 2021 spelen de seniorteamverpleegkundigen en teamregisseurs voor Wonen met zorg een actieve rol in dit proces en ondersteunen zij het welkom, het inwerken en behouden van alle nieuwe collega's.

In 2021 willen we weten hoe het staat met het geluk van onze medewerkers, hoe mensen zich voelen in hun werk en waar ze blij van worden. Wat beweegt ze om bij Sensire te gaan of blijven werken, of om de zorg te verlaten? We willen medewerker geluk continu kunnen meten, bijvoorbeeld in de persoonlijke ontwikkelgesprekken. We sluiten aan bij het traject van de OR op dit thema en zullen met de uitkomsten gezamenlijk aan de slag gaan. Ook regionaal staat dit thema, middels het olifantenpad, op de agenda. Een belangrijk doel is te zorgen dat de uitstroom van medewerkers wordt teruggedrongen.

WERVEN VAN NIEUWE COLLEGA'S

We willen werken aan het ontwikkelen en promoten van diverse wervingscampagnes door middel van ludieke en waar nodig, lokaal passende acties. In samenwerking met de teamregisseurs stemmen we de behoefte voor nieuwe collega's af binnen de clusters en kijken ook klantlijn breed. Hierbij wordt advies gegeven in de ondersteuning van inzet van externen, waar dat nodig wordt geacht.

In 2021 gaan we werken aan de harmonisatie tussen Sutfene en Sensire. De teamcoördinatoren worden meegenomen in de denkwijze van een 'warm welkom', zodat dit ook gaat bijdragen aan een goede kandidaat reis. Daarnaast worden zij ook meegenomen in het recruitmentproces, om korte lijnen en te houden en een snelle doorstroom van het sollicitatieproces te genereren. Door middel van beeld en verhaal willen we de locaties en de vacatures goed op de kaart zetten en daarmee een sterk en eenduidig werkgeverschap/merk naar buiten te brengen.

De afdelingen Leren en Ontwikkelen Sensire en Ontwikkelen en Leren Sutfene zullen de samenwerking opzoeken om het BBL traject zij-instroom procesmatig verder te ontwikkelen voor een betere doorstroom en warme landing binnen de teams. Het doel om dit te bewerkstelligen is gezet op september 2021, de start van het nieuwe schooljaar.

We zullen informatie over de vacatures en de uitkomsten van wervingsacties opnemen in de dashboards waarmee we op verschillende niveaus de resultaten van de klantlijn bewaken.

WIE WERKEN ER IN DE WOONZORGTEAMS?

Binnen Wonen met zorg werken 27 zorgteams die, elk met 25 tot 30 teamleden samen met familie en vrijwilligers, instaan voor aangenaam huiselijke leven en goede zorg. We werken aan de meerjarenplannen uit ons strategisch personeelsbeleid 2017 en zullen in 2021 een herijking van dit beleid uitvoeren in samenspraak met vertegenwoordigers van cliëntenraad, ondernemingsraad en collega's uit de teams.

In 2020 is de opgehoogde normering van de formatie van 2019 gehandhaafd. In 2021 willen we ons richten op een formatienorm vanuit inhoud. We willen een norm stellen op basis van de inhoud. De criteria van de indicaties zullen leidend zijn voor de normstelling. Daarbij zetten een aantal uitgangspunten van 2020 zich voort in 2021. De uitgangspunten voor de teamsamenstelling zijn in 2021:

- 15% leerlingen
- tenminste 0,8 Fte verpleegkundige per 16 bewoners
- de teamverpleegkundige werkt een gedeelte van haar dienstverband mee in de dagelijkse zorgverlening

Onze zorgteams werken intensief samen met de klantlijn behandelaren en revalidatie. Teams worden ondersteund door een teamregisseur op de ondersteunende taken naast het primaire zorg- en behandelproces. Het gaat hier om niet-zorgtaken: teams ontzorgen en tegelijk bijdragen aan transformatie en verbetering van de dagelijkse werkprocessen op het gebied van P&O, ICT, vrijwilligers, etc.

	September 2019		September 2020		Voorst september 2020		Twello september 2020	
	FTE	Dienstverbanden	FTE	Dienstverbanden	FTE	Dienstverbanden	FTE	Dienstverbanden
Verpleegkundige (leerling, niv4 en niv5)	48,56	70	86,64	109	0,78	1	9,94	13,14
Verzorgende (incl leerling)	212,05	380	245,38	435	4,47	7	32,58	68,14
Woonbegeleider 2	68,8	166	100,76	212	1,17	4	22,47	49
Woonbegeleider 1	21,7		1,22		0		0	
Overige (vak/geestelijke vz)	1,22	4	1,44	4	0	0	0	0
Totaal aantal dienstverbanden	352,3	620	437,15	781	6,42	12	65,57	119
Functie	Percentage 2019 FTE (september)		Percentage 2020 FTE (september)		Percentage 2020 FTE (september)		Percentage 202 FTE (september)	
Verpleegkundige	13,8%		19,4%		12,1%		15,2%	
Verzorgende	60,2%		56,1%		72,1%		49,7%	
Woonbegeleider 1	6,2%		0,3%		0%		0%	
Woonbegeleider 2	19,5%		23%		18,2%		34,3%	

We hebben in september 2020 ongeveer 11,4 % leerlingen; 47 leerling verzorgenden IG, 28 leerling verpleegkundigen niveau 4 en 4 leerling verpleegkundigen niveau 5 en 17 leerlingen in de opleiding tot helpende niveau 2. Acht verpleegkundigen volgen een trainee-traject tot teamverpleegkundige.

Hieronder in de tabel staan het aantal FTE en het aantal dienstverbanden van de medewerkers die niet in loondienst zijn binnen Sensire Wonen met Zorg.

	September 2020		Voorst september 2020		Twello september 2020	
	FTE	Dienstverbanden	FTE	Dienstverbanden	FTE	Dienstverbanden
Verpleegkundige (leerling, niv4 en niv5)	3	7	0	0	1	5
Verzorgende (incl leerling)	15	17	2	2	9	11
Woonbegeleider 2	1	3	0	0	1	3
Woonbegeleider 1	0		0		0	
Overige (vak/geestelijke vz)	0	0	0	0	0	0
Totaal aantal dienstverbanden	19	27	2	2	11	19
Functie	Percentage 2020 FTE (september)		Percentage 2020 FTE (september)		Percentage 2020 FTE (september)	
Verpleegkundige	15,8%		0%		9,1%	
Verzorgende	78,9%		100%		81,8%	
Woonbegeleider 1	0		0%		0%	
Woonbegeleider 2	5,3%		0%		9,1%	

OPLEIDINGSJAARPLAN

In een separaat opleidingsjaarplan worden de plannen van de clusters gemonitord.

EIGENAARSCHAP

De competentie eigenaarschap wordt Sensire breed uitgewerkt en wordt opgenomen in het algemene competentieprofiel van de medewerkers van Sensire Wonen met zorg. Maar we maken 'eigenaarschap' ook meetbaar en bespreken dit in de ontwikkelgesprekken met onze medewerkers. We maken hiermee een vertaling vanuit de kernwaarden naar de competenties.

Locaties Wonen met zorg

ALGEMENE THEMA'S

Hieronder volgt een beschrijving van de thema 's die relevant zijn voor alle woonzorgteams.

PALLIATIEVE ZORG

Het overgrote deel van de bewoners van de woonlocaties van Wonen met zorg bevindt zich in hun laatste levensfase en heeft daardoor een grote behoefte aan palliatieve zorg. Het bieden van effectieve/goede palliatieve zorg vraagt specifieke expertise. Het verbeteren van de basiskennis over palliatieve zorg is daardoor noodzakelijk in de zorgteams. Ook landelijk wordt geconcludeerd dat in de basisopleidingen voor medewerkers in de zorg deze kennis vaak niet of onvoldoende wordt aangeboden.

In 2021 zal er een scholing worden opgezet die in het verlengde zal liggen van het scholingstraject 'U woont nu hier' om de kennis over palliatieve zorg bij alle zorgprofessionals te verbeteren.

MEDEZEGGENSCHAP VOOR BEWONERS EN NAASTEN

Binnen Sensire wordt veel aandacht besteed aan de medezeggenschap van bewoners en naasten. De nieuwe wetgeving rondom het medezeggenschap voor bewoners en naasten vestigt hier opnieuw de aandacht op. In 2021 wordt vanuit de cliëntenraad en de clusters aandacht besteed aan het vertalen van de minimale wettelijke kaders waaraan voldaan moet worden als we kijken naar zeggenschap. Per locatie wordt vervolgens bekeken wat er al gedaan wordt aan de zeggenschap en hoe vervolgacties eruit gaan zien of opnieuw worden vormgegeven.

BEWONERSTEVREDENHEID

In 2021 willen we op elke locatie een iPad zuil plaatsen zodat bewoners en/of hun naasten gemakkelijk een review op Zorgkaart NL achter kunnen laten. Daarnaast wordt in PUUR van jou een link naar Zorgkaart Nederland gerealiseerd. De doelstelling is om van 60% van de bewoners per locatie een review op Zorgkaart Nederland te ontvangen met een gemiddelde van >8.

MEDEWERKERSTEVREDENHEID

Zoals in de inleiding te lezen is, vinden we medewerker geluk bij Sensire erg belangrijk. In 2021 krijgt de nieuwe medewerker een welkomstpakket om hen een 'warm welkom' te heten. Op deze manier heeft de medewerker alle middelen en toegang tot alle applicaties op de eerste dag tot zijn of haar beschikking. Daarnaast is het streven om in 2021 op clusterniveau bij elkaar in de keuken te kijken.

DEMENTIE EN PROBLEEMGEDRAG

Richtlijn probleemgedrag en scholing dementie en probleemgedrag

In 2021 wordt in alle clusters de verdere invoering van de richtlijn probleemgedrag voortgezet. We doen dit in nauwe samenhang met de invoering van de veranderingen ten gevolge van de Wet Zorg & Dwang. Scholing van aandachtsvelders en teams wordt uitgevoerd. Speciale aandacht wordt besteed aan het scholen van somatische teams op het thema probleemgedrag. De scholing dementie en probleemgedrag zal naar verwachting in kwartaal 1 van 2021 uitgerold worden.

VIO

In 2021 gaan de clusters meer aandacht geven aan video interventie ouderenzorg (VIO). In het proces van probleemgedrag staat VIO als interventie beschreven. Hoewel VIO onder de aandacht zou moeten zijn als de processen in het gedragssprekuur gevolgd worden, dient dit in 2021 meer focus te krijgen. Artsen en psychologen kunnen verwijzen naar VIO, waarmee de taak vooral gefocused is op het alert maken van de behandelaren van de mogelijkheid van deze interventie.

DIGITALE ONTWIKKELING

In 2021 is er aandacht voor het digitaal werken binnen de teams en worden er scholingen op maat gegeven. Daarnaast wordt het bewonersdossier PUUR verder geoptimaliseerd, zoals te lezen is in het Hoofdstuk Digitalisering en Kwaliteit en Veiligheid. Er is aandacht voor het zo optimaal mogelijk inzetten van de Google Suite en de mogelijkheden die digitaal werken biedt worden optimaal benut. Het digitaal delen en ondertekenen van documenten en het digitaal overleggen zijn hier voorbeelden van.

BEWONERSDOSSIER

In 2021 wordt binnen elk cluster het gebruik van PUUR geoptimaliseerd door scholingen en het inzetten van de superusers. De superusers doen een terugkoppeling van de rapportages en het gebruik van PUUR. Het rapporteren volgens SOAP is een scholing die op maat door de superusers binnen elk cluster worden verzorgd.

DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

Rol aandachtsvelders

Extra aandacht komt er voor het doorontwikkelen van de rol van aandachtsvelders. In het opleidingsjaarplan komt specifiek aandacht voor intervisie als methodiek van deskundigheidsbevordering in de clusters. Vergroten van deskundigheid en vaardigheid om vanuit de visie op behoud van regie bij de bewoner en zijn netwerk professioneel te werken. Om de kwaliteit van de zorg in complexere situaties te verbeteren, wordt meer samengewerkt met behandelaren en de gespecialiseerd verpleegkundigen. Dit wordt op casus- en op teamniveau geëvalueerd in de cluster- en kwartaal overleggen.

Rol van contactverzorgende

In 2021 willen we contactverzorgenden ondersteunen om hun centrale rol beter te leren pakken. Bijvoorbeeld door intervisie zodat ervaringen en kennis gedeeld worden. Verbeteren is nodig in het werkelijk kennen van de bewoner en de samenwerking met familie. Verwacht wordt dat er kwartaal 1 2021 een planning ligt en het eind kwartaal 3 2021 gerealiseerd is.

Uitwisseling medewerkers tussen clusters

In 2021 hebben we als doelstelling dat medewerkers binnen een cluster op meerdere afdelingen/locaties gaan werken. Daarnaast willen we ook een roulatie systeem in werking zetten waarbij medewerkers ook bij andere clusters een kijkje nemen.

SAMENWERKING

Samenwerking met behandelaren

In 2021 werken diverse clusters aan een betere samenwerking tussen de behandelaren en het team. Er zal onderzocht worden wat beide partijen nodig hebben voor een betere samenwerking en communicatie. Waar in ieder geval al wel gedaan gaat worden is het organiseren van spreekuren waar verschillende behandelaren aansluiten. Daarnaast zullen behandelaren ook meer uitgenodigd worden voor teamoverleggen, worden betrokken bij kwartaalgesprekken en het opstellen van het jaarplan (hiervoor zal een vast moment worden ingepland waar de behandelaar bij aanwezig is). Ten slotte zullen de aandachtsvelders probleemgedrag ondersteund worden door een psycholoog om ook daarin meer de verbinding te zoeken.

Samenwerking met teamregisseurs

In 2021 zal de functie van teamregisseur verder ontwikkelen en zal deze zich meer focussen op de processen. In 2021 willen we de samenwerking tussen het team en de teamregisseurs verder ontwikkelen. Concreet houdt dit in dat er een (her)verdeling van taken gemaakt moet worden tussen de seniorteamverpleegkundigen en teamregisseurs en wat zij van elkaar kunnen verwachten. Daarnaast is het stabiliseren en verlagen van het verzuimpercentage een aandachtspunt voor 2021.

Eind 2020 hebben we de keuze gemaakt om de verzuimbegeleiding tijdelijk te beleggen bij verzuimcoaches. Het stijgende verzuimpercentage (ruim 3% hoger dan in 2019) en het ontbreken van effectieve interventies op het stijgende verzuim was de belangrijkste reden om dit te doen. De verzuimcoaches zijn voor de tenminste de duur van een half jaar aanwezig om het verzuim in positieve zin te beïnvloeden (daling van het verzuim) en samen met de de teams, de teamregisseurs en de directie een preventieve aanpak te ontwikkelen. Daarnaast krijgen de teamregisseurs tools aangeboden om de verzuimbegeleiding vanaf april weer volledig op te pakken.

NAH (NIET-AANGEBOREN HERSENLETSEL)

De behoefte voor een woning voor jonge mensen met een NAH in de regio neemt toe. Begin 2021 gaan we verkennen of er een woongroep opgericht kan worden van 8 plekken gespecialiseerd voor bewoners met NAH.

GERONTOPSYCHIATRIE

GGnet en Sensire kennen meerdere jaren van goede samenwerking op verschillende gebieden. Een voorbeeld hiervan is de realisatie van de Boomgaard: een woning voor mensen met dementie in combinatie met ernstige gedragsproblematiek. Daarnaast vinden er regelmatig consultaties over en weer plaats. We willen deze samenwerking uitbreiden met zorg aan de doelgroep ouderen met gecombineerde psychiatrische en dementiële problematiek. In de praktijk zien we dat hier een behoefte lijkt te zijn, die nog niet is ingevuld in de regio. In de regio zijn wel behandelvoorzieningen en WMO woonvoorzieningen voor ouderen met psychiatrische (combi-) problematiek, een voorziening voor wonen met langdurige behandeling ontbreekt echter. Bestuurlijk is door beide organisaties positief gereageerd op het voornemen om samen een aanbod voor deze doelgroep te gaan ontwikkelen. De doelgroep kan beschikken over indicaties vanuit de GGZ of VVT en zijn aangewezen op langdurig (blijvend) intensieve zorg en behandeling. In deze is relevant om te weten dat in 2021 een belangrijke wijziging in de WLZ ingaat. De WLZ wordt dan opengesteld voor mensen met een psychische stoornis als deze voldoen aan Wlz-criteria. Cliënten met een psychiatrische grondslag hebben recht op specifieke Wlz-behandeling én GGZ-behandeling ('geneeskundige zorg, zoals klinisch-psychologen en psychiaters bieden in verband met de psychische stoornis van de klant'). Eind 2020 is de verkenning afgerond en zal in 2021 duidelijk worden of en hoe we samen met GGnet in deze behoefte gaan voorzien.

Jaarplannen per cluster

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste thema's per locatie en cluster uitgelicht.

CLUSTER DEN OOIMAN SOMATIEK

Professionaliteit en eigenaarschap

Op het cluster somatiek zal in 2021 extra aandacht zijn voor medicatieveiligheid en het gebruik van hulpmiddelen bij het verplaatsen van bewoners in bed. De teams van het cluster maken een eigen plan van aanpak m.b.t. deze thema's.

Kwaliteit en veiligheid

Binnen somatiek zijn er twee afdelingen geschoold als zijnde BHV expertise, er is binnen somatiek een volledige 24 uurs BHV dekking. Ze willen in 2021 zorgen dat ook alle nieuwe medewerkers (van desbetreffende teams) binnen een tijdsbestek van 3 weken geschoold kunnen worden met als doel dat de continuïteit en veiligheid geborgd is.

Innovatie en vernieuwing

Den Ooiman Somatiek wil in 2021 de mogelijkheden onderzoeken om hulpmiddelen aan te schaffen: hierbij wordt gedacht aan de beleef-tv, de tovertafel en muziektherapie. Dit heeft als doel om de somatische bewoner tot meer activiteit en samenspel te bewegen zodat dit bijdraagt aan het welzijn van de somatische bewoner.

CLUSTER DEN OOIMAN PG

Impactvolle merkgeregule

De renovatie op den Ooiman PG wordt verder uitgevoerd in 2021. Alle woningen in het cluster worden gerenoveerd om beter aan te sluiten bij behoeften van huidige bewoners. Bij alle huiskamers wordt uitgegaan van een groepsgrootte van 8 bewoners. Speciale aandacht besteden we aan: vernieuwing domotica, indeling van ruimtes voor activiteiten afgestemd op de behoeftes van de bewoners en meer aandacht voor de rol van vrijwilligers.

Professionaliteit en eigenaarschap

Weidepad evalueert in 2021 het verbeterplan wat in 2020 is gemaakt ten aanzien van de samenwerking binnen het team.

De invulling van de ketenzorg voor jonge mensen met dementie wordt versterkt met de verplaatsing van Akkerland naar een locatie dichtbij de dagbehandeling. Zorgverlening zal vanuit één team plaatsvinden.

De Boomgaard biedt specialistische zorg aan mensen met dementie in combinatie met ernstige gedragsproblemen. Voor het jaar 2021 concentreren we ons ten aanzien van de Boomgaard op 2 pijlers:

1. Een groot deel van de bewoners heeft wel een behoefte aan een meer huiselijke omgeving. Hiervoor willen we de Boomgaard uitbreiden met locatie Boslaan.

2. Kennis delen. De medewerkers van de Boomgaard kunnen om consult worden gevraagd door medewerkers van andere clusters. In 2021 gaan we na of wijkteams ook deze behoefte hebben.

Medewerkerstevredenheid en verzuim

Deelname van teamregisseur aan ontwikkelgesprekken: wordt verder uitgewerkt: wanneer wel/niet etc.

CLUSTER SYDEHEM

Impactvolle merkregie

Teamverpleegkundigen onderhouden contact met wijkverpleegkundigen van omgeving Zeddam, zodat we van elkaar op de hoogte zijn welke zorgvraag speelt in de wijk en zij op de hoogte zijn van de zorg die geleverd kan worden in Sydehem.

Professionaliteit en eigenaarschap

Cluster Sydehem neemt in kwartaal 2 2021 initiatief om een scholingscarrousel op thema's wat aandacht behoeft. Om de toename van leerlingen een goed leerklimaat te bieden op Sydehem wordt aanvullende scholing over werkbegeleiding geboden. Ook gaat er in 2021 een scholing plaatsvinden voor de aandachtsvelders Welzijn door middel van e-learning en intervisie.

Kwaliteit en veiligheid

Er vinden jaarlijks ontwikkelgesprekken plaats over bevoegd en bekwaam op initiatief van de medewerker. Daarnaast krijgen diverse aandachtsvelders meer ruimte voor ontwikkeling.

Digitaal DNA

Het gebruik van PUUR wordt geoptimaliseerd in het zorgteam: er wordt een inventarisatie gedaan van de scholingsbehoefte van Q3 2020, waarbij de rol van de aandachtsvelder goed wordt weggezet. Ook is er aandacht voor het gebruik van de Google omgeving voor het team.

CLUSTER TWELLO-VOORST

Sensire nam in 2019 de activiteiten over van de failliete zorgorganisatie Trimenzo. Door het stoppen van de intensieve langdurige zorg van de Benring in 2020, gaat het vanaf dat moment om de zorg die geleverd wordt in woonzorgcentra het Grotenhuis en de Martinushof in Twello. De seniors hebben een kwaliteitsjaarplan ontwikkeld waarmee zij aan de slag gaan. Dit document bevat alle documenten die het afgelopen jaar gemaakt zijn op basis van de kwaliteitsontwikkelingen in Twello. De belangrijkste thema's worden hieronder beschreven.

Impactvolle merkregie

De prioriteit ligt in het eerste halfjaar op het implementeren van een 'Warm Welkom' voor zowel medewerkers als bewoners en zal PUUR van jou worden uitgerold binnen beide huizen. Daarnaast zal de focus liggen op het positioneren van de huizen in Twello ten aanzien van de doelgroep, de te leveren zorg en de uitstraling naar externe zorgverleners, het sociale netwerk van de bewoner, de arbeidsmarkt en de vrijwilligers.

Kwaliteit en veiligheid

De prioriteit hierin ligt op het op orde krijgen van bevoegd en bekwaam: het invoeren van alle bevoegd- en bekwaamheden in ELS en ervoor zorgen dat iedereen bevoegd en bekwaam is, passend bij het functieprofiel.

In 2021 stoppen we de samenwerking met Novicare en zullen we de (para)medische dienstverlening gaan organiseren vanuit de interne behandeldienst van Sensire. Met deze stap zal de multidisciplinaire samenwerking beter vormgegeven worden.

Professionaliteit en eigenaarschap

De eerste prioriteit ligt in het creëren van rust en het opbouwen van de basis in kwaliteit van zorg met voldoende formatie in de teams. Er wordt planmatig gewerkt aan diverse kwaliteitsthema's, zowel op het gebied van deskundigheidsbevordering als met materiële investeringen ten behoeve van veilig en hygiënisch werken. Er wordt opnieuw gekeken met Leren en Ontwikkelen naar het traineeprogramma waarmee de verpleegkundigen worden ondersteund in de ontwikkeling naar teamverpleegkundige. De samenwerking met Novicare wordt per 1 januari gestopt, het medisch team van Sensire gaat het overnemen.

In de tweede helft van 2020 zullen we ons richten op het versterken van de samenwerking met naasten en behoud van eigen regie. Met het opleidingsprogramma 'U woont nu bij Sensire' zullen we ons in 2020 en 2021 richten op verdieping van deskundigheid op het gebied van dementie en versterken van teamsamenwerking.

Digitaal DNA

Het invoeren van PUUR en de Google Suite hebben verdere borging nodig in 2021. Het werken ermee vraagt om digitale vaardigheden en tijd om de nieuwe systemen te ontdekken en in te bedden in het cluster.

CLUSTER HEIKANT- PELGRIM

Impactvolle merkgeregule

Elk team gaat in 2021 onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om bewoners een zinvolle invulling van de dag op maat aan te bieden. Zorg leveren dat aansluit bij het dagritme en wens van bewoner. Hiervoor is nodig dat medewerkers leren de goede dialoog aan te gaan met bewoner en familie en de eigen autonomie van de bewoner stimuleren. Verder wordt er vervolg gegeven aan de visie 'Leven zoals U wilt'. Voor de Pelgrimhof betekent dat dat bewoners actief deelnemen in het dorp door bijvoorbeeld boodschappen te doen bij plaatselijke winkels. Input komt ook vanuit spiegelgesprekken, huiskamer overleggen en familierraad. Op de Pelgrimappartementen wordt in 2021 opnieuw vorm gegeven aan de rol en functie van de bewonersraad. Ook wordt het in 2020 gestarte project 'bewegingsgerichte zorg' weer opgepakt in 2021. Ook hiervoor is het nodig om het goede dialoog aan te gaan met de bewoner en de familie. Op deze manier kan de eigen regie bevorderd en in stand gehouden worden, wat weer aansluit bij onze visie. Op de Heikant blijven de huiskamergesprekken een belangrijke methodiek om in gesprek te blijven met familie.

Professionaliteit en eigenaarschap

Disciplines die betrokken zijn bij bewoners van de huisarts op de Pelgrim appartementen(1e lijn) worden uitgenodigd wanneer er een MDO met huisarts plaatsvindt.

Voor 2021 ligt er een opleidingsplan klaar waar de nadruk ligt op het vergroten van deskundigheid van medewerkers om zo de kwaliteit van zorg te kunnen blijven bieden:

- Gewenste scholing: palliatieve zorg en palliatieve sedatie in de terminale fase;
- Scholing fysieke belasting;
- Hoe om te gaan met agressie van bewoners;
- Scholing aandachtsvelders gedrag;
- Versterken rol van contactverzorgende.

Op de Heikant en Pelgrim appartementen volgen twee verpleegkundigen het traject om zich te ontwikkelen tot teamverpleegkundige.

Het is de wens om de intervisie bijeenkomsten voor teamverpleegkundige Wonen met zorg - breed weer op te gaan pakken. Daarnaast zullen de leer- en verbeterpunten een rol gaan spelen in 2021.

CLUSTER BERKELLAND

Impactvolle merkgeregule

De Schoven krijgt in het voorjaar van 2021 een aanbouw met daarin een gemeenschappelijke ruimte voor de bewoners.

Professionaliteit en eigenaarschap

Voor de bewoner in het laatste stadium van dementie wil het cluster in 2021 PDL als benaderingsmethode inzetten, eind Q2 wordt iedereen geschoold. Ze nemen daarnaast til en transfer als vast agendapunt op in het teamoverleg om op te nemen. De fysiotherapeut kijkt gevraagd en ongevraagd mee met verschillende transfers.

In 2021 zal de gezamenlijke bewoners- en familieraad van De Bundeling en de Garven een nieuwe vorm krijgen vanwege de andere woonomgeving en het huidige teruglopende ledenaantal.

Kwaliteit en veiligheid

In 2021 vindt er een SOAP scholing plaats voor alle medewerkers. Daarnaast worden er superusers ingezet voor PUUR. Ook is het voor het cluster een doel om de risico-inventarisatie goed te borgen in PUUR. Om de dossiers goed te vullen willen zij ook werken aan een goede voorbereiding en uitwerking van de bewonersgesprekken en MDO's.

Innovatie en vernieuwing

De locaties Garven en Bloesem gaan een pilot individuele muziektherapie opzetten.

CLUSTER VORDEN

Impactvolle merkgeregule

Cluster Vorden ontwikkelt de visie door 4 keer per jaar een clusterbrede casuïstiek bespreking te houden om betere samenwerking in het cluster te bewerkstelligen.

Kwaliteit en veiligheid

Om verzuim te voorkomen door de toenemende zorgzwaarte wil het cluster in het jaar 2021 de cursus til en transfer aanbieden.

Slikproblemen vormen een continue aandachtspunt bij de bewoners. Daarom wil het cluster samen met logopedie een spreekuur opstarten om de voeding en de slikproblemen van de bewoners (waarbij ze betrokken zijn) te bespreken. Mochten er dan ook andere voedingsgerelateerde vragen zijn, kunnen deze ook gesteld worden.

Innovatie en vernieuwing

Binnen het cluster Vorden wordt onderzocht of op het WehmePark zorg inclusief behandeling geleverd kan gaan worden. Op deze manier kan de integrale bewonerszorg rondom de bewoners in de lokale context beter worden georganiseerd.

Hoe organiseren we het in 2021?

In onze visie ligt de verantwoordelijkheid voor zaken waar zorgmedewerkers zelf invloed op uitoefenen, zoals zorg, welzijn, voeding en het eigen budget, bij de kleinst mogelijke organisatie eenheid. Dat betekent dat het zorgteam samen met de teamverpleegkundige instaat voor de kwaliteit van zorg en de medische en paramedische vakgroepen voor de kwaliteit van behandeling. We werken met kleine slagvaardige teams die dicht bij onze klanten staan, in bestuurlijke en organisatorische processen ondersteund door een teamregisseur die naast het team werkt. We ontwikkelen ons steeds verder tot een netwerkorganisatie bestaande uit zelfstandige eenheden die op thema's samenwerken. De organisatie is ondersteunend in het contracteren en innoveren van zorg en faciliteert de randvoorwaarden zodat de professional zelfstandig kan acteren.

MEDEWERKERS WONEN MET ZORG

Zorgteams

De Teamverpleegkundige werkt mee in het zorgteam en ziet in de dagelijkse gang van zaken en het contact met team en bewoners hoe het met de kwaliteit van zorg gesteld is. Daarbij is de teamverpleegkundige zich bewust van de verschillende aspecten van kwaliteit zoals de beleefde kwaliteit, de kwaliteit van de bedrijfsvoering (budgetresultaten, formatie) en de technische kwaliteit (beheersing van zorgrisico's, hygiëne, veiligheid en comfort, en het werken conform professionele standaarden en wet- en regelgeving).

Zorgteams werken samen binnen een zelfstandig cluster. In het cluster zorgt de Senior Teamverpleegkundige voor het aanbrengen van zinvolle verbanden, tussen de clusters onderling, tussen de teams en binnen Wonen met zorg. De Senior Teamverpleegkundige is de contractpartij voor de klantlijndirecteuren, is verantwoordelijk voor het realiseren van het contract en legt hierover verantwoording af.

Behandelteams

De vakgroepvoorzitters vormen de verbinding tussen directie en de para- en perimedische vakgroepen. In een vastgestelde frequentie voeren zij met elkaar het gesprek over ontwikkelingen binnen of verband houdend met de organisatie, de klantlijn en de verschillende vakgebieden. Centraal staan de kwaliteit van het behandelproces en de steeds nauwere samenwerking met de zorgteams en de afspraken die hierover gemaakt worden. Ieder kwartaal leggen de vakgroepen verantwoording af op kwaliteitsthema's en doen zij, waar nodig verbetervoorstellen.

De teamregisseur

De teamregisseur ondersteunt de zorg- en behandelteams en is verantwoordelijk voor het borgen en optimaliseren van bestuurlijke en organisatorische processen. In 2021 krijgt deze nieuwe functie verder gestalte zodat processen geoptimaliseerd worden, teams optimaal ondersteund worden en hierdoor meer tijd kunnen besteden aan de bewoner. Het uitgangspunt is alles decentraal tenzij dit financieel risico oplevert voor Sensire of dat een specifieke proces nauwelijks voorkomt en geen vaardigheid kan worden opgedaan door de teamregisseurs. De teamregisseurs zorgen voor de ondersteuning in het cluster vanuit de behoefte van de zorgprofessional en het (team)verpleegkundig proces. De teamregisseur heeft een brede opdracht. Naast het goed ondersteunen van het cluster zullen zij expertise gaan ontwikkelen op een bepaald ondersteuningsthema. Alle processen zullen samen met de professionals opnieuw worden vormgegeven. Dit vraagt om nieuwe denkpatronen en focus op de transformatie naar een digitale organisatie met autonome professionals. Er wordt een nieuwe werkomgeving gecreëerd waarin de hernieuwde processen gestandaardiseerd, geïmplementeerd en geborgd worden.

Financiële paragraaf ZK Menzis

Deze paragraaf bevat de financiële vertaling van de in dit jaarplan vermelde initiatieven. De uitwerking geeft een tijdspad van 3 jaar, waarbij wordt teruggeblikt op de jaren 2019 en 2020 en wordt een verwachte inzet van de middelen voor 2021 toegelicht. Het gereserveerde initiële budget voor 2021 bedraagt voor Sensire € 4.468.966. De totale kosten van de in dit jaarplan genoemde initiatieven zijn voor 2021 geraamd op € 4.974.000. Hiermee wordt volledig aanspraak gemaakt op het gereserveerde initiële budget voor 2021.

Voor 2021 zullen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het vervolg van de Covid pandemie bepalend zijn voor het tempo en de wijze waarin we erin slagen onze plannen te realiseren. Daarom willen we ook graag van de mogelijkheid gebruik maken te schuiven tussen de verhouding personele kosten en andere investeringen, alsook tussen de verschillende genoemde initiatieven. Vanaf 2021, voorzien we dat de toegevoegde waarde van extra middelen voor de kwaliteit van onze zorgverlening meer op andere thema's komt te liggen dan extra handen aan het bed. Nog los van of deze extra handen op dat moment nog beschikbaar zijn.

INZET ZORGTEAMS

Medio 2019 is de berekening voor de basisformatie in zorgteams opgehoogd om overal de inzet op intensieve zorgmomenten en de aandacht voor persoonlijk welbevinden van bewoners te versterken. 'Leven zoals u wilt', krijgt zo in elk zorgteam vorm.

Sensire is in 2020 gestart met het ombuigen van de wooneenheden met 10 bewoners naar wooneenheden met 8 bewoners. Dit zorgt zowel voor bouwkundige als organisatorische ingrepen. Uitgangspunt is dat 2 zorgprofessionals op 8 bewoners bij zorg intensieve momenten aanwezig zijn. De meerinzet leidt tot meer persoonsgerichte zorg, en het vergroten van welzijn/zinnvolle daginvulling. Hierbij is samen met de teams een doorkijk gemaakt tot 2021 als het gaat om de impact die dit gaat hebben op de benodigde personele formatie. Voor de invulling is ingezet op een regionale aanpak op het gebied van werving, wordt hierbij actief en intensief opgeleid. Daarnaast wordt de huishoudelijke dienst in nauwe samenwerking met de teams ingezet voor ondersteunende taken, zodat onze zorgmedewerkers zich zoveel als mogelijk toe kunnen leggen op de zorg.

In 2019 heeft dit alles geresulteerd in een toename van circa 25 fte. Voor 2020 blijft de inzet nagenoeg gelijk aan 2019 ondanks een (tijdelijke) afname in de maximale capaciteit vanaf halverwege 2020. Naast de ombuiging van de woonheden van 10 naar 8 bewoners op locatie Den Ooiman vanaf september 2020, zijn in juli 2020 de bewoners van locatie De Bundeling verhuisd naar locatie De Schoven wat voor nu een afname in capaciteit betekent, op termijn zal de capaciteit langzaam toenemen. In 2021 neem de formatie toe met ca. 4 fte ondanks afname capaciteit (afname halverwege 2020 betekent voor 2021 effect van een heel jaar). In onderstaande tabel is de verwachte toename per jaar weergegeven tot en met 2021.

Zorgteams	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Toename loonkosten/eff.cliënten	€ 1.255k	€ 728k	€ 901k	€ 1.983k	€ 2.884k

INZET BEHANDELDISCIPLINES

De zorgvraag (ZZP mix) en de verblijfsduur zijn de afgelopen jaren veranderd. Sensire blijft zich verder ontwikkelen in specialistische ketenzorgverlening in combinatie met wonen voor doelgroepen (Parkinson, dementie en gedragsproblematiek, dementie op jonge leeftijd en crisisverblijf). Aankomend jaar breiden we dit uit met een woongroep voor mensen met NAH.

Het afgelopen jaar hebben we geïnvesteerd in de uitbreiding van de inzet van behandelaren binnen Wonen met Zorg. Voor het jaar 2021 houden we deze inzet norm gelijk. Met de huidige behandelinzet zijn wij in staat om behandeling ondersteunend te laten zijn in het realiseren van ons motto Leven zoals u wilt.

Bovenstaande leidt tot de volgende toename, zowel per jaar alsook cumulatief weergegeven:

Inzet SO/behand. + Gedragsspreeku.	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Toename FTE	5,8	1,4	-0,4	7,2	6,8
Toename loonkosten/inhuur	€ 576k	€ 162k	€ 12k	€ 738k	€ 750k

MUZIEKTHERAPIE

In 2019 is gestart met muziektherapie in combinatie met fysiotherapie op de kleinschalige PG woningen. De interventie draagt bij aan het repertoire om het gebruik van kalmerende medicatie en middelen en maatregelen terug te dringen en betere zorg te verlenen. Door het succes in 2019 is de dit in 2020 verder uitgebreid met een breder aanbod van muziektherapie. Voor 2021 blijft de inzet van muziektherapie gelijk. In de onderstaande tabel is de toename informatie en loonkosten weergegeven.

Muziektherapie	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Toename FTE	0,9	0,6	-	1,5	1,5
Toename loonkosten	€ 45k	€ 42k	€ 5k	€ 87k	€ 92k

KEUZEMOMENT WARME MAALTIJD

In januari 2019 is op locatie Den Ooiman gestart met een individuele keuze voor het moment waarop bewoners de warme maaltijd in het restaurant willen gebruiken. We hebben besloten om deze dienstverlening niet verder uit te breiden naar andere locaties en ook te stoppen met dit initiatief op Den Ooiman. Het budget wat nodig is om dit initiatief verder te implementeren kan door middel van andere inzet een hogere toegevoegde waarde hebben voor de kwaliteit van zorg.

Onderstaande tabel geeft het verloop van de inzet aan cateringmedewerkers per jaar en cumulatief weer met de daaraan gekoppelde loonkosten.

Cateringmedewerkers	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Toename FTE	2,1	-0,5	-1,6	1,6	-
Toename loonkosten	€ 85k	-/- € 12k	-/- € 73k	€ 73k	€ -k

DIGITALISERING

In december 2019 is naast de functie van verpleegkundig informatiekundige gestart met een ambassadeur zorgtechnologie binnen Wonen met Zorg.

De verpleegkundig informatiekundige levert een belangrijke bijdrage aan een toekomstbestendige en doelmatige ondersteuning van het primair zorg- en behandelproces. Hierbij is met name aandacht voor het ontsluiten en toepassen van informatie uit het primair proces ten behoeve van een continue verbeteraanpak.

De ambassadeur zorgtechnologie is gericht op het toepassen van technologie als onderdeel van het primair proces. Zorgtechnologie kan naast het gerichter toepassen in zorg- en behandelafspraken ook in regionale initiatieven versterkt ingezet worden.

Digitalisering	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Toename FTE	0,1	0,8	-	0,9	0,9
Toename loonkosten	€ 4k	€ 52k	€ 3k	€ 55k	€ 59k

CLUSTERONDERSTEUNING

Sensire is medio 2019 gestart met 'clusterondersteuning' door teamregisseurs. Taken die niet direct bijdragen aan het primaire proces, worden uitgevoerd door een ondersteuner die dichtbij de teams staat. Hierdoor wordt tijd vrijgespeeld voor het directe bewonerscontact bij de zorgmedewerkers. Bovendien is de overtuiging dat ondersteuning dichtbij efficiënter werkt dan een grote centrale ondersteuning. Denk aan taken op het gebied van facilitaire en organisatorische taken, communicatie, verzuimbegeleiding en werving en selectie.

Voor 2020 alsook 2021 betekent dit een uitbreiding naar totaal 6 fte.

Clusterondersteuning	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Toename FTE	2,7	3,4	0,1	6,1	6,2
Toename loonkosten	€ 192k	€ 210k	€ 29k	€ 402k	€ 431k
Extra kosten verzuimbegeleiding	-	-	€ 170k	-	€ 170k
OOP kosten	€ 21k	€ 8k	€ -k	€ 8k	€ -k

BREINOMGEVINGSCOACHES

In 2019 is gestart met de inzet van een breinomgevingscoach. Deze rol wordt ingevuld op basis van het gedachtengoed van Anneke van der Plaats, de breinomgevingsmethodiek. De breinomgevingscoach adviseert teams en geeft instructie en voorlichting over de invloed van prikkels en andere elementen in het dagelijks leven en de woonomgeving. We hebben ervoor gekozen om deze rol niet in de teams te borgen in deze opzet. Op dit moment is de opgeleide breinomgevingscoach inzetbaar voor alle teams binnen Wonen met Zorg.

Wat dit betekent aan toename fte en kosten wordt weergegeven in onderstaande tabel.

Omgevingscoaches	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Toename FTE	0,1	0,1	-	0,2	0,2
Toename loonkosten	€ 5k	€ 5k	€ 2k	€ 10k	€ 12k
OOP kosten	€ 8k	€ -k	€ -k	€ -k	€ -k

ZEGGENSCHAP EN EIGEN REGIE

Na afronding van het project "Radical Vernieuwing Verpleeghuiszorg; van regels naar relaties" in 2019 heeft dit in 2020 een vervolg gekregen. Vanuit onze visie "Leven zoals je wilt" beogen we andere vormen van wonen met verpleeghuiszorg te ontwikkelen. We willen duurzaam bijdragen aan de beschikbaarheid van zorg, in samenwerking met het informele netwerk als regiehouder. In feite spreken we over een cultuuromslag waarbij:

- relaties in de eigen woonomgeving behouden blijven,
- verbinding met de lokale gemeenschap vanzelfsprekend is,
- de zeggenschap over het eigen leven nadrukkelijk behouden blijft,
- de zeggenschap over het gezamenlijk huishouden in kleinschalige woonomgeving een samenspraak is tussen de bewonersnetwerken en het zorgteam.

Om deze ontwikkeling in onze dienstverlening te vervolgen en de cultuurinterventie te bestendigen is in 2020 de projectleiding voortgezet en is tijdelijk uitgebreid op projectondersteuning nadat de financiering vanuit VWS voor RVV is gestopt. Dit betekent voor 2020 een uitbreiding naar totaal 1,5 fte en 2021 terug naar 1,0 fte.

Zeggenschap/eigen regie	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Toename FTE	0,2	1,3	-0,5	1,5	1,0
Toename loonkosten	€ 14k	€ 89k	-/- € 27k	€ 103k	€ 76k

VERZUIMCOACHES

De verschuiving van de verzuimbegeleiding van de centrale ondersteuning naar de teamregisseurs gecombineerd met de effecten van de Covid pandemie hebben gezorgd voor een hoog verzuim. We zetten in 2021 verzuimcoaches in om de teamregisseurs te ondersteunen en te coachen in de verdere door ontwikkeling van de decentrale verzuimbegeleiding.

Dit geeft voor 2021 het volgende beeld:

Verzuimcoaches	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Toename kosten			€ 170k		€ 170k

DOMOTICA

De inzet van domotica met intelligente signaleringen/sensoring, leefcirkels en alarmopvolging is op locatie Sydehem ingevoerd en is begin 2020 geëvalueerd en vervolgens is dit systeem aangebracht op locaties de Schoven en Gaanderen. Met deze uitkomsten wordt de verdere invoering van deze systemen ingezet en gefaseerd uitgerold naar de andere locaties. De totale kosten van deze uitrol zijn opgenomen in onderstaande tabel:

Pzi domoticasystemen	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
investeringskosten	€ 350k	€ 581k	€ 500k	€ 581k	€ 500k

RECAPITULATIE INITIATIEVEN

Recapitulerend geven de bovenstaande initiatieven voor de jaren 2019 tot en met 2021 onderstaand beeld, waarbij 2019 de realisatie weergeeft, en 2020 de prognose. De jaren 2020 en 2021 zijn zowel per jaar als cumulatief weergegeven.

Nr.	Initiatief	x € 1.000			cummulatief	
		2019	progn. 2020	begr. 2021	2020	2021
1	Uren zorgteams	€ 1.255	€ 728	€ 901	€ 1.983	€ 2.884
2	Inzet SO-ov.behandel/ gedragsspreekuur	€ 576	€ 162	€ 12	€ 738	€ 750
3	Muziektherapie	€ 45	€ 42	€ 5	€ 87	€ 92
4	Keuzemoment warme maaltijd	€ 85	€ -12	€ -73	€ 73	€ 0
5	Digitalisering	€ 4	€ 52	€ 3	€ 55	€ 59
6	Clusterondersteuning (incl.verzuim)	€ 213	€ 218	€ 199	€ 409	€ 601
7	Omgevingscoaches	€ 13	€ 5	€ 2	€ 10	€ 12
8	Zeggenschap/eigen regie	€ 14	€ 89	€ -27	€ 103	€ 76
9	PZI domoticasystemen	€ 350	€ 581	€ 500	581	€ 500
		€ 2.555	€ 1.865	€ 1.522	€ 4.039	€ 4.974

Financiële paragraaf Midden IJssel

Deze paragraaf bevat de financiële vertaling van de initiatieven voor de clusters Twello – Voorst, vanaf 2021 bestaande uit 2 locaties: Martinushof en Grotenhuis, beiden gehuisvest in Twello. De intramurale activiteiten van locatie De Benring in Voorst zijn per oktober 2020 beëindigd.

FORMATIE

In de teams van de clusters Twello en Voorst is de formatie uitgebreid en aangepast conform het Sensire beleid. Dit is nodig om de teams te voorzien van voldoende kwalitatieve en kwantitatieve formatie. In verband met het moeizaam werven van vast personeel gecombineerd met een zeer hoog verzuim is hiervoor ook gebruik gemaakt van uitzendkrachten/ZZP'ers. Dit maakt dat de kosten voor 2020 beduidend hoger zijn uitgevallen dan de begroting deed vermoeden. Ook voor 2021 zal dit merkbaar zijn, echter door beëindiging van de intramurale activiteiten op locatie De Benring is een daling van deze extra kosten zichtbaar.

Daarnaast is iedere cluster voorzien van een Senior Teamverpleegkundige (HBO-V), die verantwoordelijk is voor de (doorontwikkeling van) kwaliteit van zorg in het cluster.

Zorgteams	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Toename loonkosten/inhuur	PM	€ 1.280k	-/- € 823k	€ 1.705k	€ 830k
Correctie cliëntenmix/aantallen		€ 31k	€ 241k	€ 31k	€ 272k

CLUSTERONDERSTEUNING

Ieder cluster van Sensire wordt ondersteund door een teamregisseur. Om de teams in Twello goed te ondersteunen op het gebied van alle taken naast het primair proces is 1,33 fte nodig. Dit komt ten goede aan de tijd die teams beschikbaar hebben voor bewonerszorg. Per november 2019 is gestart met 0,8 fte, waarna dit in 2020 is uitgebreid naar 1,33 fte voor de Twello locaties.

Clusterondersteuning	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
FTE	0,1	1,3	1,3	1,3	1,3
Extra kosten verzuimbegeleiding	-	-	€ 30k	-	€ 30k
Overige kosten	€ 8k	€ 94k	€ 99k	€ 94k	€ 99k

TRAINEESHIP TEAMVERPLEEGKUNDIGEN

Voor de groep verpleegkundigen is een traineeship ontwikkeld om hen binnen 12 maanden te ondersteunen in de ontwikkeling naar teamverpleegkundige. Hierin staan de thema's leiderschap, verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van zorg en begeleiding van medewerkers en teams centraal. Met scholing, intervisie en coaching wordt vormgegeven aan een traject dat 1 dagdeel per week vraagt voor elk van de 7 trainee teamverpleegkundigen. Dit traject is gestart vanaf januari 2020 en loopt door tot halverwege 2021.

Traineeship teamverpleegk.	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Loonkosten	€ -k	€ 43k	-/- € 23k	€ 43k	€ 21k
OOP kosten	€ -k	€ 1k	€ 1k	€ 1k	€ 1k

DIGITALISERING

In december 2019 is naast de functie van verpleegkundig informatiekundige gestart met een ambassadeur zorgtechnologie binnen Wonen met Zorg.

De verpleegkundig informatiekundige levert een belangrijke bijdrage aan een toekomstbestendige en doelmatige ondersteuning van het primair zorg- en behandelproces. Hierbij is met name aandacht voor het ontsluiten en toepassen van informatie uit het primair proces ten behoeve van een continue verbeteraanpak.

De ambassadeur zorgtechnologie is gericht op het toepassen van technologie als onderdeel van het primair proces. Zorgtechnologie kan naast het gerichter toepassen in zorg- en behandelafspraken ook in regionale initiatieven versterkt ingezet worden.

Voor de Twello locaties zetten we ten behoeve van de invulling met deze beide functies ongeveer een dag per week in.

Digitalisering	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
FTE		0,2	0,2	0,2	0,2
Overige kosten		€ 14k	€ 14k	€ 14k	€ 14k

DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

In 2020 is extra geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering op basis kwaliteitsthema's als medicatieveiligheid, hygiëne en bevoegd & bekwaam naast het individuele scholingsbudget van 5 uur per medewerker. Dit betekent aanvullend circa 20 uur voor met name medewerkers met niveau 3 en 4. In verband met COVID-19 loopt dit traject ook door naar 2021. Totaal betekent dit een investering van € 72k.

Deskundigheidsbevordering	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Toename loonkosten		€ 22k	€ 50k	€ 22k	€ 72k

U WOONT NU BIJ SENSIRE

Na uitstel in verband met COVID-19 gaan vanaf 2021 alle teams van start met het blended learning programma: U woont nu hier, van Gerke de Boer. In dit programma wordt basiskennis aangereikt over het functioneren van het demente brein, het ontstaan van probleemgedrag en hoe daar mee om te gaan. Met deelname aan dit programma worden tegelijkertijd digitale vaardigheden ontwikkeld bij het volgen van de E learning en wordt teamfunctioneren versterkt in de groepsbijeenkomsten, die onderdeel zijn van elke module.

U woont nu bij Sensire	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Loonkosten			€ 110k		€ 110k
OOP kosten			€ 45k		€ 45k

PUUR

Halverwege 2020 is de overgang vanuit Cura naar het bewonersdossier PUUR van E-care voor de Twello-Voorst locaties gerealiseerd. Het dossier is opgebouwd uit twee pijlers:

1. leefwensen en gewoontes van bewoners en
2. methodisch werken op basis van zorgafspraken.

Naast de digitale implementatie zijn de medewerkers getraind in methodisch rapporteren op basis van de SOAP methodiek.

PUUR	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Loonkosten		€ 62k	-/- € 62k	€ 62k	€ -k

VERZUIMCOACHES

De verschuiving van de verzuimbegeleiding van de centrale ondersteuning naar de teamregisseurs gecombineerd met de effecten van de Covid pandemie hebben gezorgd voor een hoog verzuim. We zetten in 2021 verzuimcoaches in om de teamregisseurs te ondersteunen en te coachen in de verdere door ontwikkeling van de verzuimbegeleiding.

Verzuimcoaches	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Toename kosten			€ 30k		€ 30k

DOMOTICA

Voor het optimaal functioneren van de domotica systemen op de Twello locaties zijn investeringen nodig om vervanging danwel verbetering te realiseren. Hierbij gaat het onder andere om domotica met intelligente signaleringen/sensing, leefcirkels en alarmopvolging. De kosten voor verbetering domotica zijn opgenomen in onderstaande tabel:

Pzi domoticasystemen	2019	progn. 2020	begr. 2021	cum. 2020	cum. 2021
Investeringskosten	PM	€ 125k	€ 167k	€ 125k	€ 167k

RECAPITULATIE INITIATIEVEN

Recapitulerend geven de bovenstaande initiatieven voor de jaren 2019 tot en met 2021 onderstaand beeld, waarbij 2020 de prognose weergeeft. De jaren 2020 en 2021 zijn zowel per jaar als cumulatief weergegeven.

Nr.	Initiatief	x € 1.000			cummulatief	
		2019	progn. 2020	begr. 2021	2020	2021
1	Zorgteams	€ PM	€ 1.311	€ -634	€ 1.736	€ 1.102
2	Clusterondersteuning (incl. verzuim)	€ 8	€ 94	€ 129	€ 94	€ 129
3	Digitalisering	€ 0	€ 14	€ 14	€ 14	€ 14
4	Traineeship teamverpleegkundigen	€ 0	€ 44	€ -22	€ 44	€ 22
5	Deskundigheidsbevordering	€ 0	€ 22	€ 50	€ 22	€ 72
6	U woont nu bij Sensire'	€ 0	€ 0	€ 155	€ 0	€ 155
7	PUUR	€ 0	€ 62	€ -62	€ 62	€ 0
8	Domotica	€ 0	€ 125	€ 167	€ 125	€ 167
		PM	€ 1.672	€ -204	€ 2.097	€ 1.660

Financiële paragraaf De Slingebeek

We nemen ten behoeve van de 32 plaatsen van het regionaal centrum voor tijdelijk verblijf in Gaanderen, de Slingebeek, de inhoudelijke onderbouwing mee voor een extra investering van € 260K voor 2021. Dit valt buiten het kwaliteitsbudget dat aan Sensire is toebedeeld en komt ten goede aan de locatie die door Azora, Markenheem en Sensire gezamenlijk wordt geëxploiteerd. Hiervoor zullen we, zoals eerder besproken, gezamenlijk met Menzis concrete afspraken maken.

In verband met COVID-19 is de beoogde start vanaf begin april 2020 verplaatst naar 1 oktober 2020. Deze locatie is in deze tussenliggende periode ingezet als Zorghotel Achterhoek. Na 2 weken is De Slingebeek als gevolg van de tweede Coronagolf weer volledig ter beschikking gesteld aan het Zorghotel Achterhoek. Voor 2021 is het uitgangspunt genomen dat de 32 plaatsen weer ter beschikking staan aan De Slingebeek.

PERSONELE INZET

Uit de aard van de locatie is er een hoge mate van in- en doorstroom van cliënten. Dit vraagt om extra personele inzet ten behoeve van zaken zoals ontvangst, inregelen van zorg, extra MDO's, overdracht van zorg en afstemming met de locatie van definitief verblijf en andere ketenpartners. Waar op een reguliere woonafdeling over het algemeen 1 a 2 x per week een artsensite volstaat en mogelijk 2 keer per maand een nieuwe bewoner inhuist, is hier de intensiteit van deze activiteiten dubbel zo hoog.

We gaan, vanwege het bezettingspercentage van 90%, uit van 28 plaatsen met een gemiddelde verblijfsduur van tussen 3 en 6 maanden, waarbij per cliënt wekelijks 3 uren aanvullend zal worden ingezet voor behandeling en zorg.

Inzet SO/behandelaren	2021
Toename loonkosten	€ 80k

Zorgteams	2021
Toename loonkosten	€ 180k

LOGEREN

Bovenstaande intensiteit ten aanzien van overdrachten en andere interventies bij in- en uitstroom geldt in zekere mate ook voor de logeerplaatsen, die beschikbaar worden gesteld voor cliënten met een ZZP. Recapitulatie initiatieven

Recapitulerend geven de bovenstaande initiatieven voor 2021 het volgende beeld.

Nr.	Initiatief	x € 1.000 2021
1	Inzet SO/behandelaren	€ 180
2	Zorgteams	€ 80
		€ 260

Aantal FTE en het aantal dienstverbanden van de medewerkers in loondienst binnen Sensire Wonen met Zorg.

	September 2019		September 2020		Vorst september 2020		Twello september 2020	
	FTE	Dienstverbanden	FTE	Dienstverbanden	FTE	Dienstverbanden	FTE	Dienstverbanden
Verpleegkundige (leerling, niv4 en niv5)	48,56	70	86,64	109	0,78	1	9,94	13,14
Verzorgende (incl leerling)	212,05	380	245,38	435	4,47	7	32,58	68,14
Woonbegeleider 2	68,8	166	100,76	212	1,17	4	22,47	49
Woonbegeleider 1	21,7		1,22		0		0	
Overige (vak/geestelijke vz)	1,22	4	1,44	4	0	0	0	0
Totaal aantal dienstverbanden	352,3	620	437,15	781	6,42	12	65,57	119
Functie	Percentage 2019 FTE (september)		Percentage 2020 FTE (september)		Percentage 2020 FTE (september)		Percentage 202 FTE (september)	
Verpleegkundige	13,8%		19,4%		12,1%		15,2%	
Verzorgende	60,2%		56,1%		72,1%		49,7%	
Woonbegeleider 1	6,2%		0,3%		0%		0%	
Woonbegeleider 2	19,5%		23%		18,2%		34,3%	

**Aantal FTE en het aantal dienstverbanden van de medewerkers die niet in loondienst zijn binnen Sensire Wonen met Zorg.**

	September 2020		Vorst september 2020		Twello september 2020	
	FTE	Dienstverbanden	FTE	Dienstverbanden	FTE	Dienstverbanden
Verpleegkundige (leerling, niv4 en niv5)	3	7	0	0	1	5
Verzorgende (incl leerling)	15	17	2	2	9	11
Woonbegeleider 2	1	3	0	0	1	3
Woonbegeleider 1	0		0		0	
Overige (vak/geestelijke vz)	0	0	0	0	0	0
Totaal aantal dienstverbanden	19	27	2	2	11	19
Functie	Percentage 2020 FTE (september)		Percentage 2020 FTE (september)		Percentage 2020 FTE (september)	
Verpleegkundige	15,8%		0%		9,1%	
Verzorgende	78,9%		100%		81,8%	
Woonbegeleider 1	0		0%		0%	
Woonbegeleider 2	5,3%		0%		9,1%	