

Kwaliteitsplan 2024





Voorwoord

Graag presenteren we het kwaliteitsjaarplan voor 2024 waarin we de uitdagingen en kansen voor Vredenoord in kaart brengen. De dynamiek in de landelijke en regionale ontwikkelingen vraagt om radicale bewegingen, en we staan voor de uitdaging van een verdubbeling van het aantal zorgvragers gecombineerd met een krimpende arbeidsmarkt. Dit dwingt ons om anders te denken en te handelen in de Nederlandse zorg en samen moeten we uitvinden hoe deze verandering eruit moet zien.

Een cruciaal element in deze verandering zijn onze medewerkers. We erkennen het belang van interessant en plezierig werk, evenwichtige roosters, passende arbeidsvoorwaarden, een goede werk-privé balans en het gevoel van waardering. Deze elementen vormen belangrijke opdrachten voor ons allen en zullen een positieve uitstraling hebben op de interactie met bewoners.

Met dit plan borduren we voort op het jaar 2023. Er is een bijeenkomst gehouden om de voortgang van de speerpunten te bespreken met diverse personen uit verschillende disciplines die binnen Vredenoord werkzaam zijn. In 2023 hebben we aanzienlijke stappen gezet op verschillende gebieden en lichten we er een aantal specifiek uit waar we ons in 2024 vooral op zullen focussen in het belang van de bewoner. We zijn in 2023 gestart met een cultuurprogramma waarin onze kernwaarden: Geborgenheid, Verbinding en Professionaliteit, centraal staan. We streven ernaar om in alles wat we doen duidelijk te hebben wat "de bedoeling" is.

Ik ben trots op wat we samen hebben bereikt en wat we het komende jaar zullen bereiken. Elke medewerker maakt het verschil en samen zorgen we ervoor dat dit plan werkelijkheid wordt. De betrokkenheid op alle niveaus en de warme sfeer in ons huis dragen bij aan een waardig leven voor de bewoners van gastvrij Vredenoord, elke dag opnieuw.

Met vriendelijke groet,

Berry Quak

Bestuurder WZC Vredenoord



INHOUDSOPGAVE



1

ORGANISATIE

<u>Onze organisatie</u>	6
<u>Visie op kwaliteit</u>	8
<u>Ontstaan van het kwaliteitsplan 2024</u>	10

2

LEESWIJZER **11**

3

MEDEWERKERSREIS

<u>Identiteit & Imago</u>	14
<u>Werven & Solliciteren</u>	16
<u>Welkom & Inwerken</u>	18
<u>Werk & Ontwikkeling</u>	20
<u>Cultuur & Leiderschap</u>	24
<u>Afscheid & Contact</u>	26

4

BEWONERSREIS

<u>Start van de reis: Thuis</u>	30
<u>Vervolg van de reis: Verhuizen</u>	32
<u>Vervolg van de reis: Wonen in Vredenoord</u>	34
<u>De reis eindigt: Laatste levensfase</u>	36

5

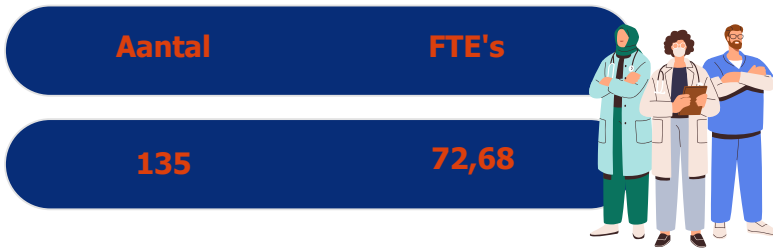
VERKLARENDE WOORDENLIJST **38**

6

BRONVERMELDING

Onze organisatie

Aantal medewerkers en aantal FTE's



Aantal leerlingen per jaar



Aantal vrijwilligers



Aantal bewoners

100



Zorglocatie

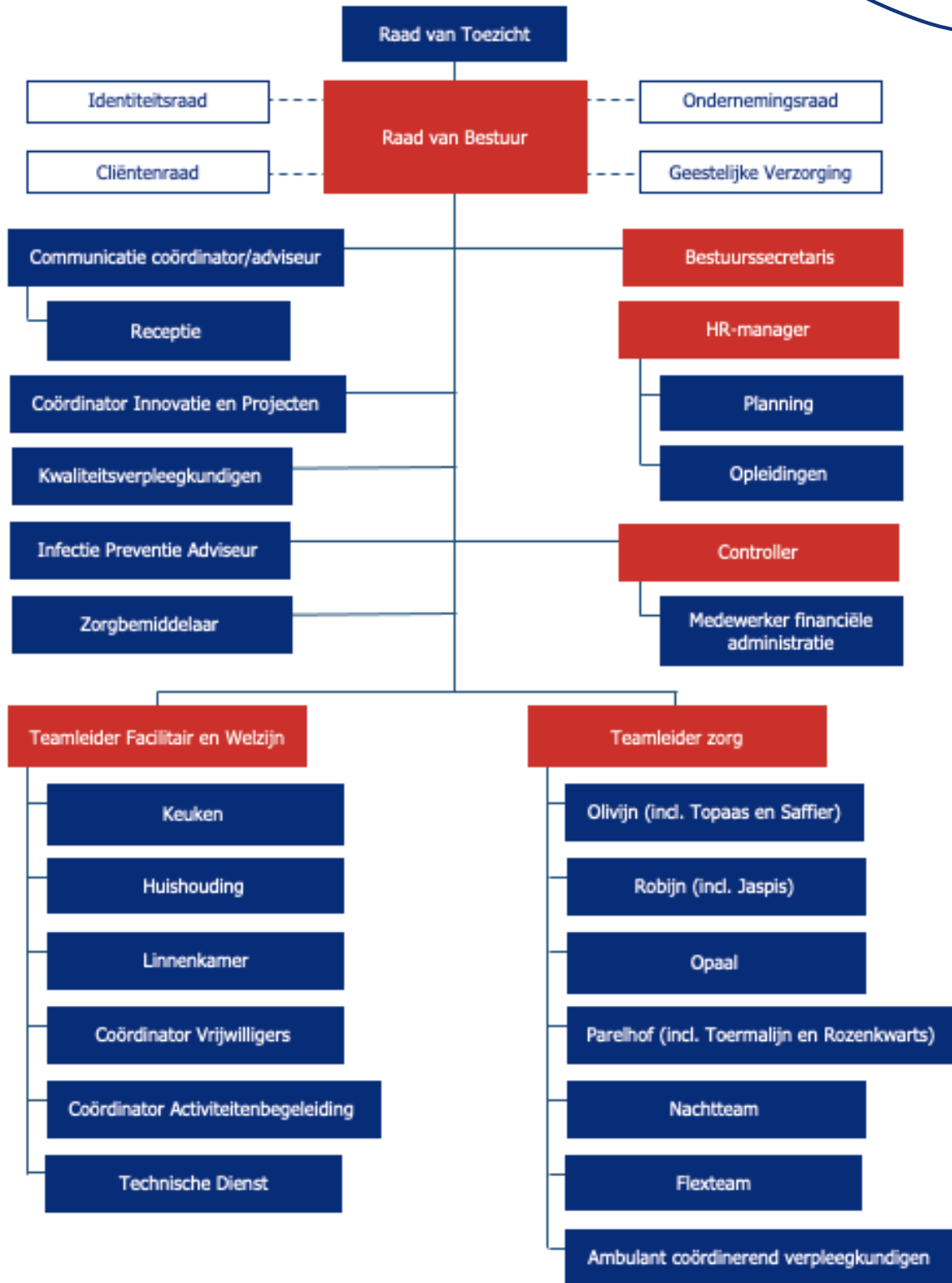


Verzuim



Onze organisatie

De functies in de oranje tekstvakken vormen samen het managementteam



Visie op kwaliteit

Waar hebben wij het over als wij spreken over kwaliteit? De focus ligt binnen Vredenoord met name op kwaliteit van zorg en in mindere mate op de kwaliteit van bestaan. Het concept Generiek Kompas stuurt op kwaliteit van bestaan. Maar wat houdt dit in?

Kwaliteit van zorg

De zorg moet veilig, persoonsgericht, beschikbaar voor iedereen, effectief, gelijkwaardig en doelmatig zijn. De term Kwaliteit van Zorg gaat over de concrete zorg en de kenmerken daarvan. Alles wat we moeten doen om die kwaliteit op peil te houden, of te laten voldoen aan de normen, is kwaliteitszorg. (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2023)

Kwaliteit van bestaan

Kwaliteit van bestaan houdt in: waardig leven, waardig ouder worden en uiteindelijk waardig sterven. Kwaliteit van bestaan gaat over zo lang mogelijk mee blijven doen in de samenleving en zelf richting kunnen geven aan het eigen leven door zo lang mogelijk de eigen regie te houden. Als het- met behulp van mantelzorgers, naasten, het sociale netwerk of technologie- voor kortere of langere tijd niet meer gaat, is zorg altijd beschikbaar. Binnen Vredenoord gaat het dan over eigen regie, gezien worden, geluismomenten ervaren, zingeving en keuzevrijheid.



Ontstaan van het kwaliteitsplan

Onze eerdere reiservaringen

Kwaliteitsplan 2022

Kwaliteitsplan 2023

1

2

Wet- en regelgeving

Concept Generiek Kompas. Het Generiek Kompas richt zich steeds op de kwaliteit van bestaan en willen tegelijk voldoening in het werk creëren.

3

Kwaliteitsdag 2023

Waarbij afvaardiging vanuit de cliëntenraad, ondernemingsraad, identiteitsraad, medewerkers facilitair, medewerkers zorg, opleidingen, management en bestuur. Dat wat niet benoemd is in het kwaliteitsplan 2024 is bewaard in het document: 'Reiskoffer vol ideeën'.

Leeswijzer

We willen u in dit plan meenemen op reis. Als medewerkers en bewoner gaan we gezamenlijk op reis. Het Generiek Kompas geeft richting. De medewerkersreis begint bij Identiteit & Imago en eindigt bij Afscheid & Contact. De bewonersreis die start bij het huis van de toekomstige bewoner en die eindigt bij de zorg na overlijden van de bewoner. Een reis die we samen willen beleven. In de bewoners- en de medewerkersreis zijn bouwstenen verwerkt. Deze verwijzen naar het Generiek Kompas.

Bouwsteen 1	Het kennen van de wensen en behoeften
Bouwsteen 2	Het bouwen van netwerken
Bouwsteen 3	Het werk organiseren
Bouwsteen 4	Leren en ontwikkelen
Bouwsteen 5	Inzicht in kwaliteit (Generiek Kompas, 2023)



Betekent tot welke bouwsteen het doel behoort



Verwijst naar het document waarbij vele ideeën die ontstaan zijn uit afgelopen jaren en de kwaliteitsdag gebundeld zijn als input voor de reisleiders.



Betekent wie verantwoordelijk is voor dat deel van de reis.

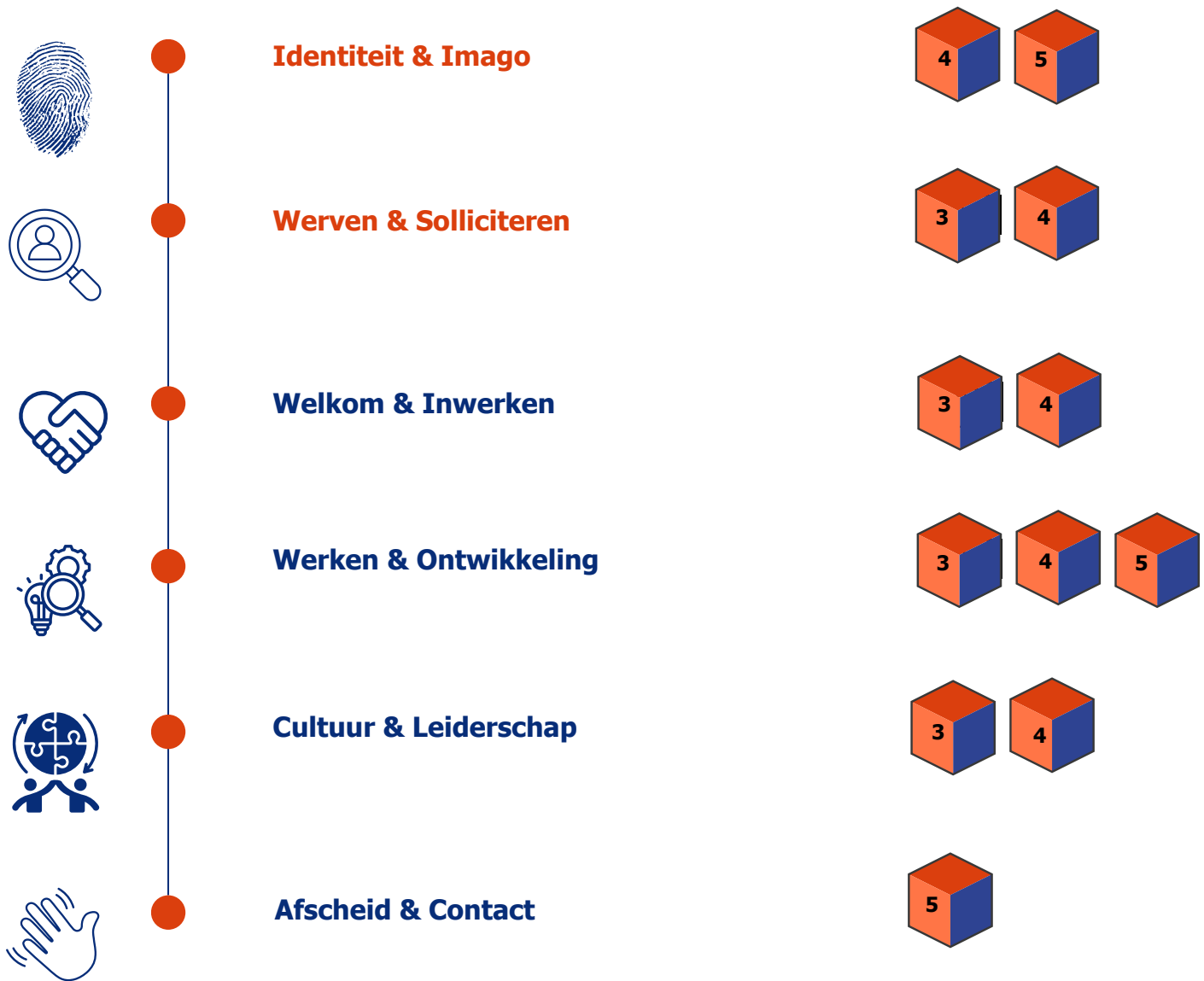
Medewerkersreis

'Professionele aandacht voor onze medewerkers.'

Zonder JOU, geen zorg aan onze bewoners. Binnen Vredenoord staat de medewerker op het centraal station, het middelpunt van de organisatie. Een reis kan dan ook niet beginnen zonder 'crew'. Het is voor Vredenoord een uitdaging om aan (passend en vast) personeel te komen en deze te behouden. We zien dat nieuwe collega's vaak direct op een rijdende trein stappen. We willen wat betreft dit onderwerp vertragen en stilstaan bij onze medewerker. Voordat de medewerker in de trein stapt kijken wij naar het reisdoel en welke bagage nodig is voor de medewerkersreis.

Vredenoord wil een aantrekkelijke werkgever zijn waarbij gezond, veilig en met plezier gewerkt wordt. We willen oog hebben voor ieder zijn kwaliteit, vakkundigheid, professionaliteit en deskundigheid. Wij streven naar het bieden van kwalitatief goede zorg aan onze bewoners door geborgenheid te bieden, de verbinding te zoeken met bewoners en naasten en professioneel te handelen. Het is tijd voor de noodrem en het is nodig om het traject van de medewerker nader te bekijken, want wij denken dat een tevreden medewerker een betere zorg- en dienstverlening oplevert. Kijkend naar de uitdagingen om aan (passend en vast) personeel te komen en te behouden is gekozen voor twee speerpunten (stations). Dit zijn Identiteit & Imago en Werven & Solliciteren. De overige stations staan wel beschreven maar zien wij als mogelijke uitstapjes zodra daar voldoende tijd en ruimte voor is. Laten we bij het begin van de reis beginnen.

Medewerkersreis



Identiteit & Imago



We gaan het DOEN! Klein beginnen, groots uitrollen. Een reis begint met een startpunt. Als Vredenoord starten wij vanuit de kernwaarden: wij zoeken verbinding, wij bieden geborgenheid, wij zijn professioneel. Wat houdt dit precies in? Dit heeft te maken met Identiteit & Imago.

Wat willen wij bereiken

Eind 2024 hebben wij als organisatie helder wat onze kernwaarden inhouden en zijn deze vertaald naar het werken binnen Vredenoord, ofwel we zorgen dat we als organisatie dezelfde koers varen.

Dit gaan wij realiseren door

1	De huidige kernwaarden te definiëren en deze uit te schrijven en onder de aandacht te brengen in alle teams binnen Vredenoord.
2	Zorgen dat alle informatievoorzieningen en communicatiekanalen eenduidig en consistent de identiteit, missie, visie en kernwaarden van de organisatie beschrijven. Dit omvat het regelmatig bijwerken en verifiëren van de informatie op deze kanalen, waardoor potentiële kandidaten en andere belanghebbenden een helder beeld krijgen van wie we zijn als Vredenoord en waar wij voor staan.
3	In onze vacatureteksten en sollicitatiegesprekken de kernwaarden van onze organisatie een plaats te geven. We streven ernaar potentiële kandidaten een duidelijk inzicht te geven in wie we zijn als organisatie en wat onze identiteit en kernwaarden zijn.

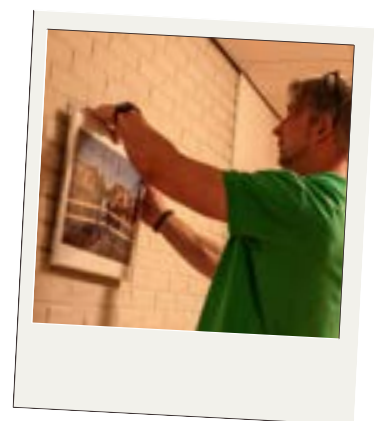
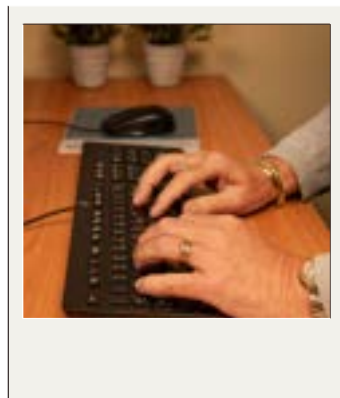


Wat willen wij bereiken

Vredenoord is 'the place to work' waarbij een werkomgeving gecreëerd is die bekend staat om haar aantrekkelijke cultuur, betrokkenheid van medewerkers, kansen voor groei en ontwikkeling, de toewijding aan onze kernwaarden en het SAMEN bijdragen aan het leveren van kwalitatief goede zorg aan onze bewoners.

Dit gaan wij realiseren door

1	Het in kaart brengen van de mate waarin medewerkers binnen Vredenoord tevreden zijn op het werk én met het werk, door middel van het uitvoeren van een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).
2	Plan van aanpak schrijven naar aanleiding van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).
3	Middels het cultuurprogramma handvatten aan te bieden aan iedere medewerker hoe om te gaan met vitaliteit, veerkrachtigheid en geven en ontvangen van feedback.



Werven & Solliciteren

We gaan het DOEN! Kwalitatief goede zorg bieden in 2024 met voldoende, gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers. De krapte op de arbeidsmarkt is merkbaar. Het tekort aan gekwalificeerd personeel is een groeiend probleem. Ondertussen neemt de vraag naar de zorg toe en dit zal de komende jaren niet veranderen. Dit heeft te maken met werven & solliciteren.

Wat willen wij bereiken

Eind 2024 is het AFAS HR-systeem geoptimaliseerd, de HR-processen worden efficiënt en effectief uitgevoerd

Dit gaan wij realiseren door

1	Uitleg over het AFAS-systeem aan alle medewerkers.
2	Bevorderen van een cultuur van verantwoordelijkheid en eigenaarschap binnen de organisatie wat betreft openstaande taken in het AFAS-systeem.



Wat willen wij bereiken

Er is een toename van vast personeel en een afname van de inzet van (vaste) zzp-ers gerealiseerd.

Dit gaan wij realiseren door

1	De wervingsstrategie via social media, netwerken en ambassadeurschap uitvoeren. En specifiek richten we ons op leerlingen en stagiaires en het in dienst nemen van vaste ZZP-ers.
2	We gaan deelnemen aan FAIR welke in 2024 opgericht wordt. Hierdoor zullen de kosten voor inzet van ZZP-ers naar verwachting dalen omdat FAIR geen winstoogmerk heeft en het een coöperatie van zorginstellingen is.



Welkom & Inwerken

We gaan het DOEN! Professionele aandacht geven aan onze nieuwe collega's. Dat heeft te maken met welkom & inwerken.

Wat willen wij bereiken:

In 2024 voelt elke nieuwe medewerker, leerling, vrijwilliger zich direct bij indiensttreding welkom. Ze worden actief ondersteund en adequaat ingewerkt in onze bedrijfscultuur en het team, met als doel hun betrokkenheid te vergroten en een waardevolle bijdrage te laten leveren aan het bieden van passende en kwalitatief goede zorg aan onze bewoners, terwijl we te allen tijde de identiteit van Vredenoord respecteren.

Dit gaan wij realiseren door:

1	Plan van aanpak met betrekking tot de introductiebijeenkomst voor leerlingen definitief maken en uitwerken in samenwerking met de werkbegeleiders.
2	De inwerkmodule onboarding verder concretiseren en hanteerbaar maken en communiceren naar alle medewerkers.
3	Buddy's toerusten in het inwerken van nieuwe medewerkers door cyclisch een bijeenkomst te organiseren waarbij ook de identiteit en kernwaarden van Vredenoord uitgelegd wordt.





Vrijwilligers! Van onschatbare waarde!

Een leuke anekdote van één van hen:

Tijdens het koersballen wilde een bewoner graag naar huis. Ik zei: "Ga nog even zitten, dan breng ik je zo naar boven". De bewoner zei steeds dat ze naar huis wilde, naar Olst. Ik zei dat ik haar wel zou brengen. De bewoner vroeg zich af of dat niet te ver voor mij was. "Nee hoor, dat is niet te ver" zei ik en ik bracht haar met de lift naar boven. Dit vond ze eerst niet zo leuk, maar eenmaal aangekomen in de huiskamer voelde ze zich weer helemaal thuis. Ze omhelsde me en bedankt me.

Werk & Ontwikkeling



We gaan het DOEN! Professionele aandacht geven aan onze huidige collega's en werken op een veilige manier. Dit heeft te maken met werk & ontwikkeling.

Wat willen wij bereiken:

Binnen Vredenoord wordt elke medewerker in 2024 erkend als het kloppende hart van onze organisatie. We creëren een werkomgeving waar medewerkers zich gewaardeerd, ondersteund en gemotiveerd voelen, wat resulteert in uitstekende zorg en dienstverlening aan onze bewoners en hun families.

Dit gaan wij realiseren door:

1	Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uitvoeren om alle risico's van Vredenoord in kaart te brengen wat betreft veiligheid, gezondheid en/of het welzijn van medewerkers.
2	Aandacht voor persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en doorgroei-mogelijkheden. Niet alleen tijdens de jaargesprekken.
3	Intervisie en casuïstiekbespreking vanaf april 2024 toepassen in alle zorgteams.
4	Werkdruk verlagen: <ul style="list-style-type: none">• Door efficiënt en effectief te vergaderen.• Administratielast verminderen en in te zetten op efficiëntie: ECD efficiënt inrichten.• Lean werken.

Wat willen wij bereiken:



In 2024 is het verzuim onder personeel werkzaam binnen Vredenoord gereduceerd tot 8%.

Dit gaan wij realiseren door:

1	Acties uitvoeren naar aanleiding van de Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E) waardoor de risico's op gezondheidsklachten, verzuim en ongevallen tot een minimum beperkt worden.
2	Per 1 maart 2024 start een nieuwe Arbodienst die beter aansluit bij de visie op HR met het doel het verzuim te verlagen en de veiligheid, gezond en welzijn van onze medewerkers te vergroten.
3	Vredenoord heeft de intentie om in 2024 een preventiemedewerker te laten starten met het doel risico's op verzuim te beperken.





Wat willen wij bereiken:

Er vindt geen verspreiding plaats van resistente micro-organismen en infecties.

Dit gaan wij realiseren door:

1	Uitvoering geven aan plan van aanpak naar aanleiding van de uitkomst hygiëne- audit 2023 uitgevoerd door de deskundige infectiepreventie adviseur.
2	Alle medewerkers binnen Vredenoord houden zich aan de infectiepreventieprotocollen.
3	Verbeterpunten uit infectiepreventie-audit en HACCP audit 2023 realiseren.

Wat willen wij bereiken:

Iedere medewerker werkt volgens de 'Veilige principes in de medicatieketen'.

Dit gaan wij realiseren door:

1	Scholing aanbieden die gericht is op het werken volgens de 'Veilige principes in de medicatieketen'. Hierbij focussen op bewustwording en professionaliteit. Aandachtsvelders gaan scholing geven hierover in april/mei 2024.
2	Het leerklimaat een boost geven doordat teamleiders met medewerkers in gesprek gaan over gemaakte medicatie- incidenten op individueel niveau.



Cultuur & Leiderschap



We gaan het DOEN! Zorgen voor een gezonde en veilige werkcultuur binnen Vredenoord. We zorgen voor onze aarde door het verkleinen van onze ecologische voetafdruk. Dit heeft te maken met cultuur & leiderschap.

Wat willen wij bereiken:

Medewerkers nemen verantwoordelijkheid en eigenaarschap in hun eigen handelen en geven feedback.

Dit gaan wij realiseren door:

1	Drie fasen training voor alle vaste medewerkers met als doel fysieke, emotionele en mentale veerkracht versterken.
2	Het versterken van de samenwerking tussen alle medewerkers middels het cultuurtraject.

Wat willen wij bereiken:

We zijn een wendbare, flexibele organisatie op het gebied van roosteren, planning en formatie.

Dit gaan wij realiseren door:

1	Werkgroepen organiseren welke nadenken over planning en formatie.
2	Gezond roosteren.



Wat willen wij bereiken:

Bewust omgaan met duurzaamheid door de milieu-impact van zorgactiviteiten te minimaliseren.

Dit gaan wij realiseren door:

1	Uitwerking van plan van aanpak beleidsplan duurzaamheid 2023.
2	Focus op duurzaamheid, bewustwording creëren in werk- en projectgroepen.



Afscheid & Contact



We gaan het DOEN! Professionele aandacht geven aan onze vertrekkende collega's. Na een warm welkom binnen Vredenoord ontvang je ook een warm afscheid. Dit heeft te maken met afscheid en contact.

Wat willen wij bereiken:

Medewerkers nemen met een positief gevoel afscheid van Vredenoord.

Dit gaan wij realiseren door:

- 1** Door onze vertrekkende collega als ambassadeur te blijven zien voor Vredenoord.
- 2** Ons te houden aan de eenduidige afspraken die zijn gemaakt omtrent het warm afscheid nemen van een collega, zoals beschreven in het kwaliteitshandboek.





Bewonersreis

Woonzorgcentrum Vredenoord wil bewoners een woonomgeving bieden met de focus op welzijn, waarin passende en veilige zorg en ondersteuning geboden wordt.

De gehele reis is een complex proces. Ons doel is dat deze reis goed en persoonsgericht verloopt zodat de bewoner zijn of haar leven binnen Vredenoord kan voortzetten zoals hij of zij dat graag wil.

Omdat de reis complex is hebben wij prioriteit gegeven om in 2024 aan de eerste twee onderdelen van de reis te beginnen. Namelijk de start van de reis ('thuis') en het verhuizen.

Tijdens de hele reis staan deze onderwerpen centraal:

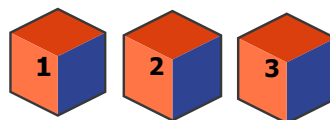
- Informele zorg
- Welzijn
- Pro-actieve zorg
- Elektronisch cliëntendossier



Bewonersreis



● **Start van de reis: Thuis**



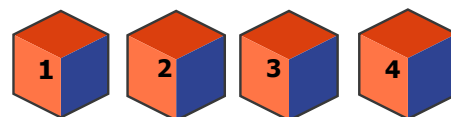
● **Vervolg van de reis: Verhuizen**



● **Vervolg van de reis:
Wonen in Vredenoord**



● **De reis is eindig: de
laatste levensfase**



Start van de reis: Thuis



De meeste ouderen willen zo lang mogelijk thuis blijven wonen. Helaas is thuis blijven wonen niet altijd haalbaar, ondanks alle inspanningen van de oudere zelf, of de mantelzorgers, familie, huisarts, thuiszorg of technologie. Een verhuizing naar een verpleeghuis is dan een onvermijdelijke stap. Om deze stap te zetten heb je de nodige voorbereidingen nodig.

Wat willen wij bereiken:

Een naadloze overgang naar Vredenoord voor al onze toekomstige bewoners, mantelzorgers en naasten.

Dit gaan wij realiseren door:

1	In januari starten met het samenstellen van een projectgroep 'Verhuizen naar Vredenoord'.
2	Het hele proces van het leren kennen van de bewoner in de thuissituatie in kaart brengen door middel van het schrijven van en het uitvoering geven aan het plan van aanpak.



- De bewoner thuis leren kennen;
- Organiseren van bijeenkomsten voor mantelzorgers;
- Bewoners op de wachtlijst meer aandacht geven.





Wat willen wij bereiken:

Van 'zorgen voor' naar 'samen met het netwerk zorgen dat'.

Dit gaan wij realiseren door:

1	Actualiseren van visie op informele zorg waarbij aandacht voor draagkracht en draaglast.
2	Plan van aanpak schrijven over hoe de visie uit te werken in 2024 en uitvoeren.



Vervolg: Verhuizen



Een verhuizing van thuis naar een verpleeghuis is ingewikkeld. Er komen veel praktische zaken, maar zeker ook veel emoties bij kijken. De verhuizing móet gebeuren, omdat het thuis écht niet meer gaat. Het afscheid van huis en haard zorgt voor rouw en verlies. Een verhuizing kan ook opluchting en steun geven, omdat de nodige nabijheid, zorg en aandacht geboden gaan worden. Op dit moment verloopt het verhuizen naar Vredenoord met veel hobbels en obstakels voor zowel medewerkers (veel administratie, matige informatievoorziening, weinig aandacht voor mantelzorgers en welzijn). Als mensen verhuizen naar Vredenoord is vrijheid voor de bewoner het uitgangspunt. De kern van de Wet zorg en dwang is 'Nee, tenzij'. De zorg voor ouderen met dementie moet zoveel mogelijk op vrijwillige basis plaatsvinden. Dit is voor Vredenoord een grote uitdaging doordat de randvoorwaarden nog niet op orde zijn.

Wat willen wij bereiken:

Mantelzorgers, naasten, zorgmedewerkers en behandelaren zijn zich bewust van het uitgangspunt vrijheid binnen Vredenoord.

Dit gaan wij realiseren door:

1	Systematisch en structureel stilstaan bij onbegrepen gedrag en nadenken over alternatieven voor vrijheidsbeperkende maatregelen tijdens teamvergaderingen, MDO, casuïstiekbesprekingen en overleggen met andere disciplines.
2	Input van psychologen en gedragsdeskundigen tijdens de halfjaarlijkse evaluatie van de toepassing WZD-maatregelen.
3	Vredenoord breed scholingstraject: 'U woont nu hier' starten in najaar 2024.
3	Er worden twee keer per jaar informatieavonden georganiseerd ter ondersteuning van het netwerk van de bewoners. Bij themakeuze inspelen op de behoefte van het netwerk.



Wat willen wij bereiken:

In 2024 is vrijheid van zorg het uitgangspunt van de zorg.

Dit gaan wij realiseren door:

1	Inventariseren welke (technologische) randvoorwaarden nodig zijn om het open deuren beleid toe te passen.
2	Plan van aanpak open deuren beleid schrijven met een tijdsplanning en verantwoordelijkheden.
3	Pilot uitvoeren waarbij het open deuren beleid bij een bewoner van de nu nog gesloten afdeling wordt toegepast.



- EVV is aanwezig op de dag van de verhuizing;
- De afdeling bereidt zich voor op de komst van de bewoner door afstemming, overleg en eventuele scholing;
- Naasten zijn van harte welkom om mee te eten op de dag dat de bewoner in Vredenoord komt wonen.





Vervolg: Wonen

Van verpleeghuis naar verpleegThuis. Het accent van ons werk ligt op wat de bewoner zelf kan en wil. Woonzorgcentrum Vredenoord wil bewoners een woonomgeving bieden met de focus op welzijn, waarin passende en veilige zorg en ondersteuning geboden wordt. Nauwe samenwerking met de mantelzorger en naasten van de bewoner is hierbij belangrijk. Zij reizen al zolang met de bewoner mee, terwijl Vredenoord later is aangehaakt als reisgenoot. Dit heeft te maken met wonen in Vredenoord.

Wat willen wij bereiken:

De bewoner heeft zoveel mogelijk de regie over zijn of haar leven in Vredenoord.

Dit gaan wij realiseren door:

1	Samenwerkingsafspraken tussen informele zorgverleners en Vredenoord vastleggen in het elektronisch cliëntendossier.
2	Werken volgens de zes stappen van het verpleegkundig proces en dit vastleggen in het ECD (zie Richtlijn Verpleegkundige en Verzorgende verslaglegging).
3	Toekomstplan schrijven ten aanzien van technologie en innovatie ter ondersteuning van eigen regie van de bewoner.



Wat willen wij bereiken:

Dagbesteding aanbieden welke aansluit bij de behoeften en wensen van bewoners.

Dit gaan wij realiseren door:

1	Multidisciplinair samenwerken rondom het thema (geestelijk) welzijn tussen bewoner, mantelzorger, vrijwilligers en medewerkers binnen Vredenoord.
2	Het aanbieden van een frequent en gevarieerd welzijnsaanbod op individueel en groepsniveau.
3	Bewonerstevredenheidsenquête uitzetten.

Wat willen wij bereiken:

Integratie van geestelijke verzorging in zorg en welzijn.

Dit gaan wij realiseren door:

1	Onderzoeken waar behoefte van bewoners ligt op het gebied van geestelijk welzijn.
2	Samenwerking tussen geestelijk verzorger en medewerkers stimuleren.
3	Geestelijk welzijn integreren in het ECD.



Einde: de laatste levensfase



Vroeg of laat komt voor ons allemaal het moment waarop het leven stopt. Nadenken over het levenseinde is niet makkelijk, maar wel belangrijk om te doen. Bij passende zorg staat de waarde van het leven voorop. In elke fase van het leven, ook als het einde dichterbij komt is passende zorg het uitgangspunt. De zorg is gericht op het maken van ruimte voor het stervensproces en het verlichten van ernstig lijden rond het sterven. We bieden geborgenheid aan elkaar bij lijden en helpen bewoners om te leven tot het einde.

Wat willen wij bereiken:

Een waardig einde voor de bewoner.

Dit gaan wij realiseren door:

1	De zorg is gericht op het voorkomen en verlichten van lijden door middel van vroegtijdige signalering en zorgvuldige beoordeling en behandeling van pijn en andere problemen van lichamelijke, psychosociale en spirituele aard.
2	Informatiebrochure maken over praktische zaken rondom overlijden in Vredenoord.
3	De samenwerking met de vrijwilligers van de Nederlandse Patiëntenvereniging (NPV) wordt geïntensiveerd en uitgebouwd.



Wat willen wij bereiken:

Optimalisatie van de palliatieve zorg.

Dit gaan wij realiseren door:

1

In de maanden februari, maart en april 2024 vindt de Zelfevaluatie Palliatieve Zorg plaats binnen Vredenoord in samenwerking met het Netwerk Palliatieve Zorg. We brengen hiermee de kwaliteit van palliatieve zorg binnen Vredenoord in kaart en schrijven naar aanleiding van deze evaluatie een verbeterplan.



- Pro-actieve zorgplanning wordt beschreven in het ECD



Verklarende woordenlijst

Geestelijke verzorging	Geestelijke verzorging is professionele begeleiding, hulpverlening en advisering bij zingeving en levensbeschouwing
Informeel zorg	Informeel zorg is zorg en ondersteuning die wordt gegeven door mensen die dat niet als hun beroep doen en er dus ook niet voor betaald worden. Ze helpen omdat ze een persoonlijke band hebben met de bewoner, uit liefde, vriendschap of vanuit een idealistische inzet.
Passende zorg	Zorg die aantoonbaar effectief is en samen met de patiënt tot stand komt
Pro-actieve zorgplanning	Proactieve zorgplanning is een continu en dynamisch proces waarin de levensdoelen en keuzes van de patiënt centraal staan. Door regelmatig in contact te blijven met de patiënt en diens naasten kun je anticiperen op dat wat mogelijk gaat komen.