

Kwaliteitsverslag 2022



Documentnummer	: 20230411/01	Versie	: 02
Ingangsdatum	: 01-06-2022		
Documenteigenaar	: Directie		
Aantal pagina's	: 14		

Inhoud

Inleiding	3
Voorwoord	4
Missie, visie en kernwaarden	5
Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	6
Wonen en welzijn	8
Leren en werken aan kwaliteit	9
Leiderschap, governance en management	11
Personeelssamenstelling	12
Gebruik van hulpbronnen	13
Gebruik van informatie	13
Nawoord van de directie	13



Huize Weltevrede

Inleiding

Huize Weltevrede is particuliere zorgsetting gevestigd in de landelijke omgeving van Zandhuizen. Samen met ons ervaren en betrokken team, werken we aan de kwaliteit van zorg, waarbij de persoonlijke aandacht en woonbeleving voor de bewoner voorop staat.

Huize Weltevrede is geopend op 1 januari 2018. Op de begane grond zijn 5 studio's; zit/slaapkamer met eigen badkamer en toilet. Sinds 1 oktober 2020 zijn er 3 zit/slaapkamer gesitueerd op de 1^{ste} etage. De bewoners maken hier gebruik van een gezamenlijke badkamer en toilet. Alle kamers zijn voor vast verblijf. Indien er ruimte is dan bieden we de mogelijkheid voor tijdelijk verblijf vanuit de WMO of particulier.

De zorg wordt geleverd op basis van wonen en zorg gescheiden. De zorg wordt gefinancierd vanuit de Wet langdurige zorg op basis van PGB. Binnen Huize Weltevrede wonen mensen met dementie of met een andere beperking of aandoening. In Huize Weltevrede vinden wij het belangrijk dat de bewoner zich thuis voelt. Het is hun huis en thuis! Door de zeer kleinschalige woonzorgsetting ontvangen de bewoners veel persoonlijke zorg en individuele begeleiding.

De kwaliteit van zorg staat hoog in het vaandel. Het zorgteam bestaat uit verschillende functieniveaus: woonzorgassistent, helpende, verzorgende IG en verpleegkundige. Het team werkt nauw samen met huisartsenpraktijk De Wissel in Noordwolde. Er is een vaste pedicure en een kapper. Zij komen op afspraak op de locatie. Indien nodig komen op consultbasis de specialist ouderengeneeskunde, fysiotherapeut, podoloog, logopediste, diëtiste ect.

Dit kwaliteitsverslag geeft inzicht over wat er het afgelopen jaar heeft plaatsgevonden binnen Huize Weltevrede in Zandhuizen (Friesland).

Huize Weltevrede

Voorwoord

Voor u ligt het kwaliteitsjaarplan van 2022. In 2022 hebben we ons gericht op de fase van bestendigen. We zijn bezig gegaan om rust te creëren en stabiliteit te bieden voor de bewoners en de medewerkers.

We kunnen aangeven dat deze stap in 2022 goed is gezet. Er is nu een vast team van zorgmedewerkers. We geen gebruik meer van externe bemiddelingsbureau. De formatie is op orde waardoor we ons eigen flexibele schil van verlof en ziekte kunnen opvangen. Daarnaast zijn de onderlinge rollen en taken goed verdeeld. Er heerst een open communicatie en een fijne werksfeer. De communicatielijnen zijn kort met de zorgmedewerkers maar ook met de bewoners en/of de familieleden van de bewoners.

In 2021 hadden we 5 bewoners in huis. In 2022 was het aantal bewoners gemiddeld 6. In 2022 hebben we het professionele netwerk met name met de casemanagers dementie uit de regio versterkt. Vanuit hun netwerk worden de bewoners doorverwezen naar Huize Weltevrede. Uiteindelijk maakt de bewoner samen met familie de keus om in Huize Weltevrede te komen wonen.

In dit verslag zullen we per thema beschrijven wat we op de verschillende thema's het afgelopen jaar hebben gedaan

De 8 verschillende thema's:

- Persoonsgerichte zorg en ondersteuning: wat wil de client?
- Wonen en welzijn - Een aangenaam leven
- Passende, veilige zorg en ondersteuning - Leren door professionals in teams
- Leren en ontwikkelen - Lerende organisatie
- Leiderschap, governance en management - Transparantie en verantwoording
- Personeelssamenstelling – Kwaliteit komt tot stand in de relatie tussen client en zorgverlener
- Gebruik van hulpbronnen, omgeving en context
- Gebruik van informatie

Missie, visie en kernwaarden

Missie

Het is onze missie om onze bewoners te laten wonen in een veilige, beschermde en comfortabele landelijke woonomgeving waar ruimte is voor individuele wensen en behoeften die passen bij de levensfase waarin zij verkeren.

Visie

In onze zorgsetting stellen wij de zelfredzaamheid en zelfstandigheid van onze bewoners centraal. Onze zorgmedewerkers leveren excellente zorg op maat en ondersteunen bewoners bij het zo zelfstandig mogelijk blijven wonen, leven en participeren in de maatschappij.

Wij streven ernaar dat bewoners bij ons kunnen blijven wonen, mits voldaan wordt aan de inclusie en exclusiecriteria.

Kernwaarden

Gastvrij: wij verplaatsen ons in de gedachtewereld van onze bewoners, hun naasten en onze medewerkers. Wij hebben oog voor ieders wensen en laten iedereen zich welkom voelen.

Huiselijkheid: wij hebben korte communicatielijnen, vertrouwde gezichten en tijd en aandacht voor de bewoners en hun naasten.

Betrouwbaar: wij zeggen wat we doen...en we doen wat we zeggen.

Deskundig: wat we doen, doen we goed! Wij werken volgens professionele standaarden, nemen verantwoordelijkheid voor ons handelen en staan open voor de mening en wensen van onze bewoners, hun naasten, onze medewerkers en anderen.

Wie zijn wij:

Jenny Hilhorst-Weltevrede en Tineke Lautenbach zijn samen verantwoordelijk voor de zorg en dienstverlening binnen Huize Weltevrede.

Jenny Hilhorst-Weltevrede is directeur-eigenaar van Huize Weltevrede. Zij is in september 2022 gestart met de opleiding voor verpleegkundige. Werkt nu als leerling verpleegkundige in Huize Weltevrede.

Tineke Lautenbach is directeur zorg binnen Huize Weltevrede. Zij is verpleegkundige.

De rolverdeling is goed op elkaar afgestemd. Tineke is verantwoordelijk voor:

- De zorg en dienstverlening en alle taken die daarbij behoren, waaronder de kwaliteit van zorg
- Alle taken op gebied van HRM

Jenny is verantwoordelijk voor:

- De financiële bedrijfsvoering
- Alle facilitaire zaken: het gebouw, onderhoud gebouw en alle benodigde materialen.

Samen zijn zij het aanspreekpunt voor de bewoners, familieleden en de medewerkers. Hun onderlinge lijnen zijn kort en vervangen elkaar bij afwezigheid.

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

De zorg en ondersteuning is voor elke bewoner maatwerk. Ieder mens is uniek. Als zorgteam willen we deze identiteit van de bewoner blijven behouden. Daarom is het belangrijk dat we bij opname goed luisteren naar de gewoontes, wensen en behoeften van de bewoner. We vragen aan de familie om in de eerste week na opname een levensloop te schrijven. We ervaren dat door deze informatie we snel kunnen aansluiten bij de leefwereld van de bewoner. Deze informatie vertalen we naar het zorgleefplan. Na de opname blijven we rekening houden met ieders unieke, persoonlijke wensen en verlangens. We stemmen voortdurende onze professionele zorg af op de actuele noodzaak en indien nodig wordt deze bijgesteld en wederom vertaald naar het zorgleefplan.

Zorgleefplannen

We hebben tijdens de teamoverleggen aandacht besteed aan het rapporteren op de zorgdoelen. Met als gevolg dat er nu goed wordt gerapporteerd op alle zorgdoelen. Hierdoor is de rapportage overzichtelijk. We hebben afgesproken dat we met elkaar de zorgplannen up to date houden, wordt er iets gemist dan wordt dit gelijk doorgegeven aan de verpleegkundigen (Jenny en Tineke) zij zorgen dat het zorgplan wordt bijgesteld.

Contact met familie

Er is een goed contact met eerste contactpersoon en evt. de overige familieleden. Alle eerste contactpersonen hebben toegang tot Carenzorgt. Via Carenzorgt kunnen zij meelesen in het zorgdossier van hun naaste. Gezamenlijk kunnen wij de agenda van de bewoners beheren. Dit gaat goed. We ervaren dat familie makkelijk contact zoekt tijdens hun aanwezigheid in huis en anders via bellen, mailen of appen. Familie geeft aan tijdens de gesprekken tevreden te zijn over de zorg en dienstverlening.

Zorgteam en rolverdeling

Er is een vast zorgteam. Hierdoor zijn er altijd vaste en bekende gezichten voor de bewoners. Naast hun taken die behoren bij hun functie zij er medewerkers die extra taken hebben zoals: ergo-coach, aandachtsvelder MIC meldingen, aandachtsvelder medicatiebestellen, aandachtsvelder menucommissie.

Samenwerking met (huis)artsen en andere behandelaren

De bewoners vallen onder de huisartsenpraktijk in Noordwolde. Er is 6x per jaar een MDO. Bij dit MDO is de huisarts, de POH'er en de verpleegkundige van Huize Weltevrede aanwezig. De relatie met de huisarts is goed en de communicatielijnen zijn kort. De fysiotherapeut vanuit Noordwolde komt op consult, afgelopen jaar elke maandagmiddag bij verschillende bewoners. Op afspraak kunnen we gebruik maken van de behandelaren van Alliade en Kwadrantgroep. Afgelopen jaar hebben we de op consult diëtiste, de logopediste en de ergotherapeut gehad.

Actie 2023

- Minimaal 1x per jaar een evaluatiegesprek met alle eerste contactpersonen van de bewoner.
- 1x per kwartaal een nieuwsmail te sturen naar alle eerste contactpersonen.
- Het up to date houden van alle zorgleefplannen

Wonen en welzijn, een aangenaam leven.

Bij ons staat wonen en welzijn hoog in het vaandel. We vinden het belangrijk dat iedereen zich thuis voelt in Huize Weltevrede. Onze gedachtegang is dat Huize Weltevrede: "het huis" is van 8 bewoners en wij als zorgmedewerkers zijn er te gast. We streven ernaar dat elke bewoner, naast dat hij zich thuis voelt, ook de veiligheid en geborgenheid ervaart.

We maken gebruik van het levensloopformulier. We vragen de familie om bij opname een levensloop te schrijven met informatie die zij voor ons belangrijk vinden om te weten. Dit wordt meegenomen in het concept zorgleefplan en het levensloop formulier komt in het dossier van de bewoner. Na opname wordt het eventueel nog aangevuld en vertaald naar het (concept) zorgleefplan.

Door de kleinschaligheid kent elke medewerker het leefritme van de bewoner. Hierdoor bieden zij de dagelijkse zorg die volledig aansluit bij ieder zijn individuele wens en behoefte. De medewerkers hebben tijd voor veel individuele aandacht naast de groepsactiviteiten. Zo zorgen we ervoor dat elke bewoner een zinvolle dagbesteding heeft.

We hebben niet een vast activiteitenprogramma. Dit hebben we niet omdat wij vinden dat net als thuis de ene dag de andere niet is. Door de kleinschaligheid kunnen we snel schakelen en activiteiten opzetten waar op dat moment behoefte aan is. Dit kan zijn: even kijken op de boerderij of een rondje door de omgeving, bezoekje aan de kringloop, naar het tuincentrum of samen de krant lezen, spelletje doen.

Vrijwilligers.

We hebben 2 vrijwilliger bij Huize Weltevrede. Een vrijwilliger doet dan verschillende activiteiten zoals: schilderen, spelletje ect. Zij stemt haar activiteit af met de bewoners. De andere vrijwilliger kunnen we vragen voor allemaal klusjes in en om het huis.

Eten en drinken

Eten en drinken is voor veel mensen erg belangrijk zo ook voor onze bewoners. De lunch en avondeten is altijd een gezamenlijk moment. Het ontbijt wordt genuttigd wanneer de bewoner opstaat. De ontbijttafel is altijd gedekt dus iedereen kan aanschuiven wanneer hij klaar is voor het ontbijt. Elke dag is er gezamenlijk koffiedrinken. Twee medewerkers stellen samen met de bewoners het weekmenu op. De boodschappen worden gehaald bij de plaatselijke supermarkt. Indien mogelijk gaat een bewoner mee om boodschappen te doen. De bewoners die dit willen en kunnen helpen bij het bereiden van de maaltijden. Elke zaterdagmiddag hebben we een borrelmiddag. Familie is hiervan op de hoogte en zijn dan ook van harte welkom.

Actie 2023

- *Het opknappen en inrichten van de tuin rondom Huize Weltevrede. Met als doel dat er meer te zien en te beleven is wanneer de bewoners naar buiten gaan.*

Passende, veilige zorg en ondersteuning - Leren door professionals in teams

De rollen en taken zijn goed belegd binnen het team. De medewerkers weten wat er van hun wordt verwacht binnen hun functie. De verpleegkundige en de leerling-verpleegkundige hebben de taken van EVV op zich genomen. De verpleegkundige is 4 a 5 dagen aanwezig. De verpleegkundige draagt zorg voor de coördinatie, continuïteit en kwaliteit van zorg. Zij zijn samen het eerste aanspreekpunt voor familie, behandelaren ect. Dit gaat in goed overleg en in samenwerking met het team. De verpleegkundige draagt indien nodig taken over aan een collega waarbij de gedane acties en opvolging goed worden besproken en geborgd.

Methodisch werken

Het methodisch werken gaat steeds beter. De basis is zeker op orde. Als team houden we elkaar scherp. Collega's spreken elkaar aan wanneer het niet gaat zoals het is afgesproken. We hebben 1x in de maand een teamoverleg. Het overleg zorgt en geeft structuur en duidelijkheid. Hier worden goede afspraken gemaakt. Het overleg heeft een verplicht karakter, mocht iemand niet aanwezig kunnen zijn dan melden zij zich af bij de verpleegkundige/directeur zorg.

Elektronisch Client Dossier, ECD

Alle medewerker kunnen in het ECD en weten het systeem goed te gebruiken. Nieuwe medewerkers kunnen vanaf hun eerste werkdag in het ECD. Tijdens hun inwerkperiode wordt aandacht besteed of zij volledig op de hoogte zijn van het ECD, zo niet dan leren zij het van hun collega.

Risicosignalering

Het formulier risicosignalering is toegevoegd in ONS. Het invullen is nog onvoldoende geborgd. Dit is een punt van aandacht.

Medicatieveiligheid

Medicatie wordt verstrekt in een baxtersysteem geleverd door apotheek de Griffioen in Wolvega. Er is een digitaal registratie en aftekensysteem (Ncare). De medicatiekamer is op orde. De medicatiekar is in gebruik.

Er zijn 2 aandachtsvelders medicatie. In elke teamoverleg worden de MIC-meldingen besproken. We kijken nav de melding of dit voorkomen had kunnen worden, zo ja wat zijn dan de mogelijke oplossingen. We maken daar afspraken over en we evalueren dit in het volgende teamoverleg en indien nodig eerder.

Wet Zorg en Dwang, WZD

Er is een beleidsstuk voor de WZD een aanwezig. In het teamoverleg komt minimaal 2x per jaar het onderwerp WZD op de agenda. Het team kent de uitvoering van de wet WZD en handelt daar ook naar.

Binnen de locatie nemen we geen bewoners op met onvrijwillig zorg. We hebben geen gesloten deuren. We zetten geen middelen en maatregelen in, tenzij het echt niet anders kan. Mocht het wel nodig zijn dan is het altijd een zeer tijdelijke en voor dit situatie een passende oplossing. Dit gaat altijd in overleg met de (huis)arts. In 2022 hebben we geen middelen en maatregelen ingezet.

Kwaliteitsmanagementsysteem

De behorende documenten staan op een vaste computer waarop elke medewerker kan inloggen. In 2022 hebben we geen audits afgenomen. In 2023 willen we dit oppakken.

Actie 2023

- *Invullen en opvolging van de risicosignalering*
- *Audit medicatieveiligheid*
- *Audit zorgdossier*

Leren en ontwikkelen - Lerende organisatie.

Het afgelopen jaar hebben we als team gewerkt aan fase 3: Norming. We hebben tijdens de formele teamoverleggen en de informele overleggen gesproken over samenwerkingen, elke keer zijn er heldere afspraken gemaakt; wie doet wat en wie is waar verantwoordelijk voor. Zo is er een taakvolwassen team ontstaan. De samenwerkingen heeft geleid tot een open cultuur en een fijne onderlinge samenwerkingen. De teamleden durven elkaar aan te spreken op punten en gedrag, zonder dat er een conflict ontstaat. We ervaren samen dat we zo scherp blijven en er een stabiele basis is ontstaan om kwalitatief goede zorg te bieden.

Het model Tuckman geeft een goed beeld waarin het team zich bevindt. In 2021 bevond het team zich in fase 2: storming. In 2022 heeft het team zich ontwikkeld naar fase 3 norming.



Lerend netwerk

We onderhouden contacten met andere kleinschalige zorgaanbieders:
Huys ter Swaach in Beetsterzwaag (bestuurlijk niveau en zorginhoudelijk)
Zorgvilla Nova in Nijeveen (bestuurlijk niveau)

In september 2022 zijn 2 medewerkers gestart met een BBL-opleiding. Een medewerker volgt de opleiding voor helpende en 1 medewerker volgt de opleiding voor verpleegkundige. In febr 2023 komt er een BOL VIG stagiaire 20 weken stagelopen. Door deze medewerkers ervaren we een frisse vakkennis binnen de locatie. Tijdens het teamoverleg delen zij met ons relevante onderwerpen.

Actie 2023:

Het team is zich bewust dat we voortdurend werken aan de verbetering van de kwaliteit van zorg en dat je dit met elkaar moet doen.

- *We blijven ons ontwikkelen en willen in 2023 naar fase 4: performing.*
- *Opstarten van free- elearning*
- *Alle VIG-medewerkers volgen een scholing theoretische kennis om zo weer volledig bekwaam te zijn*
- *Jaarlijkse herhaling BHV*

Leiderschap, governance en management - Transparantie en verantwoording

We zijn een transparant team geworden. We weten wie waar verantwoordelijk voor is. Er zijn 2 directeuren; directeur zorg en een algemeen directeur/eigenaresse. Beide directeuren werken ook mee in de dagelijkse zorg en directe zorgverlening. Hun insteek is we doen het samen!

Hun rollen en taken zijn onderling goed verdeeld. De directeur zorg is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding en is verantwoordelijk voor de zorgverlening. De algemeen directeur is verantwoordelijk voor de financiële kant. Samen hebben zij bijna dagelijks kort overleg over de zorg en dienstverlening. Zij zijn voor elkaar en voor het team 24/7 bereikbaar. Het team weet bij wie ze moeten zijn voor vragen en onduidelijkheden.

Het teamoverleg is 1x in de 4 weken. Medewerkers kunnen vooraf hun punten aangeven. Deze punten worden verwerkt in de agenda. In het teamoverleg proberen we zoveel mogelijk tot een consensus te komen, lukt dit niet dan zal de directeur zorg het besluit nemen. Na het teamoverleg is aansluitend een bewonersbespreking dit is tevens de voorbereiding op het MDO met de huisarts. De directeur zorg is voorzitter van het teamoverleg en neemt tevens deel aan het MDO bij de huisartsen.

In Q4 2022 zijn we gestart met familie/evaluatiegesprekken van beide kanten wordt dit positief ervaren. We bespreken de geleverde zorg en hoe het nu gaat met hun naaste. We vragen gelijk aan de familie of zij nog tevreden zijn en of zij tips en tops hebben voor ons. Dit nemen wij weer mee naar onze verbetering ten aanzien van zorgverlening. In 2022 hebben alle familieleden aangegeven erg tevreden te zijn over de geleverde zorg van hun naast.

Acties 2023:

- *Blijven werken aan teamontwikkeling: 'we doen het samen'.*
- *In najaar willen we de contacten met familie structureel oppakken*
- *Clienttevredenheid*
- *Medewerkerstevredenheid*

Personeelssamenstelling – Kwaliteit komt tot stand in de relatie tussen client en zorgverlener

In Huize Weltevrede kunnen 8 bewoners wonen op basis van WLZ/PGB

Het aantal en leeftijd van de bewoners per ZZP (peildatum 01-07-2022)

	jonger dan 60 jaar	60-70 jaar	70-80 jaar	ouder dan 80 jaar
ZZP 4			2	
ZZP 5				3
ZZP 6	1			
Tijdelijke particulier verblijf		1	1	1

Wanneer er een kamer leeg staat dan verhuren we deze tegen een particulier tarief vaak ter ontlasting van de mantelzorg. Permanent verblijf gaat voor tijdelijke verblijf.

Uit zorg

De bewoners uit zorg (overleden): 3 bewoners

Op basis van de ZZP en de normen van het kwaliteitskader wordt er minimaal dagelijks ingezet:

Verzorgende IG

07:00-15:00 uur

15:00-23:00 uur

23:00-07:00 uur

Helpende

07:00-13:00 uur

17:00-20:00 uur (kan ook een huiskamer assistent op ingepland worden)

De dienst van 23:00 uur tot 7:00 uur is een slaapdienst. Dit houdt in dat er 4 uren worden uitbetaald van de 8-urige dienst. Er is een bed aanwezig waarop de medewerker kan slapen. De bewoners maken gebruik van een oproepsysteem dmv dit systeem wordt de medewerker gewekt. Wanneer de medewerker meer dan 4 keer wordt gewekt dan wordt de slaapdienst omgezet iom de manager naar een 6-urig of 8-urige dienst.

De individuele en groepsbegeleiding wordt gegeven door de verzorgende die, die dag werken. Elke dag wordt er overlegd met de bewoner(s) wat zij willen doen.

Besturingsfilosofie

Huize Weltevrede is een platte organisatie. De directie is verantwoordelijk voor alle processen op de locatie.

Laag 1: directie, bestaande uit de eigenaresse/directeur en directeur zorg

Laag 2: medewerkers, bestaande uit verzorgende IG en helpende

Personeelssamenstelling (peildatum 01-07-2022)

Functie	Aantal	FTE	Aantal uren
Verpleegkundige	1	1,1 FTE	40
Verzorgende IG	6	3,4 FTE	122
Helpende	4	2,4 FTE	89
Huiskamer assistent	2	0,6 FTE	Op basis van 0 uren gemiddeld 6 uur per week
ZZP verzorgende IG	3	0,44 FTE	Oproepbaar gemiddeld 12 uur per week

In uit en doorstroom in FTE

De reden dat medewerkers in 2022 afscheid hebben genomen van Huize Weltevrede is door 1 medewerker met pensioen en 3 medewerkers op eigen verzoek.

Er is afscheid genomen van het bemiddelingsbureau Breinbemiddeling er is een eigen flexpool samengesteld.

Ziekteverzuim:

Het ziekteverzuimpercentage was in 2022: 2,81 %

Scholing 2022:

In de maand mei is er herhaling BHV scholing geweest voor alle medewerkers. Wanneer medewerkers niet meer bekwaam zijn voor een voorkomende handeling dan worden zij op de werkvloer bekwaam gemaakt. Het hangt van de handeling af wie we inschakelen om het team weer bekwaam te maken, dit kan zijn het verpleegtechnisch technische team van de Kwadrantgroep of het thuiszorg team van buurtzorg. De directeur zorg tevens verpleegkundige is bekwaam gemaakt door de verpleegkundige van buurtzorg voor het katheriseren van een man.

Eindeverantwoordelijk voor de zorginhoud.

De huisarts is eindeverantwoordelijke. Een van de huisartsen van huisartsenpraktijk De Wissel in Noordwolde is de vaste huisarts binnen Huize Weltevrede. De verpleegkundige (of collega) kan dagelijkse overleggen met de assistenten en/of huisarts. 1x in de 14 dagen op donderdag komt de huisarts op consult. 6x per jaar is er een MDO. Wanneer er extra ondersteuning nodig is op gebied van ouderenzorg kunnen we een beroep doen op de specialist ouderengeneeskunde vanuit de KwadrantGroep. De bewoner blijft gebruik maken van hun eigen tandarts.

Alle overige behandelaren zullen in overleg met de huisarts worden ingezet.

Verpleegkundige achterwacht.

Voor de 24/7 verpleegkundige achterwacht is er een overeenkomst met thuiszorg team van buurtzorg in Noordwolde. Zij zijn binnen 30 min aanwezig.

Gebruik van hulpbronnen omgeving en context

- We werken met Nedap-ONS
- Medicatieverstrekking gebeurt nu via een digitaal medicatieverstrekkingssysteem: Ncare.
- Hulpmiddelen worden besteld via medipoint of verkregen vanuit de WMO.
- Samenwerkingsovereenkomsten met organisaties:
 - Buurtzorg Noordwolde
 - Brein Bemiddeling
 - WMO indien van toepassing
 - Qualityzorg op gebied van wondzorg
 - Dokterswacht Friesland
 - Apotheek de Griffioen in Wolvega

De geschillencommissie zorg
 Branchevereniging Kleinschalige Zorg

Gebruik van informatie

Er is nog geen structureel client- en medewerkerstevredenheidsonderzoek opgesteld. De informatie die we nu gebruiken komt uit de individuele gesprekken en huiskamergesprekken met de bewoners en/of familieleden, doordat de lijnen kort zijn en de betrokkenheid groot is komt er veel informatie binnen. Deze informatie wordt gebruikt voor verbetering van de kwaliteit van zorg.

Acties 2023:

De genoemde conclusies en vervolg aanpak op de acht thema's van het kwaliteitskader worden verwerkt in het jaarplan en zullen we borgen in 2023. We betrekken hierbij alle medewerkers, bewoners en eerste contactpersonen en/of naasten/familie.

Nawoord van de directie

De gestelde actie geven een doorkijk naar 2023. De acties worden verwerkt in het jaarplan 2023.

Ik ben zeer tevreden en trots op het team. We hebben mooie en waardevolle stappen gemaakt wat de kwaliteit van zorg ten goede komt. Ik kan oprecht zeggen; "het huis is van de bewoners, het is hun thuis en als team doen we het met elkaar".

We blijven de 8 thema's vanuit W&T gebruiken om zo ook de structuur binnen de organisatie helder te houden en geeft ons als directie houvast. We zijn nog kwetsbaar. We leren om beter te borgen zodat we verder kunnen bouwen en verbeteren. We realiseren ons dat we beter kleine stappen kunnen maken. Zo houden we het overzicht en kunnen daardoor de zaken ook borgen. We betrekken hierbij alle zorgmedewerkers, bewoners en hun naaste.

Openbaarheid en transparantie

Het kwaliteitsverslag is te lezen op de website van Huize Weltevrede.

Jenny Hilhorst-Weltevrede
 Eigenaar en directeur Huize Weltevrede



Huize Weltevrede