



# Vredewold

Veelzijdig-Vanzelfsprekend-Lokaal en betrokken



## Kwaliteitsjaarverslag 2022

Juni 2023

Stichting Vredewold  
Pulvertorenstraat 1  
9351 BP LEEK  
0594-552626  
KvK 41009570  
[www.vredewold.nl](http://www.vredewold.nl)  
[info@vredewold.nl](mailto:info@vredewold.nl)

### "Een leven Lang Wonen in het Westerkwartier"

Ieder mens geeft vanuit zijn eigen kracht richting aan zijn leven. Hij leeft in een omgeving die hij zelf verkiest en op een manier zoals hij dat zelf het liefste wil.



[www.vredewold.nl](http://www.vredewold.nl)

# INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk	blz.
Inleiding	3
Pijler 1 Kwaliteit en Veiligheid. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	10
Pijler 2 Kwaliteit en Veiligheid. Wonen en Welzijn	13
Pijler 3 Kwaliteit en Veiligheid. Veiligheid	14
Pijler 4 Kwaliteit en Veiligheid. Leren en werken aan kwaliteit	17
Pijler A Randvoorwaarden. Leiderschap, governance en management	18
Pijler B Randvoorwaarden. Personeelssamenstelling	20
Pijler C Randvoorwaarden. Gebruik van hulpbronnen	21
Pijler D Randvoorwaarden. Gebruik van informatie	23

## Inleiding

Voor u ligt het kwaliteitsjaarverslag 2022 van Vredewold met als vertrekpunt de kaders van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg en het Kwaliteitskader Wijkverpleging.

Ter voorbereiding op het schrijven van deze evaluatie van het kwaliteitsjaarplan 2022 zijn gesprekken gevoerd met de teamleiders, zorgcoördinatoren en met alle overige functiegroepen. De stand van zaken t.a.v. het kwaliteitsplan zijn cyclisch besproken met het managementteam, de teamleiders, zorgcoördinatoren, leden van de Raad van Toezicht en de adviesraden, cliëntenraad en de ondernemingsraad.

Het jaar 2022 is voor Vredewold een intensief jaar geweest. Begin 2022 zijn stappen gezet om duidelijkheid te creëren met medewerkers over functies, rollen, taken en verantwoordelijkheden.

Ook is ingezet op het verlagen van ziekteverzuim in de organisatie.

Er is aandacht besteed aan de bezetting en het voorkomen van leegstand of te lage indicaties. Hier zijn de eerste positieve stappen in gezet; de personeelsbezetting is op orde en het proces rondom (her)indicaties staat.

Daarnaast stond het jaar in teken van het huisvestingvraagstuk. Vredewold werd genoodzaakt om de dagbesteding op korte termijn in huis te brengen, omdat het huurcontract van het huidige pand niet meer verlengd kon worden. Daarnaast moeten er investeringen worden gedaan om het pand klaar te maken voor de complexere zorgvraag die op Vredewold afkomt. Het traject om te komen tot een fusie met Zorggroep Groningen is gestaakt in de maand oktober van 2022. Vredewold is momenteel bezig om zich opnieuw te oriënteren op verdere planvorming richting toekomst.

Het jaar 2022 stond in het teken van de herinrichting van Nedap ONS en het verstevigen van de wettelijke kaders die de overheid stelt aan een zorgorganisatie.

In het jaar 2022 stonden er drie zorgthema's voor Vredewold centraal: veiligheid, infectiepreventie & hygiëne en leef-en werkplezier.

Door veranderingen in het management is in 2022 vooral de focus gelegd op het verstevigen van de organisatie waardoor de onderwerpen veiligheid, infectiepreventie & hygiëne en leef-en werkplezier weliswaar minder prominent aanwezig waren maar zeker wel de aandacht hebben gekregen.

Met de opgedane kennis van het afgelopen jaar gaan we, na de herijking van het jaar 2022, verder in de doorontwikkeling van Vredewold op het gebied van wonen, welzijn en zorg.

## Onze Kernwaarden

Vredewold levert als belangrijke zorgpartner in de regio wonen, welzijn en zorg. Meer concreet voorziet Vredewold lokaal in zorg voor oudere mensen met een geïndiceerde zorgvraag, zodat zij zo lang als mogelijk in de regio woonachtig kunnen blijven. Dit met ondersteuning thuis of zo lang als mogelijk in Vredewold.

In het geval van complexe co-morbide zorg wordt uitgeweken naar een samenwerkingspartner in de nabijheid. Voor de toekomst zullen wij voor de behandelcomponent en kennisdeling op zoek gaan naar een partner met wie we in de toekomst intensief kunnen samenwerken om een 'Leven lang wonen in het Westerkwartier' mogelijk te maken.

Bij Vredewold geloven we erin dat mensen zo lang als redelijkerwijs mogelijk is, regie moeten hebben over hun eigen leven en welbevinden. Dat begint met wonen, wonen op een plaats waar je geboren bent of waar je een groot deel van je leven hebt doorgebracht, in de nabijheid van familie en vrienden.

### Veelzijdig

Het brede aanbod dat is wat iedereen die met Vredewold in aanraking komt onmiddellijk opvalt, veelzijdig is dan ook één van onze kernwaarden. Een diversiteit in activiteiten, een dynamische hoeveelheid energie en een verscheidenheid aan kwaliteiten. Welzijn en zorg die in elkaar overvloeien, zorg en wonen die vanuit korte lijnen in elkaars verlengde liggen.

En als wij zelf niet in staat zijn om te voorzien in een zorgvraag verwijzen wij door naar voor ons bekende, betrouwbare en kwalitatief vergelijkbare partners.

Kortom dan gaan we het regelen voor de cliënt.

### Vanzelfsprekend

De cultuur binnen Vredewold is mensgericht en zonder al te veel franje.

We zitten immers in het Westerkwartier: Groningse nuchterheid is ons niet vreemd, vanzelfsprekend is onze andere kernwaarde. Als we JA zeggen staan en gaan we er ook voor.

Verder zijn we kort en duidelijk, geen poeha. We zijn vaak verrast als iemand ons bijzonder vindt en we staan verbaasd als we op onze unieke eigenschappen gewezen worden.

We willen daarom naast bescheiden vooral trots zijn en die trots ook uitstralen.

### Lokaal en betrokken

Lokaal (en) betrokken is onze derde kernwaarde. Vredewold is sinds jaren gevestigd in Leek, in het Westerkwartier en voelt zich daarmee verbonden. Zowel in geografisch opzicht als met de typische regionale cultuur. Wij hechten er veel waarde aan dat we vanuit deze betrokkenheid – ook in de toekomst – dagelijks kunnen zeggen dat wij staan en ons uiterste best doen voor een 'Leven lang wonen in het Westerkwartier'.

Vredewold blijft ook in turbulente tijden de voornoemde kernwaarden nastreven.

De verzwaring van de zorgvraag door de toename van hogere ZZP's, veranderde competentie-eisen voor medewerkers, gewijzigde bekostiging, aanbestedingen, toegenomen concurrentie, duurzame inzetbaarheid, toename van sociale problematiek, dubbele vergrijzing, groeiende krapte op de arbeidsmarkt – in het kort de ontwikkelingen waar Vredewold zich voor gesteld ziet.

## Een leven lang wonen in het Westerkwartier

Zoals in het kwaliteitsjaarplan 2022 staat beschreven heeft er een herijking plaatsgevonden omtrent de missie en de visie. Vanuit hier is de volgende missie en visie ontstaan.

'Een leven lang wonen in het Westerkwartier' is datgene wat wij nastreven, mensen moeten zo lang als mogelijk de regie houden over hun eigen leven.

Vredewold faciliteert, ondersteunt en organiseert wonen, zorg en welbevinden voor mensen die daartoe niet meer volledig zelfstandig in staat zijn. Om die visie te realiseren is dit meerjarenbeleidsplan opgesteld: om onze richting te bepalen, onze doelen te definiëren en als onze leidraad te dienen bij de dingen die we doen. Voor die toekomst zijn twee dingen van belang. De ontwikkelingen om ons heen vragen continue alertheid en voortdurend inspelen op de actualiteit, om de toekomst van Vredewold blijvend te borgen. Daarnaast dwingt de omvang van Vredewold ons om blijvend te prioriteren, keuzes af te wegen en keuzes te maken.

We kunnen niet alles alleen daar hebben we partners voor nodig, maar wel partners die onze identiteit en kernwaarden weten te respecteren en onze couleur locale weten te waarborgen.

### Missie en Visie

Onze missie verwoordt wat wij uiteindelijk willen bereiken en waarvoor wij het allemaal doen. Onze visie verwoordt de overtuigingen en de zienswijzen en drijfveren van waaruit wij de missie willen realiseren.

### Onze missie

Wij staan voor tevreden cliënten die zich 'thuis' voelen en zich gesterkt weten in het nemen van de eigen regie over hun leven en de zorgvraag. Goede zorg betekent voor ons dat wij de cliënten tot hun recht willen laten komen. Meer concreet voorziet Vredewold lokaal in de zorg voor ouderen met een geïndiceerde zorgvraag, zodat zij zo lang als mogelijk in de regio woonachtig kunnen blijven, met ondersteuning thuis of zo lang als mogelijk in Vredewold.

Als het nodig is wordt bij complexe co-morbide zorg uitgeweken naar een samenwerkingspartner in de nabijheid. Daarbij sluit Vredewold aan bij de cultuur, geaardheid, wortels en sociaaleconomische kenmerken vanuit en in het Westerkwartier.

### Onze visie

Om dit alles te realiseren gaan wij samen met de cliënten in het Westerkwartier op zoek naar de juiste zorg op de juiste plaats. Wij verlenen zorg die is afgestemd op de cliënt en wij doen dat vanuit onze kernwaarden, met vakbekwame duurzaam inzetbare medewerkers die hun vak verstaan en zorg verlenen vanuit betrokkenheid.

Wij werken vanuit partnerschap samen met cliënten en hun mantelzorgers en met vrijwilligers en collega's in de keten en de wijk.

Wij dragen bij tot een netwerk van kwaliteitsvolle zorg, richten ons op de toegevoegde waarde voor onze cliënten en we zijn altijd op zoek naar het vinden van passende oplossingen voor onze cliënten en hun naasten.

**Wij zorgen samen voor 'Een leven lang wonen in het Westerkwartier'**

## Doelgroep

Vredewold biedt wonen, welzijn en zorg aan verschillende doelgroepen. De dienstverlening is onderverdeeld in intramurale zorg en extramurale zorg. Vredewold is toegelaten voor de volgende Wlz/Zw/WMO functies: persoonlijke verzorging en verpleging, Eerstelijnsverblijf (Elv), begeleiding individueel, begeleiding groep, verblijf met en zonder behandeling.

## Visie op personeelssamenstelling

Door onze veranderende bevolking en veranderende zorgvraag neemt de behoefte aan (andere) zorg en ondersteuning toe. Tegelijkertijd kampt de zorg met personeelstekorten, een hoog ziekteverzuim en het aantal moeilijk vervulbare vacatures groeit. Het vakmanschap en werkplezier van zorgmedewerkers staat onder druk, net als de kwaliteit en toegankelijkheid van de zorg.

Naast een goede zorgaanbieder willen we ook een goede werkgever zijn, hierin staat de eigen regie van de medewerker centraal. In het jaar 2022 is ingestoken op mogelijkheden voor andere roosters, grotere contracten en daarnaast het tijdig anticiperen op de toename van complexere zorg door medewerkers tijdig mee te nemen door ze op te leiden en te coachen. De inrichting van een toekomstbestendig functiehuis met minder functiedifferentiatie vanuit de brede integrale benadering van duurzame inzetbaarheid.

Duurzaam inzetbare medewerkers kunnen beter inspelen op wijzigingen in het takenpakket, veranderingen in de loopbaan en ontwikkelingen binnen de organisatie. Waar in 2022 mee is gestart hopen we in 2023 af te kunnen ronden.

## Vrijwilligers

Goede zorg- en dienstverlening voor Vredewold is ondenkbaar zonder de ongeveer 115 vrijwilligers. Vrijwilligers zijn actief en leveren een belangrijke bijdrage aan het dagelijks leven van de bewoners door mensen te bezoeken, zelf activiteiten te organiseren en/ of te helpen bij de verschillende activiteiten die worden georganiseerd.

## Welzijn

Welzijn staat voor Vredewold in een hoog vaandel. Alle disciplines binnen Vredewold dragen bij aan het welzijn van de bewoners. De zorg speelt hierbij een belangrijke rol, maar ook de huishouding, dagbesteding, groepsbegeleiders, woonondersteuners en bijvoorbeeld de facilitaire dienst dragen hieraan bij. Pas als alle disciplines het welzijn van de bewoner hoog in het vaandel hebben, kan er sprake zijn van kwaliteit in het dagelijkse leven van de bewoners. Om dit goed te coördineren willen wij een teamleider Welzijn benoemen. De teamleider Welzijn legt haar focus op het ontwikkelen van een visie op welzijn, de coördinatie van de huiskamers en activiteitenbegeleiders zijn meer gericht op de individuele wens van de bewoner.

## Opleiden

Vredewold heeft veel aandacht voor het (extra) opleiden van medewerkers. Zo hebben medewerkers de mogelijkheid om zich te scholen naar een hoger niveau. In het jaar 2022 zijn we gestart met het aanbieden van de helpende plus opleiding wat met veel enthousiasme is ontvangen.

Ook in stressvolle en/of agressieve situaties willen wij onze bewoners op een goede manier blijven ondersteunen en goede zorg bieden. Dit is echter vaak een stuk lastiger als we te maken hebben met bewoners die onbegrepen gedrag laten zien. Om de kwaliteit van de zorg en de veiligheid van de bewoners en medewerkers te kunnen blijven waarborgen, is in november 2022 gestart met het geven van weerbaarheidstrainingen voor medewerkers. In november en december hebben 75 medewerkers deelgenomen aan de training "Weerbaarheid in de zorg". Tijdens deze basistraining leren medewerkers samen met hun team omgaan met stressvolle en/of agressieve situaties op de werkvloer.

Daarnaast hebben wij de keuze gemaakt om een aantal medewerkers in het jaar 2023 te gaan specialiseren in het omgaan met onbegrepen gedrag en kennis van ziektebeelden. Dit zodat de kennisoverdracht op een laagdrempelige manier plaats kan vinden op de eigen afdeling en dat er snel geanticipeerd kan worden wat ten goede komt voor kwalitatief goede zorgverlening van de bewoners.

Binnen Vredewold is een nieuwe functie ontstaan. De rol van kwaliteitsverpleegkundigen is onvoldoende geborgd binnen de organisatie waardoor deze functie tussen wal en schip is geraakt.

Daarom is er met de juiste kaders en borging een nieuwe functie ontwikkeld. De functie, genaamd zorgcoördinator is gericht op het bewaken van de kwaliteit van zorg en bijbehorende aandachtsgebieden, de directe aansturing en coaching en coördinatie van de teams en het bewaken van de processen op de werkvloer.

Gedurende het proces zijn medewerkers betrokken inclusief alle adviesraden bij het herschrijven van de functie. Om de borging en het inhoud geven aan de functie een kans van slagen te geven wordt deze groep gefaciliteerd door middel van scholing 'Teamcoaching voor startende coaches'. Omdat de groep zorgcoördinatoren een nauwe samenwerking hebben met de teamleiders wordt de opleiding samen met hen gestart in 2023.

### **Deskundigheidsbevordering**

Vredewold vindt deskundigheidsbevordering belangrijk. Door bijscholingen en toetsing in de praktijksituatie wil Vredewold de deskundigheid van medewerkers op het gewenste niveau te houden. Dit doet ook een beroep op de verantwoordelijkheid van de medewerkers voor het bijhouden van haar of zijn vak. Ook het komende jaar blijven we uitkijken naar mogelijkheden om aan te sluiten bij wat nodig is.

### **In- en uitstroom personeel**

Voor Vredewold bedroeg de totale instroom in 2022 5,0%. De totale uitstroom was 6,9%. Voor de branche was dit respectievelijk 6,8% en 7,0%.

### **Verzuim**

Ten opzichte van een jaar geleden is het verzuim gestegen. Met 10,13% is het verzuim in Vredewold in 2022 hoger dan dat van de branche.

### **Focus**

Het jaar 2022 heeft hoofdzakelijk in het teken gestaan van een intensief proces tot fusie met Zorggroep Groningen welke is gestrand medio oktober 2022.

In het jaar 2022 zou de focus "op samen jezelf zijn" komen te liggen. Samen jezelf moest de leidraad zijn van Vredewold. Deze leidraad zou voortborduren op de gespreksdriehoek cliënt-mantelzorger-medewerker van de afgelopen jaren en de gedachte dat levenskwaliteit in dialoog en in samenspel met elkaar ontstaat. Het versterken van de onderlinge verbinding en het nog meer gebruik maken van elkaar; van elkaars kwaliteiten, van elkaars kennis en van elkaars netwerk. Dat geldt voor onze medewerkers, vrijwilligers, cliënten, hun naasten en mantelzorgers.

Echter door wijzigingen in het MT hebben we ervoor gekozen om eerst de volle aandacht te geven aan het stabiliseren en verstevigen van de organisatie. Dit hebben we gedaan door het door het project "Vanaf Vandaag" in het leven te roepen. We zijn met alle functiegroepen in gesprek gegaan, vervolgens zijn er subgroepen gemaakt en uiteindelijk hebben we een bijdrage kunnen leveren aan het functiehuis door taak functieomschrijvingen te herzien. Doordat iedereen de kans heeft gekregen om zijn of haar verhaal te doen was het mogelijk weer verder te gaan. Vanuit deze groepen en inzichten is er ruimte gecreëerd om weer focus te kunnen hebben op de dingen die ertoe doen en kunnen we het goede gesprek weer aan gaan.

## **Innoveren en verbreden van de dienstverlening**

In eerdere rapportages werd uitgegaan van de implementatie van VPT- teams in de wijk. Door alle ontwikkelingen rondom bijvoorbeeld het fusietraject, de herinrichting van het functiehuis, de focus op processen rondom de bezetting en het voorkomen van leegstand of te lage indicaties zijn deze ontwikkelingen opnieuw gepland voor 2023/2024.

## **Kwaliteit**

De Kwaliteitswet Zorginstellingen verplicht het hebben van een kwaliteitssysteem en ook zorgverzekeraars en gemeenten vinden kwaliteit van zorg en welzijn belangrijk.

In het kader van duurzame kwaliteitsverbetering zijn wij in 2022 begonnen met de voorbereidingen in aanloop richting het behalen van het ICO-certificaat. Hiermee willen we aantonen dat we onze processen intern goed op orde hebben, dat we de client centraal stellen en voortdurend werken aan verbetering van onze zorg- en dienstverlening.

In 2023 wordt dit verder uitgewerkt en in oktober met ISO-certificering afgerond.

## **Huisvesting**

Vredewold heeft de ambitie om over te gaan tot nieuwbouw op het bestaande terrein. Daarom gaan we onze huiskamers, units en dagbesteding renoveren en verbouwen en we willen een transitie van de plaatsen met behandeling realiseren. In het verlengde van deze bouwplannen gaan we vanuit de netwerkgedachte en intensieve samenwerking met andere partners ook onderzoeken of we alternatieve dienstverlening kunnen onderbrengen in het gebouw. Verdere concretisering vindt plaats bij de uitwerking van de bouwplannen.

Ook voor het komende jaar worden de medewerkers en cliëntenraad betrokken bij de bouwplannen.

In 2023 wordt gestart met de verbouw van de voormalige keuken van Vredewold om hier de dagbesteding van Vredewold te huisvesten.

## **Duurzaamheid**

In periode 2017 tot en met 2019 heeft Vredewold gewerkt aan het project duurzaam inzetbaarheid "Sterk in je werk". De afgelopen 3 jaren is hier, onder andere door Corona, geen vervolg meer op geweest. Met ingang van januari 2023 vindt hervatting van dit project plaats. Vredewold faciliteert en stimuleert haar medewerkers in het duurzaam inzetbaar werken en ondersteunt hiermee tevens de vitaliteit van haar medewerkers. Vredewold wil dit doen vanuit de visie dat vitale medewerkers veerkrachtig zijn en bijdragen aan een gezonde organisatie. Gezonde organisaties laten medewerkers floreren en optimaal presteren en gunnen medewerkers geluk, gezondheid en succes, vooral ook ná de werkbare leeftijd, want vitaliteit gaat verder waar duurzame inzetbaarheid stopt. Het einddoel van dit project is om vanuit vertrouwen, in onderlinge samenwerking een bijdrage te leveren aan een gezonde organisatie en aan gezonde en competente medewerkers die optimaal en duurzaam inzetbaar zijn, ook op de langere termijn.

Duurzame inzetbaarheid gaat over de mogelijkheden die medewerkers hebben en krijgen om langer gezond, gemotiveerd en productief te werken, tot het moment dat ze met pensioen gaan of om een andere reden besluiten de organisatie te verlaten. Duurzame inzetbaarheid beslaat dus de loopbaan van aanname tot vertrek, maar heeft daarnaast ook betrekking op de fase na het arbeidzame leven. In januari 2023 vindt de aftrap van het project plaats door aan alle medewerkers de workshop.



## 2. Opbouw kwaliteitsjaarplan aan de hand van het kwaliteitskader 2017-2021

Het Kwaliteitskader is dé kwaliteitsstandaard voor de verpleeghuiszorg. Het is bedoeld om houvast te geven bij het streven naar de beste zorg de cliënt.

Het kwaliteitskader bestaat uit 8 thema's waarvan;

De bovenste vier gaan over de inhoud van zorg, kwaliteit en veiligheid:

### 1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

### 2. Wonen en welzijn

### 3. Veiligheid

### 4. Leren en verbeteren van kwaliteit

De onderste vier zijn de randvoorwaarden die hiervoor nodig zijn:

#### A. Leiderschap, governance en management

#### B. Personeelssamenstelling

#### C. Gebruik van hulpbronnen

#### D. Gebruik van informatie

“Samen jezelf zijn” was de leidraad voor het kwaliteitsjaarplan 2022.

“Een leven lang wonen in het westerkwartier” staat centraal in ons strategisch meerderjarenplan 2022-2025. Hierbij zetten we in op het verder ontwikkelen en professionaliseren van de welzijnscomponent. Dit past bij de kernwaarden ‘Wij staan voor tevreden cliënten die zich ‘thuis’ voelen en zich gesterkt weten in het nemen van de eigen regie over hun leven en de zorgvraag’. Goede zorg betekent voor ons dat wij de cliënten tot hun recht willen laten komen. Wij willen aansluiten bij wensen en gewoontes, zodat iedereen zich veilig en vertrouwd voelt, ook wanneer we kwetsbaar zijn. We hebben interesse in elkaar en willen weten waarom de ander iets doet, wil of vindt. We helpen en ondersteunen elkaar. Om de kwaliteit van leven in stand te houden of te verhogen moeten de sociale en daarnaast ook de fysieke omgeving aansluiten bij de behoefte van de bewoner. In een goede omgeving zijn de zorg, behandeling, dagbesteding, activiteiten en huisvesting op elkaar afgestemd, passend bij de behoefte van de bewoner. Vanuit de reguliere zorgplannen blijkt vaak dat vooral de somatische kant belicht wordt, het welzijn en welbevinden is nog wel eens onderbelicht. We hebben in 2022 een start gemaakt om samen met de medewerkers het welzijn beter op de kaart te zetten. In 2023 willen het welzijn nadrukkelijker inbedden in Vredewold.

### ‘Een nieuwe Visie op persoonsgerichte zorg’

In samenwerking met een functiegroep bijeenkomst welzijn is een nieuwe visie ontstaan op de persoonsgerichte zorg. Hieronder leest u de visie welke in 2023 mee wordt genomen in het kwaliteitsjaarplan 2023. Ieder mens geeft vanuit eigen kracht richting aan zijn leven. Hij leeft in een omgeving die hij zelf verkiest en op een manier zoals hij die zelf het liefste wil.

### Persoonsgericht werken bij Vredewold

Om tegemoet te komen aan de behoeften en verlangens van bewoners, is het van belang dat medewerkers iemand leren kennen en denken en handelen vanuit de behoeften van de bewoners waar ze voor zorgen. Dit zodat de bewoner een leven leidt wat overeenkomt met de behoefte. De gedachtegang van Tom Kitwood vormt de basis voor het persoonsgericht werken. Het uitgangspunt is dat alle mensen, onafhankelijk van hun ziektebeeld, behoeften en verlangens hebben. In het model van Kitwood worden deze behoeften en verlangens heel duidelijk in categorieën onderverdeeld en beschreven:

**Comfort** (troost en bemoediging): De behoefte aan warmte, tederheid en troost van anderen. Vooral wanneer iemand zich alleen, onveilig of angstig voelt.

**Identiteit:** De behoefte om te weten wie je bent en een goed gevoel te hebben over jezelf. En kunnen doen wat je altijd deed (een gevoel van continuïteit met het verleden).

**Gehechtheid:** De behoefte om je veilig en geborgen te voelen bij andere mensen. Het gaat erom veilige en vertrouwde relaties te hebben.

**Bezig zijn** (iets om handen hebben): De behoefte om onderdeel uit te maken van het leven en je nuttig te kunnen voelen.

**Erbij horen:** De behoefte om onderdeel uit te maken van een groep, van een sociale omgeving en je welkom te voelen.

De kern van het model betreft liefde: de behoefte aan liefdevolle aandacht en respect.

Wij werken in het huis van de bewoner en kennen de bewoner. Medewerkers werken vanuit hun hart en professie. Persoonsgericht werken heeft tot doel dat bewoners zich op hun gemak voelen en zichzelf kunnen zijn. Met andere woorden ‘het is goed zoals je bent’. Medewerkers weten wat bewoners fijn vinden. We willen daarom uitgaan van de holistische benadering. Dit wil zeggen: ‘de mens in zijn geheel (holos) tot zijn recht laten komen’. Hierbij willen we vijf aspecten te onderscheiden die belangrijk zijn voor het welbevinden: Emotioneel, fysiek, mentaal, spiritueel en sociaal. Voor elk van deze gebieden dient aandacht te zijn. Dan wordt het geheel méér dan de som der delen.

## **Concreet betekent persoonsgericht werken in Vredewold**

Op het emotionele gebied wordt er gewerkt vanuit de behoeftenbloem van Tom Kitwood. Centraal daarin staat liefdevolle aandacht, waardigheid en daaromheen staan de fundamentele behoeften van iedereen. Het is een goed hulpmiddel voor het in kaart brengen van onvervulde behoeften van een oudere. De medewerker gebruikt deze in een persoonsversterkende benadering. Er wordt aangesloten op de behoeften van ieder individu, waarbij iets om handen hebben en regie voeren evengoed tot zijn recht komen als geborgenheid en troost. Op het fysieke vlak heeft de medewerker kennis van ziektebeelden en beschikt deze over vaardigheden in het helpen bij ADL. Daarnaast heeft de welzijnsmedewerker oog voor verbetering en verslechtering van de lichamelijke conditie.

Op het mentale vlak zijn medewerkers op de hoogte van de verschillende stadia van dementie. Medewerkers weten hoe ze mensen met dementie het beste kunnen benaderen, hebben de beschikking over diverse benaderingswijzen en weten in te spelen op het soms grillige karakter van de ziektebeelden, de verschillende stadia van alertheid en de balans tussen activering en rust.

Er is respect voor ieders levensovertuiging. Medewerkers weten de juiste wegen te bewandelen (bijvoorbeeld verwijzen) om de bewoner hierin tot zijn recht te laten komen. Sociale contacten zijn belangrijk voor iedereen. Vanuit de persoonsgerichte benadering worden bewoners gestimuleerd om contacten met elkaar aan te gaan. Er wordt rekening gehouden met de groepsdynamiek en er wordt geanticipeerd op momenten dat het moet. Humor en vriendelijkheid staan hierbij voorop. De medewerkers zijn vaardig in het organiseren van (groeps)activiteiten waarbij iedereen tot zijn recht komt. Daarbij respecteert ze ieders eigenheid in voorkeuren en aversie. Er is oog voor de alertheid en de betrokkenheid van de bewoners en een goede balans tussen het prikkelen, activeren, rust bewaren en individuele voorkeuren worden bewaakt.

## **Persoonsgerichte zorg-leefplannen volgens de Mikzo systematiek**

Mikzo is een methodiek in het ONS programma waarmee de professional, zoals de verzorgende, de (wijk)verpleegkundige of de behandelaar, samen met de cliënt en zijn of haar netwerk een zorgplan maakt. Het is een meetinstrument voor de kwaliteit van zorg. Alle gebieden worden in beeld gebracht en gescoord. Deze scores leiden tot acties die in het Mikzo-plan komen. De gebieden van het Mikzo zijn te vinden in vijf domeinen: persoonsgerichte zorg, wonen, welzijn, veiligheid en gezondheid. In elk van deze domeinen zijn er gebieden waarop wordt gemeten hoe de situatie op dat moment is (de status). In het jaar 2022 is hard gewerkt om samen met Adcase het ONS systeem beter in te richten waardoor de Mikzo systematiek nog beter tot dienst kan zijn en eenvoudiger is om mee te werken. Met ingang van 1 oktober 2022 zijn we gaan werken volgens deze methode en in 2023 blijven we aandacht houden voor de systemen. De wijkverpleging maakt gebruik van het OMAHA classificatiesysteem voor het maken van een indicatie met een bijbehorend zorgplan.

## **Eigen behandelteam**

Door het staken van het fusietraject kwam Vredewold eind 2022 voor een nieuwe uitdaging te staan. In het fusietraject zou Vredewold gebruik maken van de behandeldienst van Zorggroep Groningen. Na het staken van de fusiebesprekingen is er met spoed gezocht naar een passende oplossing voor de huidige bewoners met een Wlz-indicatie inclusief behandeling en vooruitlopend op uitbreiding van de groep bewoners met behandeling. Dit is afgerond met een positief resultaat: de paramedische dienst, de aanwezige SOG en Psycholoog vormen in Vredewold nu een sterk team. Afdelingen voor bewoners met een Wlz-indicatie exclusief behandeling hebben de eigen huisarts als hoofdbehandelaar. Hiermee is deze eindverantwoordelijk voor de medische zorg. Op basis van consultering kan wel gebruik gemaakt worden van de expertise van de bovengenoemde disciplines.

## Zorgevaluatie, Advance Care Planning (ACP) en Multidisciplinair overleg

In 2022 is er een basis gelegd voor een andere benadering van het multidisciplinaire overleg (MDO). Vredewold heeft met succes verbinding gezocht met de huisartsen waardoor er een nieuwe opzet van overleg is ontstaan. Voor het MDO worden huisartsen en andere betrokken disciplines als fysiotherapie, logopedie en ergotherapie uitgenodigd. Naast de evaluatie van de zorg wordt tijdens het MDO ook de Advance Care Planning (ACP) geëvalueerd. Indien mogelijk wordt dit meteen vastgelegd.

Advance Care Planning stelt mensen in staat om doelen en voorkeuren te formuleren voor toekomstige medische behandelingen en zorg te bespreken met familie en zorgverleners, eventuele voorkeuren vast te leggen en indien nodig te herzien in het elektronisch dossier. Vertegenwoordigers van de bewoners blijven betrokken in de vorm van een zorgleefplan bespreking en kunnen op eigen initiatief een afspraak maken op consultbasis bij de huisarts.

## Pijler 2: Wonen en Welzijn

### Huiskamer

In 2022 is er een teamleider Welzijn aangesteld om invulling te geven aan het proces rondom Welzijn. Dit met als doelstelling om de huiskamers te herformen, taak-functie omschrijvingen te herijken, kennis van omgang/ benaderingswijze en ziektebeelden verbeteren en om de medewerkers welzijn onderdeel van MDO te laten zijn.

### Activiteitenbegeleiding en Zinnvolle tijdsbesteding

Er zijn drie activiteitenbegeleiders aangesteld welke individueel meekijken met de mogelijkheden per individu of groepsgericht. Daarnaast bieden ze ook grotere activiteiten welke voor alle bewoners van Vredewold toegankelijk zijn.

### Dagbesteding

Het afgelopen jaar stond al in het teken van de verhuizing die juni 2023 op de planning staat. Daarnaast is er een start gemaakt betreffende de herinrichting van de werkprocessen bij gemeente Westerkwartier. De gemeente heeft ervoor gekozen om een extra partij (MIEP uit Zierikzee) als schakel tussen de zorgaanbieder en gemeente in te zetten voor de WMO-indicaties. Daarnaast is er een start gemaakt om zorg- leefplannen te implementeren en om zich te certificeren voor het kwaliteitscertificaat.

### Familieparticipatie en inzet van vrijwilligers

Vredewold wil bereiken dat familieparticipatie een vanzelfsprekend onderdeel van de dagelijkse zorg is. De bedoeling is dat zij nadrukkelijk partner in de zorg zijn of worden. Familieparticipatie is een samenspel tussen verzorging, de cliënt zelf en familieleden, wat uiteindelijk leidt tot een betere kwaliteit van leven. In het jaar 2022 is hier aandacht aan besteed door familie actief te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. In het jaar 2023 zal dit nog verder uitgewerkt worden en staat ook het beleid rondom de inzet van vrijwilligers op de agenda.

### Schoon en verzorgd lichaam en verzorgde kleding

In het zorgplan wordt in afstemming met de bewoner en /of diens familie vastgelegd welke zorg en ondersteuning nodig is bij de dagelijkse zorg. Eigen regie wordt hierin gestimuleerd door de zorg niet volledig over te nemen, maar aansluiting te bieden bij de behoefte.

### Voeding

In 2022 stond het ontwikkelen van een nieuw voedingsconcept op de planning. De uitgangspunten zijn.

- Goed en gezond eten voor onze bewoners
- Welzijn voor de bewoners
- Variabele etenstijden
- Standaardisatie voedingsconcept
- Terugdringen van derving
- Controleerbaar maken van Haccp en voedselveiligheid.

In 2023 krijgt dit voedingsconcept meer vorm.

### Risico-inventarisatie en evaluatie

In de profielvragenlijst van het nieuwe Mikzo zorgplan zijn vragen over mogelijke risico's opgenomen: incontinentie, vallen, huidletsel/decubitus, ondervoeding/overgewicht, medicatiefouten (BEM), pijn en depressie. Deze zijn gekoppeld aan het zorgplan, zodat bij een mogelijk risico de CV'er dit vertaalt in een doel en actie (professionele afweging). Door deze vragenlijsten ook tijdens de MDO's terug te laten komen als aandachtspunt, is het structureel in kaart brengen van risico's goed geborgd. Er dient komend jaar nog een verbeterslag te worden gemaakt in het omzetten van de signalering naar interventies.

### Huiddefecten

- Om de wondzorg onder de aandacht te brengen wordt 2x per jaar aangeschoven bij alle teams in het teamoverleg. Bij deze gelegenheid wordt er een korte uitleg of klinische les gegeven over een onderwerp waar het team behoefte aan heeft.
- Bij bewoners met een wond zal de deskundige de contactverzorgende begeleiden bij het opstellen/vastleggen van een wondbehandelplan. Ook de overige teamleden worden betrokken bij het uitvoeren van de wondzorg.
- Jaarlijkse controle (2de kwartaal) van het wondbeleid en controle op eventuele nieuwe richtlijnen vindt plaats, en indien van toepassing worden nieuwe richtlijnen geïmplementeerd/verspreid in de organisatie.
- Er wordt regelmatig contact onderhouden met leveranciers van wondmateriaal.

### Infectiepreventie

Vredewold vindt het belangrijk om infectiepreventie en hygiëne te integreren in het dagelijks handelen van alle medewerkers en het bewustzijn te verhogen. Het IPC-beleid is herschreven volgens richtlijnen van de LCHV. De herziene versie is inmiddels klaar. Medewerkers worden regelmatig geïnformeerd en geschoold in samenwerking met de GGD. Ook in 2023 vindt er scholing van medewerkers plaats.

### MIC-meldingen

Vredewold is een lerende organisatie. Om helder in kaart te brengen waar de verbeterpunten liggen wordt gewerkt middels de zogenaamde Meldingen Incident Client (MIC) procedure. Een werkgroep is belast met administratieve handelingen om de MIC-meldingen te documenteren. Er is naar gekeken of het systeem hierin zou kunnen faciliteren. Inmiddels is het systeem aangepast aan de wensen.

In 2023 gaan we evalueren of het systeem nog beter kan aansluiten bij de praktijk. Het aantal medicijnincidenten is, ook omdat we zijn gaan meten, toegenomen waar deze een afname liet zien in het vorige kwartaal. Deze stijging komt voornamelijk uit de thuiszorg en heeft te maken met cliënten die in een overgangsfase zitten waarbij de thuiszorg het verstrekken van medicatie op basis van niet meer zelfredzaamheid mag gaan overnemen. In de intramurale setting komen medicijnincidenten door toename van de werkdruk en complexere zorg. Er is daarop, ingezet op beter gebruik medicatie door scholing. Het aantal onbegrepen gedrag incidenten kent een forse toename. Deze vinden met name plaats bij de verpleegafdeling in de gemeenschappelijke ruimten. Incidenten vinden vaak bij dezelfde cliënten plaats of staan in verband met het gedrag van een bewoner. Medewerkers worden geschoold om beter met deze situaties om te gaan en om de handelingsbekwaamheid te verbeteren.

Er is in 2022 na de zomervakantie gestart met een weerbaarheidstraining bij medewerkers van de verpleegafdelingen en de Leeksterschans. Deze training wordt later verder in de organisatie uitgerold. Verder wordt door psycholoog en SOG aandacht besteed aan groepscombinatie bij plaatsing nieuwe bewoners.

Evaluatie, opvolging en nadere protocollering bij incidenten wordt verder opgepakt. De onbegrepen gedrag incidenten vonden allen op de verpleegunit plaats en hadden betrekking op vermissing/ weggelopen bewoner (4), geen toegang tot gegevens (1) wond niet behandeld (3) Optiescan niet aan.

Uit de rapportages zijn aanbevelingen gedaan om bijvoorbeeld thermostaatkranen te controleren en waar nodig te vervangen. Verder is er aandacht voor alertheid bij aandoen optiescan's en wordt navraag gedaan over het deurbeleid in de nacht. De handelswijze omtrent overdracht van piepers is bij de zorgafdelingen opnieuw onder de aandacht gebracht. Wondbehandeling wordt voortaan apart opgenomen in de agenda.

De verwerking van inloggegevens/bevoegdheden (van met name uitzendkrachten) is meegenomen in de optimalisering van Afas en ONS/Nedap.

### **Medicatieveiligheidsbeleid**

Vredewold werkt vanuit de veilige principes van medicatieveiligheid. Deze veilige principes beschrijven wie waar verantwoordelijk voor is, en hoe je veilig kunt werken. Bij medicatieveiligheid gaat het om veilige zorg voor de cliënt én om veilig werken voor de medewerker. Belangrijk is om de landelijke richtlijnen te volgen en dit uit te dragen richting medewerkers.

Er wordt op verschillende manieren aandacht gevraagd voor medicatieveiligheid. Ook zijn er dit jaar nieuwe medicijnkarren aangeschaft voor alle afdelingen wat ten goede komt aan de medicatieveiligheid. In 2022 is er gestart met medicatieveiligheid als maandelijks onderwerp te behandelen binnen de teams. Er is extra alertheid op de inname van medicatie en worden duidelijkere afspraken gemaakt wie bij welke bewoner de medicatie geeft. Medewerkers van de thuiszorg lezen de takenlijst/zorgplannen met extra aandacht voor de start van elke dienst. Verder wordt dit onderwerp organisatie breed verder onder de aandacht gebracht. De wijze waarop registratie in N-Care plaatsvindt wordt onderzocht. Ook worden medewerkers gewezen op hun verantwoordelijkheden.

### **Wet Zorg & Dwang**

Omdat onbegrepen gedrag en de Wet Zorg en Dwang dicht bij elkaar liggen ligt er voor 2022/2023 een actieplan klaar rondom multidisciplinair en methodisch samenwerken. Dit om probleemgedrag en de inzet van psychofarmaca en/of onvrijwillige zorg terug te dringen. Vredewold wil inzetten op een goede manier van benaderen van probleemgedrag. In dit actieplan zal worden omschreven hoe te komen tot de juiste manier van zorg verlenen bij mensen met dementie en probleemgedrag. In het actieplan zullen verschillende werkafspraken en plannen nader worden uitgewerkt. Dit allemaal om tot hetzelfde doel te komen: minder onbegrepen gedrag van psychogeriatrische bewoners.

Om een huiselijke sfeer gericht op welzijn en welbevinden op te zetten zullen zorgmedewerkers en behandelaren goed moeten samenwerken. Daarnaast zou de familie van de bewoner hierin ook nog een grotere rol kunnen krijgen om meer persoonsgericht te gaan werken. De werkgroep WZD is druk bezig om naar opendeuren op de verpleegunit en Leeksterschans toe te werken. Hiervoor is een zgn. opendeurenplan geschreven, het streven is om het tweede kwartaal van het jaar 2023 de deuren op de verpleegunit te openen. Echter kan dit pas wanneer er aanpassingen in de systemen afgerond zijn. Hiermee wordt bedoeld dat de leefcirkels ondersteunend zijn.

Thuiszorg: De casemanager dementie en een wijkverpleegkundige zien toe op de Wet Zorg en Dwang voor de cliënten van de wijkverpleging.

## Ergocoach

Om handelingen zoals het werken met tilliften of aantrekken van steunkousen veilig en verantwoord uit te voeren zijn er op iedere afdeling medewerkers opgeleid tot ergo coach. Deze medewerker is extra geschoold in het werken met het indiceren van gebruik en instructies geven met betrekking tot allerlei hulpmiddelen in de zorg. De ergo coaches zullen jaarlijks een opfriscursus krijgen om ook bevoegd en bekwaam te blijven op dit gebied. Daarnaast is de ergo coach ook beheerder van de hulpmiddelen. Zij beheert, in overleg met teamleider facilitair, de opslag en voorraad van de hulpmiddelen. De ergo coaches hebben in het najaar 2022 een carrousel georganiseerd, dit wordt vervolgd in 2023.



### Kwaliteitsmanagementsysteem

Vredewold is op het moment van schrijven bezig met het aanleveren van de stukken voor de ISO-certificering. De ISO-certificering maakt aantoonbaar dat Vredewold in staat is processen, producten en diensten continu te evalueren en te verbeteren. Naast het feit dat steeds meer opdrachtgevers en leveranciers een ISO-certificaat als eis stellen, zoals bij aanbestedingstrajecten, biedt ISO-certificatie ook grote meerwaarde voor de organisatie zelf. Een onafhankelijke externe organisatie (Dekra) voert in het najaar van 2023 een externe audit uit voor de ISO-certificering.

### Leren vanuit de MIC-meldingen

Vanuit de MIC-meldingen komen verbeterpunten naar voren. Deze punten zijn door het lid van de werkgroep op de betreffende afdeling in het team bespreekbaar gemaakt tijdens het maandelijkse teamoverleg.

### Lerend netwerk

Alle disciplines binnen de organisatie kunnen aansluiten aan bij netwerken in de noordelijke provincies en eventueel op nationaal niveau. Er is vaak een mogelijkheid om online aan te sluiten of in de vorm van een congres.

### Kennis van ziektebeelden

Wanneer er wordt gesproken over een dubbele zorgvraag zien we met name de trend ontstaan welke zich uit in de vorm van gedragsveranderingen. Gedragsveranderingen kunnen samenhangen met somatische factoren of met co morbide psychopathologie (zoals een delier, psychose, depressie, angststoornis of slaapstoornis). Psychopathologische syndromen zoals een delier, een depressie, een angststoornis of een psychose, en symptomen zoals hallucinaties, zijn geen vormen van gedrag, maar kunnen van gedrag worden vermoed of afgeleid.

Deze syndromen kunnen een (mede)oorzaak zijn van probleemgedrag en vragen om nader onderzoek. Methodisch en multidisciplinair werken bij probleemgedrag bij mensen met dementie is daarom ook een vereiste. Methodisch werken en gebruik van een gezamenlijke visie en denkkader om probleemgedrag te begrijpen, zijn belangrijke elementen van een multidisciplinaire aanpak bij probleemgedrag. Daarom gaan we het komend jaar onderzoeken vanuit welke methodiek wij willen werken en hoe we dit kunnen inbedden binnen de organisatie.

Op dit moment staat 'GRIP op probleemgedrag' wat met name effectief is bij ouderen met dementie bovenaan de lijst om te overwegen. De erkenningscommissie ouderenzorg heeft de interventie 'GRIP op probleemgedrag' erkend als goed onderbouwd en effectief. Uit onderzoek blijkt dat de interventie helpt bij het verminderen van onbegrepen gedrag en psychofarmacagebruik bij bewoners met dementie in de intramurale zorg.

In het jaar 2022 zijn we begonnen met het scholen van medewerkers door middel van de training weerbaarheid in de zorg. De training weerbaarheid is bedoeld voor medewerkers in de zorg en onderwijs die in het werk te maken krijgen met stress en/of agressie. In 2023 krijgt dit een vervolg.

Daarnaast zijn in 2022 de volgende modules (verplichte e-learnings) toegevoegd aan het LMS: Delier, Depressie, Omgaan met probleemgedrag, Psychiatrische stoornissen en Zorgvragers met dementie verzorgen.

Dit thema gaat over de aansturing en governance van de zorgorganisatie die faciliterend zijn voor kwaliteit, zoals het beleggen van verantwoordelijkheid, besluitvorming en risicomanagement, en over de strategische, statutaire financiële verplichtingen. Het kwaliteitskader geeft een aantal lijnen aan die van cruciaal belang zijn voor kwaliteit van verpleeghuiszorg. In het kwaliteitskader verpleeghuiszorg worden thema's onderscheiden als het gaat om leiderschap, governance en management. Deze worden hieronder per thema verder uitgewerkt.

### Visie op zorg

In het jaarplan 2022 was het uitgangspunt is dat iedereen samenwerkt vanuit zijn of haar werkgebied en verantwoordelijkheid ten aanzien van de client, de lijnen zijn aangescherpt, kort zijn en duidelijk.

### Sturen op kernwaarden

In 2022 heeft Vredewold de volgende kernwaarden ontwikkeld. Bij Vredewold geloven we erin dat mensen zo lang als redelijkerwijs mogelijk is regie moeten hebben over hun eigen leven en welbevinden. Dat begint met wonen, wonen op een plaats waar je geboren bent of waar je een groot deel van je leven hebt doorgebracht, in de nabijheid van familie en vrienden.

### Veelzijdig

Het brede aanbod dat is wat iedereen die met Vredewold in aanraking komt onmiddellijk opvalt, veelzijdig is dan ook één van onze kernwaarden. Een diversiteit in activiteiten, een dynamische hoeveelheid energie en een verscheidenheid aan kwaliteiten. Welzijn en zorg die in elkaar overvloeien, zorg en wonen die vanuit korte lijnen in elkaars verlengde liggen. En als wij zelf niet in staat zijn om te voorzien in een zorgvraag verwijzen wij door naar voor ons bekende, betrouwbare en kwalitatief vergelijkbare partners. Kortom dan gaan we het regelen voor de cliënt.

### Vanzelfsprekend

De cultuur binnen Vredewold is mensgericht en zonder al te veel franje. We zitten immers in het Westerkwartier: Groningse nuchterheid is ons niet vreemd, vanzelfsprekend is onze andere kernwaarde.

Als we JA zeggen staan en gaan we er ook voor. Verder zijn we kort en duidelijk, geen poeha. We zijn vaak verrast als iemand ons bijzonder vindt en we staan verbaasd als we op onze unieke eigenschappen gewezen worden. We willen daarom naast bescheiden vooral trots zijn en die trots ook uitstralen.

### Lokaal en betrokken

Lokaal (en) betrokken is onze derde kernwaarde. Vredewold is sinds jaren gevestigd in Leek, in het Westerkwartier en voelt zich daarmee verbonden. Zowel in geografisch opzicht als met de typische regionale cultuur. Wij hechten er veel waarde aan dat we vanuit deze betrokkenheid – ook in de toekomst – dagelijks kunnen zeggen dat wij staan en ons uiterste best doen voor een 'Leven lang wonen in het Westerkwartier'.

Vredewold blijft ook in turbulente tijden de voornoemde kernwaarden nastreven.

## Leiderschap en goed bestuur

De Governancecode Zorg is leidend voor het bestuur en toezicht van Vredewold. Er is een integrale verantwoordelijkheid bij bestuur en toezicht in het afwegen van de maatschappelijke belangen en hiermee het waarborgen van goede zorg en het krijgen van maatschappelijk vertrouwen. De Raad van Bestuur dient primair het belang van Vredewold in relatie tot de maatschappelijke functie. De Raad van Toezicht heeft verschillende rollen: controlerend, adviserend en de klankbordfunctie. De taken, verantwoordelijkheden en de bevoegdheden van zowel de Raad van bestuur als de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in de statuten van stichting Vredewold en in het reglement van Raad van Toezicht en Raad van Bestuur.

## Rol en positie interne organen en toezichthouders

Bij Vredewold functioneert naast een bestuurder (Raad van Bestuur) een toezichthoudend orgaan (Raad van Toezicht), een ondernemingsraad en een cliëntenraad.

De bestuurder is voorzitter van het managementteam, bestaande uit de managers Zorg, Bedrijfsvoering en PO&O. De Raad van Toezicht van Vredewold volgt de Governancecode Zorg en zij heeft een toezichthoudende-, advies, klankbord- en een gewetensfunctie. Bij de Raad van Toezicht berusten de belangrijkste constituerende bevoegdheden zoals benoeming, schorsing en ontslag van de Raad van Bestuur, statutenwijziging en ontbinding rechtspersoon.

De Raad van Toezicht werkt met een remuneratiecommissie, een auditcommissie, een commissie Kwaliteit en Veiligheid en een commissie Organisatie en Ontwikkeling.

Deze commissies komen voorafgaand aan de RvT vergaderingen bijeen en bereiden de agendapunten die op hun expertise zijn gericht goed voor en voorzien deze indien gewenst van een advies aan de Raad van Toezicht.

De leden van de Raad van Toezicht gaan ieder op hun eigen werkerrein regelmatig op werkbezoek in de organisatie. Deze zogenaamde meeloop momenten worden door zowel de toezichthouders als de medewerkers op de werkvloer als zeer leerzaam en prettig ervaren.

In het jaar 2022 zijn er geen wijzigingen geweest in de samenstelling van de interne organen en toezichthouders geweest.

Door de voorgenomen fusie is eerder het opzetten van de VAR ((PAR)Verpleegkundige en/of Verzorgende of Professionele Adviesraad) onderbroken. In het jaar 2023 willen wij dit weer gaan oppakken.

## Inzicht hebben en inzicht geven

De teamleiders beschikken over leidinggevende en coachende kwaliteiten. Zij zijn medeverantwoordelijk voor het kader waarin het primaire proces zich afspeelt.

Er is in 2022 een start gemaakt met de borging van de verpleegkundige dienst.

De bestuurder houdt toezicht en is voor een groot gedeelte van de week aanwezig, altijd bereikbaar voor ruggenspraak (24/7) en eindverantwoordelijk. Er zijn korte lijnen met de eerstelijnszorg en het vaste behandelteam zoals onder andere de huisartsen, SOG, apotheek, psycholoog, fysiotherapeut, logopedist, pedicure.

Bijna al onze verzorgenden en verpleegkundigen zijn geregistreerd in het kwaliteitsregister van de V&VN. Het Kwaliteitsregister Verpleegkundigen & Verzorgenden is een online registratiesysteem waar je als verpleegkundige of verzorgende vastlegt wat je doet aan deskundigheidsbevordering.

Door de beroepsgroep is, in samenspraak met betrokkenen, een standaard opgesteld waaraan je je kunt spiegelen en kunt zien of je voldoende bekwaam bent.

## Pijler B. Randvoorwaarden: Personeelssamenstelling

Door onze veranderende bevolking en veranderende zorgvraag neemt de behoefte aan (andere) zorg en ondersteuning toe.

Tegelijkertijd kampt de zorg met personeelstekorten, een hoog ziekteverzuim en het aantal moeilijk vervulbare vacatures groeit.

Daarom is er veel aandacht geweest voor het inrichten van het functiehuis in samenwerking met de verschillende functiegroepen en is de functie van zorgcoördinator gecreerd.

Deze functionaris is de rechterhand van de teamleider en is dagelijks (met verantwoordelijkheden in de zorg) op de afdeling aanwezig en coördineert de zorgprocessen in praktische zin.

Het ziekteverzuim is – ook in de slipstream van Corona – onverminderd hoog. Dit en de krappe arbeidsmarkt heeft gemaakt dat we veel gebruik hebben moeten maken van de inzet van ZZP-ers. Organisatorisch is dat ingewikkeld en het is duur. Tegelijk zijn we een weg ingeslagen nieuwe afspraken te maken over en met de behandeldienst in huis.

Het project 'Vanaf vandaag' zet in op een nieuwe cultuur waarin we vooruitkijken in een open en veilige omgeving.

## Pijler C: Randvoorwaarden; Gebruik van hulpbronnen

De start van elk zorgproces begint bij de wensen en ondersteuning van de bewoners. De bestuurder en manager zorg sturen aan op aanwezigheid van de juiste randvoorwaarden voor het bieden van kwalitatief goede zorg. Andere belangrijke hulpbronnen bij het realiseren van kwaliteit van verpleeghuiszorg zijn de ondersteunende factoren van gebouwen, ICT, materialen, samenwerkingsovereenkomsten en de administratieve organisatie. Deze hulpbronnen zijn ondersteunend aan het primaire proces.

In 2022 is er een flinke inhaalslag geweest om deze basis te verstevigen.

### De zeven bronnen van arbeidsvreugde

De afgelopen jaren hebben er door de vele wisselingen in de leidinggevende posities, nagenoeg geen jaargesprekken plaatsgevonden. Omdat het belangrijk is om met elkaar in gesprek te blijven hebben we gekeken hoe we hier op een voor ons allen passende manier invulling aan kunnen geven.

We hebben gekozen voor De zeven bronnen van arbeidsvreugde van de auteur Kees Kouwenhoven. Het is een praktisch model wat zeer bruikbaar is in de praktijk. 'De zeven bronnen van arbeidsvreugde' geeft een route aan naar het creëren van een werkomgeving waar 'lekker en zinvol' kan worden gewerkt. Hiervoor is een model met bijbehorende instrumenten ontwikkeld. De kern van het model bestaat uit de zeven bronnen van arbeidsvreugde, te weten:

1. Fysiek welbevinden
2. Collegialiteit
3. Waardering en vertrouwen
4. Goede prestaties
5. Groei
6. Werken met hart en ziel
7. Hogere zingeving

Elk van de bronnen moet voldoende tot zijn recht komen om stabiele en evenwichtige arbeidsvreugde te realiseren. Er worden diverse obstakels en versterkers behandeld die van invloed zijn op het realiseren van arbeidsvreugde. Dit model wordt in het jaar 2023 geïmplementeerd.

### Technologische hulpbronnen

Op de zorgafdelingen en afdelingen kleinschalig wonen wordt gebruik gemaakt van domotica in verschillende vormen. Verschillende soorten sensoren worden ingezet met als doel om meer vrijheid te kunnen geven aan bewoners. Er zijn in het jaar 2022 werkbezoeken afgelegd bij collega-zorginstellingen die reeds gebruik maken van domotica om zodoende kennis op te halen over alle mogelijkheden voor de inzet van ICT in de zorg.

### Wachlijsten

De wachlijsten worden beheerd door zorgbemiddeling. Het het jaar 2022 heeft in het teken gestaan van doorontwikkeling van de zorgbemiddeling van Vredewold waarbij met name de processen zijn aangescherpt. Inmiddels worden er weer huisbezoeken afgelegd en is er om de week een multidisciplinair overleg over de wachtlijst. Hierdoor zijn er kortere lijntjes en verloopt het opnameproces beter met bijbehorende juiste indicering bij binnenkomst. De zorgbemiddeling is verantwoordelijk voor het aanvragen van de (her)indicaties waarmee deze taak vanuit de zorg komt te vervallen en het proces beter geborgd is in de organisatie.

### **Financiën en administratieve organisatie**

Vredewold werkt met een jaarlijkse beleidscyclus (planning- en control cyclus) die beschreven staat in het strategisch meerjaren beleidsplan, het kwaliteitsbeleid en financieel beleidsplan. De bestuurder stelt jaarlijks een kaderbrief op als start van de beleidscyclus. Na afloop van het jaar wordt via het bestuursverslag verantwoording afgelegd over de meest relevante ontwikkelingen. De verantwoording over de financiële ontwikkelingen vindt jaarlijks plaats via de jaarrekening inclusief accountantsverklaring.

Voor dit jaar is een meerjaren beleidsplan (2022-2025) opgesteld "Een leven lang wonen in het Westerkwartier" welke als leidraad gebruikt wordt bij alle documentatie binnen Vredewold.

### **Professionele relaties en samenwerkingsovereenkomsten met andere zorginstellingen**

Vredewold heeft afgelopen jaar samengewerkt met onder andere de Roner apotheek, Medtzorg, huisartsen in en om het gebied Leek, pedicure, diëtiste, fysiotherapie, ZINN mondzorg, logopedie, Arjo.

## Pijler D Randvoorwaarden: Gebruik van informatie

Het Kwaliteitskader stelt drie thema's centraal als het gaat om gebruik van informatie.

### **Verzamelen en delen van informatie primair voor samen leren en verbeteren van kwaliteit**

Eind 2022 hebben de meest recente interviews plaatsgevonden door een belteam van ZorgfocuZ. Zij hebben op basis van de standaard vragenlijsten van ZorgkaartNederland de interviews afgenomen. De uitkomsten hiervan worden door ZorgfocuZ aangeleverd bij ZorgkaartNederland. In 2022 zijn er twee positieve reviews geplaatst door cliënten van de thuiszorg.

### **Benutten en optimaliseren van bestaande administratiesystemen**

Registraties die voorwaardelijk zijn voor een goed zorg- behandel- en ondersteuningsproces worden zoveel mogelijk uit bestaande administratieve datasystemen betrokken. Voor de zorg wordt gebruik gemaakt van ONS/NEDAP.

Voor de administratieve onderdelen staat het systeem van AFAS centraal en is er constant sprake van doorontwikkeling.

Het systeembeheer bij Vredewold is belegd bij een externe parte (Contict) en samen wordt toegewerkt naar een integratie van de diverse systemen en het functioneel beheer ervan.

### **Openbaarheid en transparantie**

Vredewold hecht veel waarde aan de ervaringen van bewoners. Zorgkaart Nederland wordt actief gepromoot en ingevuld. Jaarlijks worden er tevredenheidsmetingen uitgevoerd. De Cliëntenraad is actief betrokken bij de bespreking van de uitkomsten en de vervolgfafspraken naar aanleiding daarvan.

Het kwaliteitsverslag is openbaar toegankelijk op de website van Vredewold en de Openbare Database van Zorginstituut Nederland.



**Vredewold Leek**  
Pulvertorenstraat 1  
9351 BP Leek

Telefoon: 0594-552626  
E-mail: [info@vredewold.nl](mailto:info@vredewold.nl)