

Kwaliteit van bestaan in De Pastorie

Stichting Kleinschalig Wonen Westwoud

Kwaliteitsjaarplan 2024



1. Inleiding

Het Kwaliteitsplan 2024 van Stichting Kleinschalig Wonen Westwoud is een belangrijk document dat de visie en plannen van de stichting voor het komende jaar beschrijft. In dit plan staan diverse thema's centraal, en het is bedoeld voor alle betrokkenen en belanghebbenden, waaronder de bewoners, de cliëntenraad, medewerkers en de Raad van Toezicht.

Stichting Kleinschalig Wonen Westwoud, opgericht in januari 2012, streeft ernaar hoogwaardige zorg te bieden aan kwetsbare ouderen in een veilige en huiselijke omgeving.

De zorg die de stichting aanbiedt, is gebaseerd op een normale, huiselijke omgeving. Dit betekent dat er veel aandacht is voor de specifieke zorgbehoeften van de bewoners, terwijl er ook ruimte is voor een gezellige en huiselijke sfeer, individuele zorgverlening en privacy voor zowel bewoners als hun familie.

"De Pastorie," een monumentaal pand aan de Dr. Nuijensstraat 80, vormt de ideale locatie voor deze benadering. Het pand biedt acht royale kamers op de eerste en tweede verdieping, evenals twee kleinere kamers op de begane grond. Daarnaast zijn er gemeenschappelijke ruimtes, waaronder een gezellige huiskamer, woonkeuken, voorkamer en een zonnige serre. De ruime tuin wordt veel gebruikt door bewoners voor wandelingen en ontspanning, met extra voorzieningen zoals een kippenhooiberg, moestuinbakken, een jeu de boules baan en een prachtig bezoekerspaviljoen. Dit alles draagt bij aan een warme en gezellige sfeer binnen de stichting.

Het belangrijkste binnen Stichting Kleinschalig Wonen Westwoud is de "Warme Zorg" die aan bewoners en dagbesteding gasten wordt geboden. Het welzijn van de bewoners staat altijd voorop, en de stichting werkt met tien bewonersbeloften die worden nagekomen.

Binnenkort zal het Kwaliteitskader VVT worden vervangen door het Generiek Kompas, en de bewonersbeloften sluiten goed aan bij dit nieuwe kader. Hoewel niet alle kwaliteitsverbeteringen in documenten kunnen worden vastgelegd, worden belangrijke plannen en evaluaties wel opgenomen in het Kwaliteitsplan en het Kwaliteitsverslag. Stichting Kleinschalig Wonen is een kleinschalige woonvoorziening voor tien bewoners, met regelmatig gasten voor dagbesteding. De stichting onderscheidt zich van reguliere verpleeghuizen door haar kleinschaligheid, wat de invulling van kwaliteitseisen beïnvloedt. Er zijn geen staffunctionarissen of verschillende administratieve afdelingen; de huisarts en externe behandelaren spelen een rol bij de medische zorg, afhankelijk van de behoeften van de bewoners.

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Wie zijn wij
3. Missie en Visie
4. SWOT analyse (sterke –zwakte- kansen en bedreigingen)
5. Samenstelling Team
6. Kwaliteit
7. Jaar thema's 2023
8. Financiën
9. Toezicht en Medezeggenschap
10. Blik op de toekomst

Bijlage 1 SWOT Analyse en Confrontatiematrix

2. Wie zijn wij?

Wij (vrijwilligers en professionals) vormen samen met de bewoners, hun naasten en hun sociaal netwerk een groep van mensen. De bewoners zijn een onderdeel van deze groep. Wij vinden dat iedereen gelijk is en dat wij samen met elkaar, zorgen voor de warme zorg binnen Stichting kleinschalig Wonen Westwoud.



Bewoners en gasten

In de Pastorie wonen tien bewoners en er komen regelmatig gasten voor dagopvang. Dit kan op alle gewenste tijden en dagen.

Naasten en Sociaal netwerk

Naasten en mensen uit het sociale netwerk van de bewoners zijn altijd welkom in het huis van de bewoners en er is ruimte voor Naastenparticipatie in de zorg en begeleiding van de bewoners.

Professionals en Vrijwilligers

Het team bestaat uit het bestuur, verpleegkundigen, verzorgende, zorg ondersteuners, huishoudelijk medewerker, vrijwilligers en studenten.

De bestuurder

Binnen Stichting kleinschalig Wonen Westwoud werkt één hoofdbestuurder. Naast haar is één zorgmedewerkster tevens medebestuurder en Kwaliteit medewerkster; zij vervangt de bestuurder daar waar nodig.

Raad van Toezicht

De leden zijn vrijwilligers, controleren het werk van de bestuurder en houden toezicht op het reilen en zeilen binnen De Stichting.

De cliëntenraad

Stichting kleinschalig Wonen Westwoud heeft een cliëntenraad. De cliëntenraad behartigt de belangen van de bewoners en zij zien toe op de kwaliteit van de dienstverlening.

Raad van toezicht

Bestuurder

Clientenraad

Professionals

Naasten en
Sociaal
Netwerk

Vrijwilligers



3. Missie en Visie

Mensen die hun eigen keuzes maken, zijn gelukkiger. Dat is de gedachte achter de woonvorm van Stichting kleinschalig Wonen Westwoud. De bewoners behouden de regie over hun eigen leven. Wanneer bepaalde aspecten overgenomen moeten worden dan zal dit besproken worden met de bewoner en met diens contactpersoon. Samen met de naasten en mensen uit het sociale netwerk van de bewoners creëren een sfeer waarin de bewoners zich prettig voelen. Een sfeer die wordt gekenmerkt door huiselijkheid, gelijkwaardigheid, veiligheid, geborgenheid en respect. Zoeken naar de persoonlijke wensen en mogelijkheden van bewoners en daar de zorg en begeleiding op afstemmen is onze ultieme uitdaging. Er wordt gewerkt met een vaste dag structuur die herkenbaar is voor de bewoners. Binnen deze dag structuur is alle ruimte voor activiteiten passend bij de individuele bewoner. Iedere bewoner kan hier zijn of haar individuele wensen in kenbaar maken. Kwetsbare ouderen verdienen warme zorg.

Binnen de zorg die wij samen met de naasten en mensen uit het sociale netwerk van de bewoners bieden, is de rode draad dat de bewoner als uniek persoon centraal staat. Wij kijken naar de hele persoon, hoe iemand is en was en stemmen ons aanbod daarop af. Dit wordt gedaan in overleg met de bewoner en/of diens vertegenwoordiger. Ons streven is dat bewoners en hun naasten ervaren dat er echt naar hen geluisterd wordt. Dat alles met de doelstelling om met elkaar een woonomgeving te realiseren waar de bewoners en naasten zich helemaal thuis kunnen voelen. De eindverantwoording van de zorg ligt uiteraard bij de Bestuurder en haar professionals.

We verwelkomen regelmatig gasten voor dagopvang. Dagopvang kan worden gefinancierd met een Persoonsgebonden Budget (PGB) vanuit de Wet Langdurige Zorg (WLZ), via het Modulair Pakket Thuis (MPT) of Volledig Pakket Thuis (VPT) via het zorgkantoor, door particuliere inkoop, of als onderaannemer van een hoofdaannemer met een contract met de gemeenten



Besturingsmodel

Stichting Kleinschalig Wonen is ontstaan vanuit de inwoners van het dorp Westwoud, die kozen voor de organisatievorm van een stichting. De directie van de stichting wordt geleid door één hoofdbestuurder, Erica van der Meulen. Naast haar fungeert Wendy Zwan als medebestuurder en tevens verzorgende. Wendy neemt de verantwoordelijkheden van Erica waar tijdens haar afwezigheid, zoals tijdens vakanties, en samen delen ze de verantwoordelijkheid voor kwaliteitsbewaking.

De organisatie is samengesteld uit een team van professionals en een team van vrijwilligers, die samenwerken met naasten en mensen uit het sociale netwerk, waarbij studenten een aanvulling vormen. Stichting Kleinschalig Wonen Westwoud heeft de status van een erkend leerbedrijf.

Binnen het team van professionals zijn er zes persoonlijk begeleiders die extra verantwoordelijkheden hebben voor de bewoners waaraan ze zijn toegewezen. Alle medewerkers hebben specifieke aandachtsgebieden en dragen bij aan de algehele zorg en kwaliteit binnen onze stichting.

Erica woont op een afstand van 10 kilometer van Stichting Kleinschalig Wonen Westwoud, terwijl Wendy zich op slechts één kilometer afstand van de Pastorie bevindt. Dankzij hun nabijheid zijn ze gemakkelijk bereikbaar in noodgevallen, zowel voor het team als voor familieleden. Erica is een BIG-geregistreerde verpleegkundige, wat bijdraagt aan de kwaliteit van zorg die we bieden."



4. SWOT Analyse

Als Stichting hebben we zorgvuldig een SWOT-analyse uitgevoerd om een duidelijk beeld te krijgen van de kansen en bedreigingen die we kunnen tegenkomen. Deze analyse vormt de kern van onze jaarlijkse verbeterthema's. De bijgevoegde SWOT-analyse biedt inzicht in belangrijke aspecten die zullen worden opgenomen in de jaarthema's voor 2024.

5. Samenstelling Team Professionals

De professionals van Stichting kleinschalig Wonen Westwoud vormen een professioneel, betrokken, respectvol en deskundig team. Een team dat wil leren, ontwikkelen en samen doelen voor de bewoners wil behalen.

Opleidingsniveaus

De verantwoordelijkheden zijn laag in de organisatie gelegd. Er is sprake van minimale overhead en een beperkt managementniveau, waardoor er verhoudingsgewijs meer medewerkers beschikbaar zijn voor directe bewonerszorg. Daarnaast werken onze medewerkers zeer flexibel. Wanneer bewoners meer zorg nodig hebben, zetten we extra medewerkers in. De feitelijk ingezette uren zijn altijd hoger dan de contractueel vastgelegde uren. Sommige medewerkers kiezen voor flexibele contracten, waardoor ze extra uren kunnen werken wanneer dat nodig is.

Functie	Aantal medewerkers 01-11-2023	Aantal FTE op contract 01-11-2023
Bestuurder/verpleegkundige	1	1
Medebestuurder/verzorgende	1	0,89
Verpleegkundige	2	0,89
Verzorgende/BBL verzorgende	10	7,14
Zorgondersteuner niveau 2	3	1,38
Zorgondersteuner	5	1,45
Stagiaires	2	1,11
Totaal	24	13,86

Deskundigheidsbevordering is enerzijds gericht op het bevoegd en bekwaam houden van de verzorgenden en verpleegkundigen en anderzijds op het verhogen van kennis op algemene onderwerpen. Belangrijke onderdelen zijn:

- Goed inwerkprogramma van 7 dagen
- BHV-scholing iedere twee jaar
- Bevoegd en bekwaam houden van verzorgenden inzake verpleegtechnische handelingen
- Tiltechnieken
- Regelmatig een klinische les of lezing tijdens het locatie overleg
- Scholing op taken zoals, studenten begeleiden, ergo coach, preventiemedewerker.
- Actuele e-learning via modulair onderwijs.

Ik ben Erica van der Meulen, Bestuurder van Stichting Kleinschalig Wonen Westwoud. Het is mijn verantwoordelijkheid om het team van professionals optimaal te faciliteren, zodat zij vanuit hun expertise, ervaring en professionaliteit de best mogelijke zorg kunnen bieden aan de bewoners van Stichting Kleinschalig Wonen.

Ons team van professionals werkt in verschillende diensten, met drie verantwoordelijke diensten per 24 uur, inclusief een wakkere nachtdienst. Deze diensten worden ingevuld door verpleegkundigen, verzorgenden of verzorgenden in opleiding, met achterwacht voor ondersteuning indien nodig. Daarnaast worden deze teams aangevuld met zorgondersteuners, studenten, vrijwilligers en mensen uit het sociale netwerk van de bewoners.

Vanwege de kleinschaligheid van onze organisatie kennen onze professionals alle bewoners en velen van hun naasten persoonlijk. Hierdoor zijn zij op de hoogte van de individuele zorgbehoeften en voorkeuren van de bewoners. Het welzijn van de bewoners staat centraal en alle medewerkers dragen hieraan bij. De teamsamenstelling en samenwerking zijn hierop afgestemd, waarbij taken binnen het team verdeeld zijn en iedereen een eigen aandachtsgebied of specifieke taak heeft.

Momenteel heeft De Stichting 27 vrijwilligers en diverse naasten die de professionals ondersteunen, Hoewel sommigen van hen verschillende taken verrichten, zijn zij onderverdeeld op basis van de taak die zij hoofdzakelijk uitvoeren

Soort taak/werk 1-11-2023	Aantal vrijwilligers 1-11-2023	Aantal naasten sociaal netwerk van de bewoners 1-11-2023
Technische klussen	5	1
Tuinonderhoud	4	1
Schoonmaak en opruim werk en herstelwerkzaamheden	1	2
Individuele Activiteiten bewoners	2	1
Groepsactiviteit, muziek en bewegen	7	1
Administratieve en PR ondersteuning	2	0
Kook ondersteuning	1	2
Helpen met eten, drinken en uiterlijke verzorging.	3	
Dierversorging	2	1

Aan Stichting kleinschalig Wonen Westwoud zijn verschillende huisartsen van de huisartsenpraktijk “Om de Noord” verbonden.

Zij werken indien nodig met een specialist Ouderengeneeskunde en/of psycholoog die zo nodig wordt geconsulteerd of ingezet. Daarnaast werkt Stichting kleinschalig Wonen Westwoud samen met een ergotherapeut, fysiotherapeut, mondhygiëniste die op wens van de bewoner of op advies van het team of huisarts gevraagd worden om hun specialisme in te brengen.

Overlegstructuur

Bij Stichting Kleinschalig Wonen Westwoud staat direct contact met bewoners en hun families hoog in het vaandel. Niettemin is overleg essentieel om alle afspraken en processen soepel te laten verlopen. Voor dit doel hebben we een overlegstructuur opgezet die als volgt is georganiseerd:

- Intakegesprek: Bij de intrede van een nieuwe bewoner in De Pastorie voeren we een intakegesprek. Dit vindt eenmalig plaats en wordt geleid door de verzorgende/persoonlijk begeleider die als eerste contactpersoon fungeert, samen met de bewoner.
- Familiegesprekken: Tweemaal per jaar worden het zorgleefplan, de risico-inventarisatie en de beleidsafspraken besproken. Dit wordt geleid door de persoonlijk begeleider van de bewoner en/of zijn vertegenwoordiger, indien nodig met ondersteuning van Geriant.
- Bestuur overleg: Zesmaal per jaar bespreken de bestuurder en medebestuurder lopende organisatorische zaken en maken concrete afspraken.
- Locatieoverleg: Zesmaal per jaar worden organisatorische en lopende bewonerszaken besproken door de bestuurder, het zorgteam en de cliëntenraad.
- Cliëntenraad: Minimaal viermaal per jaar worden algemene en organisatorische zaken besproken en worden de familieavonden voorbereid, door de bestuurder en de cliëntenraad.
- Functioneringsgesprekken: Jaarlijks worden prestaties besproken, waarbij wordt gekeken naar wat goed gaat, wat beter kan en welke ondersteuning een medewerker nodig heeft. Hierbij wordt ook geëvalueerd hoe de medewerker werkt aan de 10 beloften. Dit gesprek wordt gevoerd tussen de bestuurder en de medewerker.
- Raad van Toezicht-overleg: Viermaal per jaar bespreekt en controleert de Raad van Toezicht de lopende zaken en werkzaamheden van de bestuurder, in een overleg met de bestuurder zelf.

6. Kwaliteit

Voor ons betekent kwaliteit, samen leren en verbeteren. Het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg geeft hiervoor richtlijnen, dit kader gaat over in het generiek Kompas. Voor kleinschalige woonvoorzieningen kunnen we dit vertalen naar 10 beloftes aan onze bewoners en hun naasten. Het welzijn van de bewoners staat centraal en de verwachtingen zijn helder. Bewoners en naasten ervaren dat er echt naar hen wordt geluisterd en de medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor de afgesproken zorg.

Kwaliteit@ en de 10 Bewoners beloften

Kwaliteit@ is een concept dat organisaties handvatten biedt om de kwaliteitskaders zoals het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg succesvol te vertalen naar de dagelijkse praktijk van een kleinschalige zorgaanbieder, middels 10 bewoners beloften en bijbehorende werkmethodeken.

In deze aanpak is de kwaliteit een onlosmakelijk onderdeel binnen de bestaande dagelijkse operatie, het dagelijks leven in een kleinschalige woonlocatie. Bewoners, medewerkers en alle betrokkenen weten wat ze mogen verwachten, kunnen dit toetsen en zijn bepalend in het beantwoorden van de vraag of er kwaliteit wordt geleverd. Dit is vormgegeven aan de hand van bewoners beloften.

De deelnemende organisaties zijn lid van de coöperatieve Kwaliteit@ U.A., zo ook Stichting Kleinschalig Wonen Westwoud

Klantbeloften

Deze kwaliteitsvisie is geconcretiseerd in 10 bewoners beloften die de kwaliteit *niet achteraf*, maar al *aan de voorkant* bepalen. Vanuit een integraal perspectief weten bewoners en bezoekers daardoor wat ze kunnen en mogen verwachten van de organisatie.

Wonen met welzijn & zorg

1. Hier voel ik mij thuis.
2. Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis.
3. Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden.
4. Ik krijg passende zorg en ondersteuning.
5. Ik eet en drink naar wens.

Eigen regie

6. Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn.
7. Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn.

Organisatie

8. Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw.
9. De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij.
10. De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier.

Elke bewoner belofte is uitgewerkt in een drietal concrete handelingen of gedragingen.

1 Hier voel ik mij thuis <ul style="list-style-type: none">• Ik voel mij veilig en geborgen.• Ik vind het hier schoon en gezellig.• Ik vind de sfeer fijn.
2 Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis <ul style="list-style-type: none">• Mijn naasten worden gastvrij ontvangen.• Mijn naasten worden gezien en gehoord.• Mijn naasten krijgen persoonlijke aandacht.
3 Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden <ul style="list-style-type: none">• Mijn mening telt en ik kan mijn eigen gang gaan.• Ik word actief betrokken bij het dagelijks leven.• Ik word gezien en respectvol aangesproken.
4 Ik krijg passende zorg en ondersteuning <ul style="list-style-type: none">• Mijn gezondheid wordt in de gaten gehouden.• Ik word op een prettige manier ondersteund.• Mijn behoeften en wensen zijn bekend.
5 Ik eet en drink naar wens <ul style="list-style-type: none">• Mijn eten is smakelijk en verzorgd.• Wij eten gezellig samen, bezoek is ook welkom.• Mijn voedsel is veilig gekocht, bewaard en bereid.
6 Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn <ul style="list-style-type: none">• Mijn welzijn staat voorop.• Mijn wensen staan centraal.• Ik krijg oprechte aandacht.
7 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn <ul style="list-style-type: none">• Ik word persoonlijk benaderd.• Mijn wensen en voorkeuren zijn leidend.• Mijn afspraken worden nagekomen
8 Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw <ul style="list-style-type: none">• Ik en mijn naasten krijgen tijd en aandacht.• Ik zie dagelijks vertrouwde gezichten.• Ik krijg structuur, rust en regelmaat.
9 De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij <ul style="list-style-type: none">• Ik en mijn naasten maken zich geen zorgen en zijn gerust.• De medewerkers zijn alert op mijn gezondheidsrisico's.• Alle medewerkers werken goed samen, voor mijn welzijn, zorg en veiligheid
10 De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier <ul style="list-style-type: none">• Ik ervaar dat de organisatie transparant en aanspreekbaar is.• Ik ervaar werkplezier bij de medewerkers.• Ik ervaar dat medewerkers deskundig zijn op hun vakgebied.

Bouwstenen

Het voortdurend werken aan kwaliteit van welzijn, zorg & ondersteuning volgens de bewoners beloften berust op de volgende vijf bouwstenen.

1 Informeren: 'Iedereen is op de hoogte van de bewoners beloften'

We informeren alle direct en indirect betrokkenen over het kwaliteitsfundament en de waar te maken bewoners beloften op onder meer de volgende wijze:

- De 10 bewoners beloften zijn voor iedereen zichtbaar op een centrale plek.
- Basisinformatie bewoners beloften voor elke medewerker en vrijwilliger.
- Bewoners beloften betrekken bij werving en selectie van medewerkers.
- Bewoners beloften toelichten bij intake van nieuwe bewoners/ families.

2 Conformereren: 'Elke dag doen we, wat we beloven'

De focus van organisatie en medewerkers is erop gericht om de bewoners beloften waar te maken:

- Iedere dag opnieuw geven we invulling aan onze bewoners beloften.
- Iedere dag zetten we ons in om de bewoners beloften waar te maken.
- We helpen elkaar bij het realiseren van de bewoners beloften.
- We spreken elkaar aan als een bewoner belofte dreigt te mislukken.

3 Signaleren: 'Iedereen heeft hierin een rol'

Iedereen heeft een taak bij het signaleren of we de bewoners beloften daadwerkelijk waarmaken:

- Door bewoners, naasten, familie, medewerkers.
- Door bezoekers, leveranciers, professionals, etc.
- Zowel klachten als complimenten kunnen eenvoudig kenbaar worden gemaakt.
- Dit mag zowel persoonlijk op naam als anoniem.

4 Leren en verbeteren: 'We helpen elkaar te verbeteren'

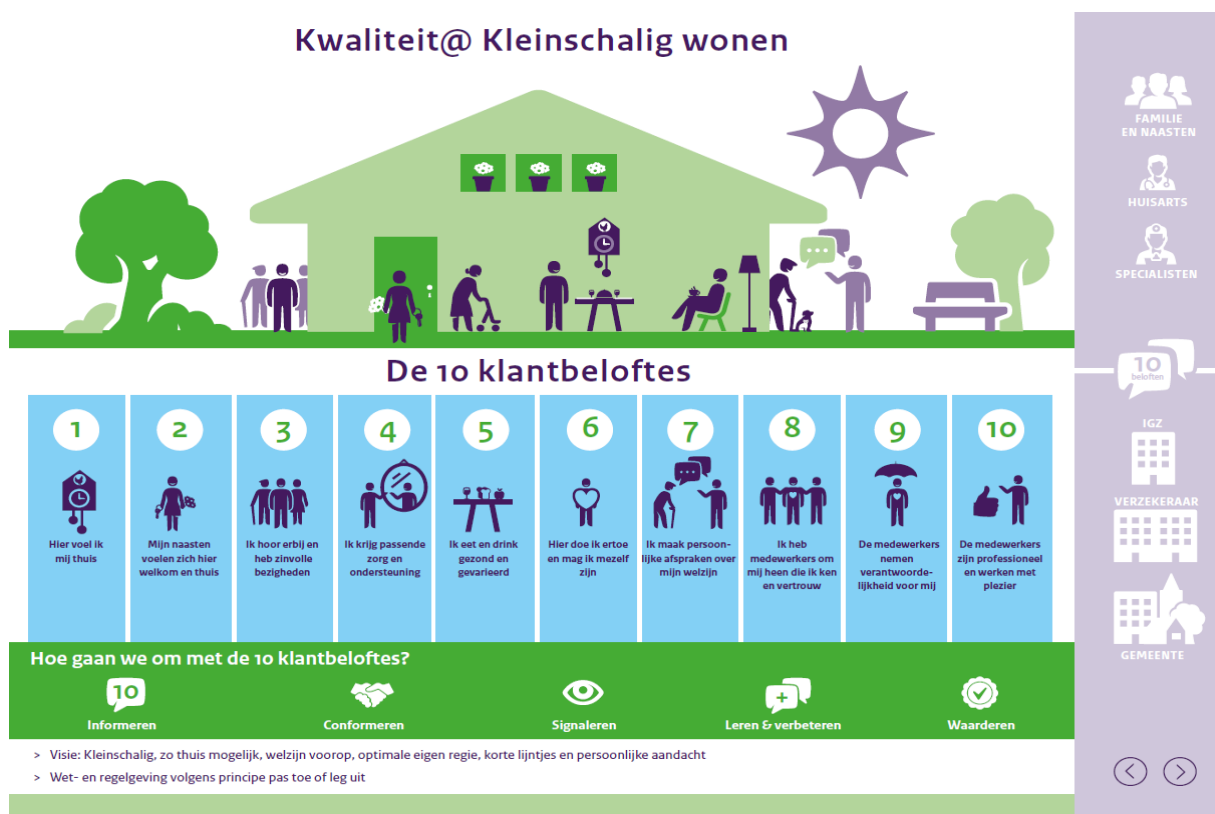
Het leren en met elkaar verbeteren van de kwaliteit staat voorop:

- Verbeterkansen worden per omgaande beoordeeld, besproken en afgewikkeld (PDCA).
- Bewoners beloften zijn een vast onderwerp tijdens de familiegesprekken.
- Bewoners beloften zijn een vast onderwerp tijdens familieavonden.
- Bewoners beloften zijn een vast onderwerp tijdens het teamoverleg en in functioneringsgesprekken.
- Kennis en ervaringen worden uitgewisseld binnen het lerend netwerk van Kwaliteit@.

5 Waarderen: 'We laten ons graag toetsen'

Door het jaar heen vinden diverse structurele beoordelingen plaats:

- 2x per jaar een bewoner/familiegesprek rondom het zorgleefplan.
- 1x per jaar de zelfscan voor de organisatie.
- 1x per jaar een formele en gerichte raadpleging van bewoner en/of naasten.
- 1x per jaar een formele en gerichte raadpleging van de medewerkers.
- 1x per jaar een vast onderwerp tijdens functioneringsgesprekken.
- 1x per 2 jaar een toetsing door een collegiale organisatie.
- 1x per 2 jaar een toetsing door een onafhankelijke partij.
- 3x per jaar interne financiële audit door raad van toezicht
- 3x per jaar interne kwaliteit audit door raad van toezicht



Dit voorgaande resulteert onder meer in een individueel zorgleefplan per bewoner, een systematische raadpleging van alle bewoners (waarin elke bewoner en/of naaste zich vrijelijk en anoniem kan uitspreken over de ervaren kwaliteit) en een voortgaande reflectie in het team.

Waarmee de organisatie jaarlijks tot een objectief overzicht komt over 'Hoe staan we ervoor, wat gaat goed, wat moet beter'.

Deze kwaliteitsaanpak draagt bij aan:

- Welzijn van bewoners staat centraal en men weet wat je mag verwachten.
- Toepassen en borgen van het kwaliteitskader/Generiek Kompas in de dagelijkse praktijk.
- Bewoners en naasten ervaren dat er echt naar hen wordt geluisterd.
- Medewerkers in staat stellen verantwoordelijkheid te nemen.
- Kwaliteit van binnenuit, in plaats van buitenaf en vooraf in plaats van achteraf.

7. Jaar thema's

Vanaf 2016 werken we met kwaliteit jaar thema's; thema's waar we verbeteringen in willen. De afgelopen jaren stonden de volgende thema's centraal:

2016 Verbeteren van de financiële positie.

2017 Verbeteren van personele planning.

2018 Muziekproject, verbeteren van de verslaglegging in een nieuwe cliënten dossier en communicatie door vaste familiegesprekken.

2019 Meer bewegen door bewoners en medewerkers, betere mondhygiëne en extra aandacht voor het thema privacy.

2020 Voeding, Wet zorg en dwang, een schone leefomgeving, administratieve organisatie en interne beheersing, nieuwe branchevereniging en kwaliteitssysteem.

2021 Een schone leefomgeving, duidelijke communicatieafspraken met familie, administratieve organisatie en Interne Beheersing en kennis verhogen Persoonlijk begeleiders in methodisch werken.

2022 Deskundigheidsbevordering vrijwillige en onvrijwillige zorg, kennis verhoging methodisch werken, aanschaf en installatie van een nieuwe persoonsalarmering systeem, verduurzaming, en de aanpassing de administratieve organisatie en interne beheersing.

2023 Extra investeren in medewerkers, voorbereiden tweede locatie, bewegen en eigen regie bewoners, belevingsgerichte zorg en voorbereiden op de veranderingen in de zorg de komende jaren.

In de jaarverslagen leest u meer over de activiteiten van het betreffende jaar.

In het jaar 2024 staan de volgende jaarthema's centraal, elk met hun bijbehorende actiepunten:

Jaarthema 1: Versterken van de betrokkenheid van naasten en het sociale netwerk van onze bewoners.

Dit omvat acties gericht op het intensiveren van de samenwerking met familieleden en het bredere sociale netwerk van onze bewoners. Het belangrijkste aspect van dit thema is het vervullen van *Bewonersbelofte 2: 'Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis.'* De volgende actiepunten zijn geformuleerd:

1. Bij het opstellen van de zorgleefplannen wordt in samenwerking met de naasten van de bewoner bekeken welke rol de professionals, vrijwilligers en naasten kunnen spelen in de zorg voor de bewoner. Deze afspraken worden tevens vastgelegd in de zorgleefplannen.
2. Creëren van bewustwording bij medewerkers om naasten en vrijwilligers de ruimte te geven om actief deel te nemen aan de zorg voor de bewoners.
3. Actiever betrekken van naasten bij algemene taken binnen de Stichting, indien zij hier interesse in hebben en/of dit mogelijk is.
4. Eerste contactpersonen van bewoners worden verzocht om zelf de voorraad persoonlijke spullen voor de bewoners bij te houden en aan te vullen.

Jaarthema 2: Versterken van de inzet van vrijwilligers.

Het jaarthema 'Versterken van de inzet van vrijwilligers' omvat verschillende actiepunten gericht op het verbeteren van de betrokkenheid, training en ondersteuning van vrijwilligers om hun waardevolle bijdrage aan de Stichting te maximaliseren. Het belangrijkste aspect van dit thema is het vervullen van: *Bewonersbelofte 10: 'De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier.'* De volgende actiepunten zijn geformuleerd:

1. Jaarlijkse actualisering van het vrijwilligersbeleid: Regelmatig bijwerken en aanpassen van het beleid om het relevant te houden in veranderende omstandigheden en behoeften.
2. Organisatie van een jaarlijkse vrijwilligersavond: Een specifieke gelegenheid creëren waar vrijwilligers samenkomen, worden gewaardeerd en mogelijkheden hebben om met elkaar in contact te komen.
3. Monitoring door vrijwilligerscoördinatoren: Toezicht houden op de uitvoering van het vrijwilligersbeleid om te garanderen dat de beoogde richtlijnen worden nageleefd en geïmplementeerd.
4. Werving van jongere vrijwilligers: Actief streven naar het betrekken van jongere leden in het vrijwilligersbestand om diversiteit en frisse perspectieven te bevorderen.
5. Inbreng van vrijwilligers bij het vrijwilligersbeleid: Actieve participatie van vrijwilligers in het besluitvormingsproces rondom het beleid, waarbij hun ideeën en feedback worden meegenomen en gewaardeerd.

Deze actiepunten vormen een gedegen basis voor het vergroten van de betrokkenheid en het verbeteren van de ondersteuning van vrijwilligers, terwijl tegelijkertijd wordt voldaan aan de kernbelofte van een professionele organisatie waarin medewerkers met plezier werken.

Jaarthema 3: Voorbereiden op een tweede locatie.

Jaarthema 3 draait om het voorbereiden van een tweede locatie om de dienstverlening uit te breiden en meer mensen van zorg te voorzien. Het doel is om de wachtlijsten in de ouderenzorg aan te pakken en een antwoord te bieden op de groeiende zorgvraag die ontstaat door de vergrijzing en complexere zorgbehoeften.

Het belangrijkste aspect van dit thema is het vervullen van Bewonersbelofte 4: 'Ik krijg passende zorg en ondersteuning'.

De volgende actiepunten zijn geformuleerd:

1. Onderzoek en concrete afspraken maken met betrokken partners over de bouw van de tweede locatie: Het verkennen van mogelijkheden en het vastleggen van afspraken met de gemeente, woningbouwverenigingen en andere betrokken partijen om de tweede locatie te realiseren.
2. Financiële reservering voor de inrichting van de tweede locatie: Het opzetten en behouden van een financiële reserve om de inrichting van de nieuwe locatie mogelijk te maken.
3. Opleiden en binden van BBL-studenten aan de organisatie: Het opleiden van studenten via de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) en hen aan de organisatie verbinden om voldoende medewerkers te behouden voor de toekomstige uitbreiding.

Deze actiepunten zijn cruciaal om de plannen voor de tweede locatie te realiseren en tegelijkertijd te zorgen voor passende zorg en ondersteuning voor ouderen met complexe zorgbehoeften. Hoewel er uitdagingen zijn in de bouwplanning, zijn er concrete stappen geformuleerd om de ambitie van een tweede locatie te verwezenlijken en tegemoet te komen aan de groeiende zorgbehoefte.

Jaarthema 4: Cybersecuritybeleid

Het jaarthema 4 van het cybersecuritybeleid is gericht op het ontwikkelen en implementeren van maatregelen om de digitale veiligheid van de organisatie te waarborgen en de gegevens van bewoners te beschermen. Het primaire doel is om te voldoen aan Bewonersbelofte 10: 'De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier.'

Om dit te bereiken zijn de volgende actiepunten geformuleerd:

1. Scholing van de bestuurder en de kwaliteitsmedewerkster in Cybersecurity: Het bieden van educatie en training aan de bestuurder en de kwaliteitsmedewerkster over cybersecurity om hun bewustzijn en begrip van de dreigingen te vergroten. Dit kan hen helpen bij het nemen van effectieve beslissingen en het implementeren van passende maatregelen.
2. Inventarisatie van alle digitale systemen en samenwerkingspartners: Het in kaart brengen van alle interne digitale systemen en externe samenwerkingspartners om een grondig begrip te krijgen van waar gegevens worden opgeslagen, hoe ze worden gebruikt en met wie ze worden gedeeld. Dit is essentieel om potentiële kwetsbaarheden te identificeren en te beheren.
3. Opstellen van een Cybersecuritybeleid: Het ontwikkelen van een gedetailleerd beleidsdocument dat richtlijnen, procedures en verantwoordelijkheden omvat voor het waarborgen van de digitale veiligheid. Dit beleid moet zich richten op preventie, detectie, respons en herstel van cyberaanvallen en datalekken.

4. Evaluatie van de noodzaak van een cybersecurityverzekering: Het uitvoeren van een grondige analyse om te bepalen of het afsluiten van een cybersecurityverzekering noodzakelijk en passend is voor de organisatie. Deze verzekering kan helpen bij het dekken van financiële schade en herstelkosten als gevolg van cyberincidenten.

Het is van cruciaal belang om deze actiepunten met zorg uit te voeren, waarbij de nadruk ligt op het creëren van een veilige digitale omgeving die voldoet aan de belofte aan bewoners en tegelijkertijd de organisatie beschermt tegen cyberdreigingen.

Jaarthema 5: Voorbereiden op veranderingen in de zorg voor de komende vijf jaar.

Jaarthema 5 is gericht op het voorbereiden op veranderingen in de zorg voor de komende vijf jaar, met een focus op anticiperen op en aanpassen aan toekomstige ontwikkelingen in de zorgsector. Hierbij wordt de nadruk gelegd op innovatie, flexibiliteit en het inspelen op veranderende zorgbehoeften, met als centraal punt Bewonersbelofte 10: 'De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier.'

De actiepunten die zijn geformuleerd om dit te realiseren zijn:

1. Nauw volgen van ontwikkelingen op het gebied van domotica (huisautomatisering) en andere hulpmiddelen voor zwaardere zorgvragen: Het actief monitoren en toepassen van vooruitgangen in domotica en andere technologische hulpmiddelen die de zorg kunnen verbeteren en efficiënter maken, waar dit passend en noodzakelijk is.
2. Actieve deelname aan overleggen met collega-bestuurders in Noord Holland Noord: Ongeacht de verschillen in schaalgrootte, blijven deelnemen aan overleggen met andere bestuurders in de regio om kennisuitwisseling, samenwerking en gezamenlijke aanpak van zorguitdagingen te bevorderen.
3. Aanwezigheid bij bijeenkomsten van de branchevereniging SPOT om benodigde expertise te vergaren: Door deel te nemen aan SPOT-bijeenkomsten kunnen waardevolle inzichten en expertise worden opgedaan die relevant zijn voor de organisatie en haar aanpassingsvermogen in de zorgsector.
4. Deelname aan regio-overleg van mee & wering met samenwerkingspartners: Blijven samenwerken en overleggen met lokale samenwerkingspartners om de verbinding en synergie in de directe omgeving te behouden en te versterken.
5. Het trainen van de professionals in het omgaan met ethische dilemma's die steeds vaker voorkomen bij complexere zorgvragen.

Het is essentieel dat deze actiepunten zorgvuldig worden uitgevoerd om de organisatie voor te bereiden op de komende veranderingen in de zorgsector. Het primaire doel is om te voldoen aan Bewonersbelofte 10: 'De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier.'

Doorlopende actiepunten:

1. Voldoen aan kwaliteitseisen en werken aan de ontwikkeling van kwaliteit: Het continu streven naar naleving van kwaliteitsnormen en voortdurende verbetering van de kwaliteit van zorg en dienstverlening. De bewonersbeloften zijn hierbij leidend.
2. Voldoen aan de thema's uit het kader verpleeghuiszorg/Generiek Kompas: Zorg dragen voor naleving van de specifieke thema's en richtlijnen die zijn vastgesteld in het kader van de verpleeghuiszorg, om zo optimale zorg te kunnen bieden.
3. Voldoen aan de Arbo-eisen: Het handhaven van naleving van arbeidsomstandigheden en -eisen voor een veilige en gezonde werkomgeving voor alle medewerkers.
4. Scholing van medewerkers in BHV, voorbehouden en risicovolle handelingen: Het bieden van regelmatige training en scholing aan medewerkers op het gebied van Bedrijfshulpverlening (BHV) en het uitvoeren van voorbehouden en risicovolle handelingen, om zo te waarborgen dat zij adequaat kunnen handelen in noodsituaties en bij complexe zorgtaken.
5. Samenwerken met brancheorganisatie SPOT: Het onderhouden van een actieve samenwerking met de brancheorganisatie SPOT voor kennisdeling, netwerken en het benutten van gezamenlijke middelen en mogelijkheden.
6. PR-activiteiten: Het uitvoeren van public relations activiteiten om de organisatie te profileren, communicatie met belanghebbenden te verbeteren en bewustwording te creëren over de aangeboden zorg- en dienstverlening.
7. Samenwerking met derden zoals Geriant, Huisartsen, collega-instellingen: Het bevorderen van samenwerking met externe partijen zoals Geriant, huisartsen en andere zorginstellingen om de kwaliteit van zorg te verbeteren, kennis uit te wisselen en de zorg voor patiënten/cliënten te optimaliseren.

Deze doorlopende actiepunten vormen essentiële elementen voor het functioneren en de verbetering van de organisatie op meerdere fronten, waaronder zorgkwaliteit, personeelsveiligheid, externe relaties en de algemene ontwikkeling van de zorgdiensten. Het is van belang om deze punten continu te monitoren en waar nodig aan te passen om aan veranderende eisen en behoeften te voldoen.

8. Financiën

Stichting Kleinschalig Wonen Westwoud opereert zonder winstoogmerk. Hoewel winst niet het hoofddoel is, is het wel van essentieel belang dat de financiële gezondheid van de stichting wordt gewaarborgd en behouden.

De stichting heeft vijf verschillende geldstromen:

Huur: De stichting huurt het gebouw en de tuin van de woningbouwvereniging de Woonschakel. Bewoners huren van Stichting Kleinschalig Wonen Westwoud. De huur die bewoners betalen staat gelijk aan het bedrag dat de stichting betaalt aan de Woonschakel. De huurprijzen variëren van € 477 tot €564 per maand voor de bewoners. In juli zal er een indexatie van de huur plaatsvinden.

Servicekosten: In 2024 betalen de bewoners €584 per maand aan servicekosten.

WLZ-gelden VPT: Alle bewoners beschikken over een CIZ-indicatie van minimaal ZZP 5. De stichting biedt Volledig Pakket Thuis (VPT) zorg voor verblijf. De dagbesteding kan worden gefinancierd via een Persoonsgebonden Budget (PGB). Daarnaast fungeert de stichting als onderaannemer voor dagbesteding in het kader van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO).

Deze geldstromen vormen de financiële basis van de stichting en zijn essentieel voor het continueren van de zorgverlening aan de bewoners. Het is van belang om zorgvuldig en transparant om te gaan met deze financiële aspecten om de stabiliteit en kwaliteit van de dienstverlening te waarborgen.

.

9. Toezicht en medezeggenschap

Cliëntenraad:

Stichting Kleinschalig Wonen De Pastorie heeft in 2020 haar bewonerscommissie omgevormd tot een cliëntenraad. De medezeggenschapsregeling en het huishoudelijk reglement zijn opgesteld en de statuten van de stichting zijn aangepast om deze verandering te accommoderen. Sinds 16 september 2020 is de cliëntenraad officieel en opereert volgens haar vastgestelde huishoudelijk reglement. Er bestaat een goede samenwerking tussen de cliëntenraad en de bestuurder.

De cliëntenraad houdt meerdere keren per jaar overleg en nodigt de bestuurder uit om deel te nemen aan deze vergaderingen. Jaarlijks heeft de cliëntenraad een overlegmoment met de raad van toezicht. Binnen de cliëntenraad is zowel instemmings- als adviesrecht vastgelegd volgens de medezeggenschapsregeling, waarmee wordt voldaan aan de Wet Medezeggenschap Cliëntenraden (WMCZ) die op 1 juli 2020 in werking is getreden. Twee keer per jaar organiseert de cliëntenraad samen met de bestuurder een familieavond waar ervaringen worden gedeeld, bewoners beloften worden besproken en ideeën worden uitgewisseld.

Good Governance Code:

De vastgestelde Good Governance Code bevat aangepaste eisen voor kleinschalige woonvoorzieningen. Hoewel kleine zorgorganisaties belangrijke impulsen kunnen geven aan zorginnovatie, kunnen ze ook kwetsbaar zijn vanwege een mogelijk gebrek aan voldoende personeel, management of toezicht. In deze organisaties staat echter voorop dat de kwaliteit van zorg moet voldoen aan moderne kwaliteits- en veiligheidseisen en dat de waarborgen daarvoor goed geregeld moeten zijn.

Kleine organisaties dienen alleen te voldoen aan principe 1 van de code, en indien relevant aan principe 2. De Stichting Kleinschalig Wonen heeft een Raad van Toezicht, waardoor het toezicht goed is georganiseerd. Principe 1 betreft goede zorg, een principe waar we op alle gebieden aan voldoen. In 2020 zijn onze statuten aangepast zodat deze in lijn zijn met de Good Governance Code.

Principe 2 betreft waarden en normen en vereist extra aandacht voor leren, transparantie en samenwerking op verschillende niveaus. Het instellen van de cliëntenraad en de samenwerking met derden, alsook ons lidmaatschap van de coöperatie kwaliteit@, dragen bij aan ons voortdurend leerproces en het evalueren van ons eigen handelen.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) heeft als hoofdtaak toezicht te houden op het bestuur van Stichting Kleinschalig Wonen De Pastorie, en richt zich op de lange termijnstrategie en het waarborgen van het maatschappelijk belang van de organisatie. De werkzaamheden van de Raad van Toezicht omvatten de volgende taken:

Toezicht houden: Het belangrijkste aspect van de RvT is toezicht houden op het bestuur. Dit houdt in dat de raad regelmatig de gang van zaken binnen de organisatie evalueert, strategische beslissingen goedkeurt en de prestaties van het bestuur beoordeelt.

Goedkeuren van strategische plannen: De RvT keurt de langetermijnstrategieën en plannen van de organisatie goed. Dit omvat het beoordelen en goedkeuren van financiële, operationele en beleidsmatige doelstellingen en plannen die zijn opgesteld door het bestuur.

Risicobeheer: Het beoordelen en bewaken van risico's waarmee de organisatie wordt geconfronteerd, en ervoor zorgen dat er effectieve maatregelen zijn om deze risico's te beheersen.

Toezicht op financiën en compliance: De RvT houdt toezicht op de financiën van de organisatie, zorgt voor een gezonde financiële positie en ziet toe op de naleving van wet- en regelgeving.

Evaluatie van bestuurders: Het periodiek evalueren van de prestaties van het bestuur, waaronder de directeur/bestuurder, en indien nodig passende maatregelen nemen met betrekking tot benoeming, beloning en eventuele beëindiging van dienstverband.

Advies en ondersteuning: De RvT kan het bestuur adviseren en ondersteunen bij belangrijke beslissingen, en fungeren als klankbord voor strategische kwesties.

De Raad van Toezicht opereert op afstand van de dagelijkse gang van zaken en heeft als taak het bestuur te adviseren en te controleren om ervoor te zorgen dat de organisatie haar doelen bereikt op een ethische en verantwoorde wijze.

.

10. Blik op de toekomst

We zijn trots op de zorg die we verlenen en dat trotse gevoel willen we in de toekomst behouden. Daarom zullen we nooit stil zitten, we blijven leren en veranderen. We zijn niet bang voor veranderingen en staan open voor nieuwe ontwikkelingen. De zorg is enorm in ontwikkeling en dat is niet gestopt bij de transitie. We krijgen steeds meer inzichten hoe we betaalbare warme zorg kunnen bieden aan kwetsbare ouderen. De komende jaren zullen we de goede zorg binnen onze locatie De Pastorie, blijven bieden en zullen we ons gaan oriënteren op de mogelijkheid een tweede locatie te gaan openen. De zorg die we bieden aan tien bewoners binnen “De Pastorie” zouden we ook graag willen bieden aan elf bewoners binnen een dichtbijgelegen tweede locatie. In 2024 zullen we in gesprek blijven met de gemeente, de woningbouwvereniging en andere betrokken om dicht bij De Pastorie een tweede locatie te gaan realiseren. We willen het bij deze twee locaties houden, zodat we een kleine Stichting blijven en met korte lijnen kunnen blijven werken. Zo blijven we de warme zorg bieden aan meer kwetsbare ouderen.



Bijlage 1 SWOT Analyse en Confrontatiematrix

		Kansen						Bedreigingen						
		Doelgroep neemt toe	Bekendheid kleinschalig wonen	Uitbreidingsmogelijkheid				Uitbreiding	Streeft meer kleine zorgaanbieders	WLZ Bezuiniging	WLZ ogt voor zwaardere zorg	Bureaucratische eisen door	Bureaucratische eisen door	Pandemie
Kleinschalig wonen Westwoud														
Sterkten	Goed zorgaanbod (kwets. Ouderen)	2	1	2				0	0	1	2	0	0	0
	Tevredenheid hoog	2	2	2				2	0	2	2	0	1	0
	Stabiel team tov conc.	0	0	2				1	0	0	1	0	0	0
	Veel vrijwilligers	2	0	2				0	0	0	0	0	0	1
	Sterk pand met bew. Vrijheid	2	2	2				1	0	0	0	0	0	0
	Dorp ondersteunt stichting	2	0	2				0	0	0	0	0	0	0
	Samenwerkingsverbanden sterk	0	2	2				0	1	0	0	0	0	0
	Leerbedrijf goed	2	2	2				1	0	0	1	0	0	0
zwakten	Kleinschaligheid soms kwetsbaar financieel	0	0	2				2	0	1	2	0	2	0
	Afhankelijkheid derden (Geriant)	2	0	0				0	1	0	2	0	0	1
	Uitval risico klein team (ziekte)/aanname	2	0	0				2	0	0	1	0	2	0
Strategie komende 2 jaar		16	9	18	0	0	0	9	2	4	11	0	5	2
In de steigers wacht op besluit														
Vraagt nu aandacht														
Strategisch Fundament Analyse		WLZ Bezuiniging op zorgaanbod lange termijn												
Zwakte/Kans	1	Investeren in derden zodat toekomst gegarandeert is						Strategie						
		Investeren in behoud personeel (denktank)						Actie al uitgezet						
Kans/Sterkte		Uitbreidingsplan biedt kansen op veel gebieden						Strategie werkgroepen starten bij hamerslag						
		Doelgroep neemt toe						Communicatiesfeer en Uitbreiding al uitgezet						
Bedreiging/Sterkte		Zwaardere zorgzwaarte in relatie tot stabiel/tevreden etc						Fiks onderhoud goed monitoren						
Bedreiging/Zwakte		Uitbreiding zorgt voor risico vanuit huidig klein						Strategie werkgroepen starten bij hamerslag						

