



## Kwaliteitsverslag 2018



#### Colofon

Leo Groenendaal, Corien Bosveld, Marianne van Reeden, Joke Verbaan  
Zorgcentrum Mennistenerf, H. Gerhardstraat 77 1502 CC Zaandam  
KvK-nummer: 41231279  
075 – 612 32 62 | [info@mennistenerf.nl](mailto:info@mennistenerf.nl) | [www.mennistenerf.nl](http://www.mennistenerf.nl)

## Inhoud

<b>1. Inleiding</b> .....	4
<b>2. Profiel zorgorganisatie</b> .....	5
2.1 <i>Missie en visie</i> .....	5
2.2 <i>Besturingsfilosofie</i> .....	5
2.3 <i>Aantal bewoners per afdeling</i> .....	8
2.4 <i>Omzet per doelgroep</i> .....	8
<b>3. Profiel functies en diensten en personeelssamenstelling</b> .....	9
3.1 <i>Ondersteunende diensten</i> .....	11
3.2 <i>Overige functies</i> .....	11
3.3 <i>Dienstverleners en behandelaren</i> .....	11
3.4 <i>Personeel samenstelling</i> .....	12
3.5 <i>Werving en selectie</i> .....	12
3.6 <i>Opleiden en bijscholen</i> .....	13
3.7 <i>Verzuim, verloop en opbrengsten</i> .....	13
<b>4. Kwaliteit en veiligheid: situatie, plannen en voornemens 2018</b> .....	14
4.1 <i>Zorg</i> .....	15
4.2 <i>Wonen en Welzijn</i> .....	19
4.3 <i>Leren en verbeteren</i> .....	26
4.4 <i>Personeel</i> .....	31

## 1. Inleiding

Nadat we eind 2018 plannen hebben gemaakt voor het nieuwe jaar en een maatschappelijk jaarverslag hebben gemaakt ligt voor ons het kwaliteitsverslag over 2018. Waarin we terugblikken op de plannen die gemaakt zijn en vooruitkijken naar de plannen voor 2019.

Het Mennistenerf heeft in 2018 ingezet op de langere termijn doelen: scholing en zelfstandigheid van de medewerkers, uitbreiding van een veilige omgeving voor personen met een psychogeriatrische achtergrond en het versterken van de wijkfunctie. Maar ook op de kortere termijn doelen vergroten van competenties, deskundigheid bevordering en vergroten van verantwoordelijkheid, leren en samenwerken en veilig melden. Daarnaast zal het kwaliteitsbewustzijn van medewerkers worden vergroot, MIKZO geïmplementeerd worden en de binnentuin worden heringericht.

2019 wordt voor het Mennistenerf een jaar waarin de bestuurlijke fusie met Hervormd Centrum Pennemes verder vorm zal krijgen, maar ook een vervolg van veranderingen op de werkvloer. Enerzijds ingezet door de wensen die de organisatie heeft uitgesproken, anderzijds ingegeven door de extra kwaliteitsgelden die ons gegund worden.

## 2. Profiel zorgorganisatie

### 2.1 Missie en visie

Het Mennistenerf is een kleinschalige zorgorganisatie gericht op de (wijk)bewoners van Zaandam-Zuid. Onze cliënten (binnen en buiten het zorgcentrum) hebben zelf de regie in hun woon- en leefsituatie. Naast de ondersteuning van onze cliënten ondersteunen we ook het netwerk van familie, vrienden en burens. Met als doel om ieders gevoel van welbevinden en kwaliteit van leven te versterken.

De aandacht en professionele zorg vanuit het Mennistenerf is mogelijk binnen de gehele keten van welzijn, wonen en zorg, zowel in de wijk als binnen het zorgcentrum. Wanneer ondersteuning op gebied van welzijn gevraagd wordt richt het Mennistenerf zich op zelfredzaamheid van de cliënt door het bieden van ondersteuning op maat, afgestemd op de individuele behoeften van onze cliënten. Waarbij onze kernwaarden gastvrijheid, aandacht, vertrouwen en eerbied aan de basis staan van onze zorgverlening. De cliënt staat centraal en alle middelen en materialen van de organisatie zijn gericht op het geven van persoonsgerichte en waardevolle zorg.

Voor het Mennistenerf zijn de volgende kernwaarden geformuleerd:

G (gastvrijheid) A (aandacht) V (vertrouwen) en E (eenheid). In 2019 zal aandacht worden gegeven hoe de combinatie van het Mennistenerf en Pennemes invulling gaat geven aan het formuleren van gezamenlijke kernwaarden en dus ook aan haar gezamenlijke missie en visie.

### 2.2 Besturingsfilosofie

Sinds 2018 is er een bestuurlijke fusie gerealiseerd met het wijk-zorgcentrum Pennemes in Zaandam: doordat in 2018 de bestuurder van het Mennistenerf met pensioen is gegaan, is er sprake van een eenhoofdige raad van Bestuur voor zowel Pennemes als het Mennistenerf.

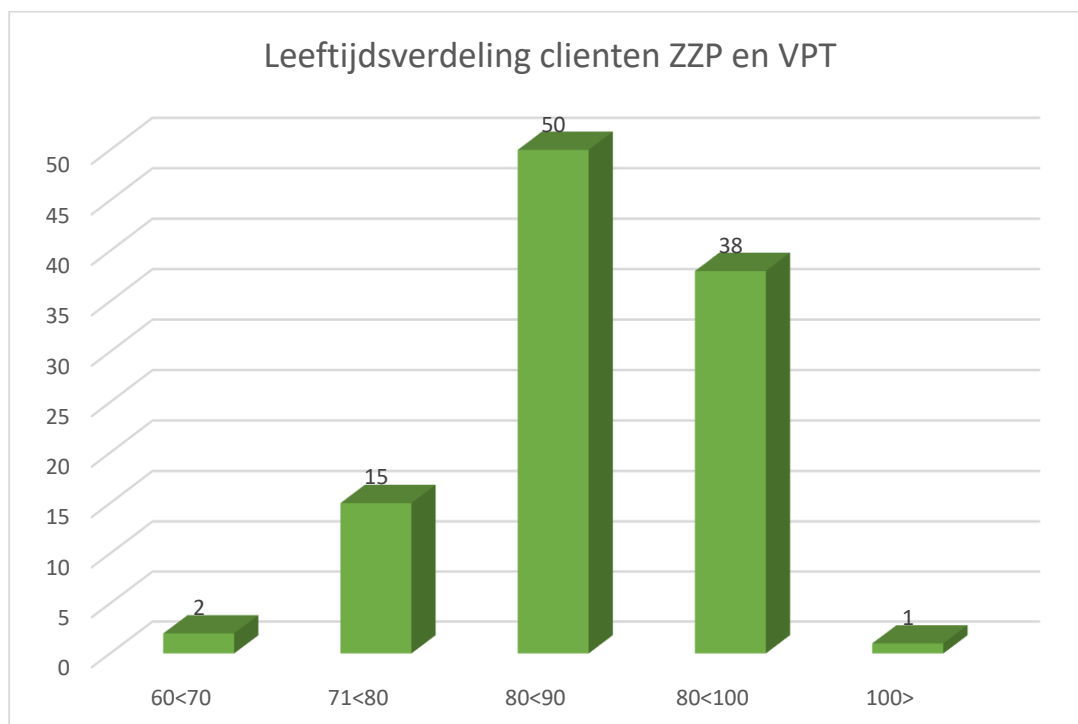
### 2.3 Doelgroepen

Wij leveren deze zorg aan de bewoners van ons woonzorgcentrum. Daarbij onderscheiden we drie doelgroepen verdeeld over 4 clusters en kleinschalig wonen afdelingen:

1. Bewoners met een ernstig psychogeriatrisch ziektebeeld (dementie). Zij wonen in onze kleinschalige woongroepen (KSW); veilige, beschermende en gesloten afdelingen.
2. Bewoners met een somatisch ziektebeeld, een lichamelijke aandoening. Zij wonen in één van de vier clusters.
3. Bewoners met een gecombineerd somatisch en psychogeriatrisch ziektebeeld. Ook zij wonen in één van de vier clusters en stromen zo nodig en zo mogelijk door naar KSW.
4. Cliënten kunnen de zorg ook middels een VPT in een van onze zorgwoningen ontvangen. Zorgwoningen leunen tegen het gebouw van Mennistenerf aan. In 2018 betrof dit 20 cliënten met een ZZP 4, 5 of 6. WLZ zorg middels een VPT in de zorgwoningen wordt door het extramurale team van Mennistenerf geleverd.

Hoe de verdeling van de doelgroepen is verdeeld over de clusters is beschreven in bijlage 1. De omzet cijfers per doelgroep zijn beschreven in bijlage 2

De leeftijd van onze bewoners ligt tussen de 50 en 100 jaar. De grafiek (fig.1) laat de leeftijdsverdeling zien.



Figuur 1: Leeftijdsopbouw Mennistenerf op 22-11-2018

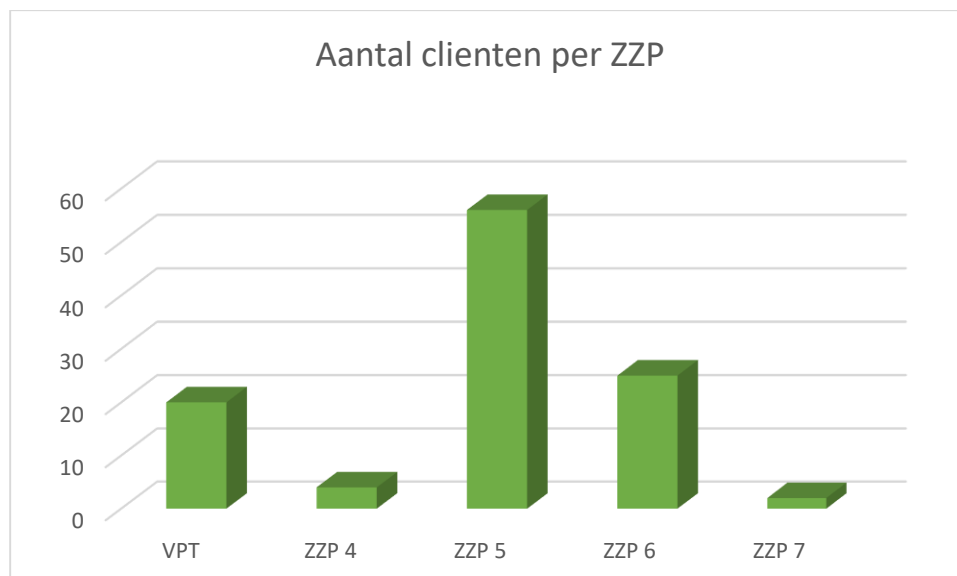
## 2.4 Indicatiestellingen

Binnen de 4 clusters van het Mennistenerf varieert het zorgzwaartepakket (ZZP) tussen de 4 tot en met 7. De onderstaande tabel en figuur laten het aantal cliënten per ZZP zien. Op het moment van meten is er 1 cliënt opgenomen in het kader van kortdurende zorg met een volledig pakket thuis (VPT). De overige bewoners ontvangen een VPT in de wijk vanuit het Mennistenerf.

Aantal cliënten per ZZP binnen Mennistenerf:

Zorgzwaarte pakket	Aantal cliënten
3	0
4	4
5	56
6	24
7	2
VPT (2vv-6vv)	20 (zorgwoningen)

Schematisch ziet dat er als volgt uit:



Figuur 2: aantal cliënten per ZZP op 22-11-2018

### 2.3 Aantal bewoners per afdeling

Cluster / KSW	Aantal cliënten 2018
Begane grond, kortdurende opname	2 plaatsen beschikbaar voor KDO
Cluster 1	12
Cluster 1, kortdurende opname	2 plaatsen beschikbaar voor KDO
Cluster 2	17
Cluster 3	18
Cluster 4	6
KSW 1	8
KSW 2	8
KSW 3	8
KSW 4	8
VPT <sup>1</sup>	20

### 2.4 Omzet per doelgroep

	Doelgroep	Omzet
1	Bewoners met een ernstig psychogeriatrisch ziektebeeld (dementie). Zij wonen in onze kleinschalige woongroepen (KSW), veilige, beschermende en gesloten afdelingen.	€ 2.729.800
2	Bewoners met een somatisch ziektebeeld, een lichamelijke aandoening. Zij wonen in een van de vier clusters.(ZZP 6)	€ 1.752.900
3	Bewoners met een gecombineerd somatisch en psychogeriatrisch ziektebeeld. Ook zij wonen in een van de vier clusters en stromen zo nodig en zo mogelijk door naar KSW. (Overig)	€ 2.140.500

<sup>1</sup> 1 bewoner woont in huis met een VPT; 25 cliënten ontvangen zorg middels een VPT in de thuissituatie.



### 3. Profiel functies en diensten en personeelssamenstelling

Binnen het Mennistenerf (woonzorgcentrum én zorg in de wijk) werken we met 287 medewerkers en bijna 190 vrijwilligers aan het leveren van de beste passende zorg aangepast op de individuele wensen en behoeften van onze bewoners. Het grootste deel van deze medewerkers is verdeeld over de primaire zorg, daarnaast hebben we medewerkers in de ondersteunende diensten en het facilitair bedrijf.

Bij alle activiteiten zetten wij vrijwilligers in. Zij worden door de coördinator Welzijn of de teamleiders aangestuurd. Eens per 2 maanden is er een vergadering met de vrijwilligers die helpen bij de activiteiten. Onze vrijwilligers worden voor allerlei activiteiten ingezet. Zoals: winkeltje, vervoer, planning vervoer, activiteiten, wandelen met bewoners, serveren in het restaurant, koffie rondbrengen op de etages, bloemen verzorgen op dinsdag, uitbureau, uitsapjes, bloemschikken.

Een van de lange termijn doelen die het Mennistenerf zichzelf stelt is het verder versterken van het werkgeverschap. Hoe we dat gaan doen, zal in 2019 verder besproken worden. Voor een deel zullen de extra gelden hier een positieve bijdrage aan gaan leveren. Door de werkdruk anders te verdelen en het aantrekken van extra personeel, zal het nog prettiger werken zijn in het Mennistenerf.

#### 3.1 Primair zorg proces

Om goede zorg te leveren, aandacht te geven en om toezicht te houden zodat veiligheid gewaarborgd is, zet het Mennistenerf een groot aantal gediplomeerde krachten in. Al deze medewerkers verrichten taken op het gebied van persoonlijke verzorging en verpleging, huishoudelijke taken en begeleiding bij sociale redzaamheid. Verder is er aandacht voor welzijn, zoals daginvulling en deelname aan (culturele) activiteiten. Onze zorgmedewerkers zijn gediplomeerd op verschillende niveaus. Een hoger niveau betekent een toename in taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Onderstaande tabel schetst in grote lijnen de taken behorende bij de verschillende functies.

Functie	Taak	Aantal medewerkers in dienst	Aantal leerlingen	Aantal stagiaires
Helpenden, niveau 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bieden persoonlijke verzorging</li> <li>• voeren huishoudelijke taken uit</li> <li>• houden contact met de bewoners</li> <li>• houden toezicht op de bewoners</li> </ul>	23	0	2
Verzorgenden c en niveau 3/nachthoofd	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bieden persoonlijke verzorging</li> <li>• voeren huishoudelijke taken uit</li> <li>• houden contact met de bewoners</li> <li>• houden toezicht op de bewoners</li> <li>• verpleegtechnische handelingen</li> <li>• onderhouden contacten met verschillende betrokkenen</li> </ul>	35	3	2
Verpleegkundigen, niveau 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bieden persoonlijke verzorging</li> <li>• voeren huishoudelijke taken uit</li> <li>• houden contact met de bewoners</li> <li>• houden toezicht op de bewoners</li> <li>• verpleegtechnische handelingen</li> <li>• complexere verpleegtechnische handelingen</li> <li>• onderhouden contacten met verschillende betrokkenen</li> <li>• vraagbaak voor collega's</li> </ul>	4	3	3
Avondhoofd	<ul style="list-style-type: none"> <li>• taken van verpleegkundigen niv 4 en</li> <li>• operationeel leidinggeven</li> <li>• maatregelen nemen bij calamiteiten of storingen</li> <li>• handelend optreden bij probleemsituaties</li> </ul>	2		
Woonzorg assistent/ helpende niveau 2, zorg assistent VenV,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bieden persoonlijke verzorging</li> <li>• voeren huishoudelijke taken uit</li> <li>• houden contact met de bewoners</li> <li>• houden toezicht op de bewoners</li> <li>• specialisatie dagbestedingsactiviteiten</li> </ul>	12	-	-
Woonzorgbegeleider, niveau 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bieden persoonlijke verzorging</li> <li>• voeren huishoudelijke taken uit</li> <li>• houden contact met de bewoners</li> <li>• houden toezicht op de bewoners</li> <li>• verpleegtechnische handelingen</li> <li>• onderhouden contacten met verschillende betrokkenen</li> <li>• Specialisatie dagbestedingsactiviteiten</li> </ul>	10	-	-
Teamleiders	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verpleegkundige niveau 4 aangevuld met HBO management opleiding</li> <li>• Coaching en aansturing</li> <li>• Taken op het gebied van verzorging</li> <li>• Verpleegtechnische handelingen</li> </ul>	3	-	-
Totaal		89	7	7

### 3.1 Ondersteunende diensten

Naast de primaire zorgtaken beschikt het Mennistenerf over een eigen facilitair bedrijf waar de medewerkers van de linnenkamer, keuken, restaurant en huishouding zijn onder gebracht. Het Mennistenerf verzorgt zelf de maaltijden voor haar bewoners en wast een groot deel van de kleding zelf. Ook de receptie valt onder het facilitair bedrijf en deze is bemand van 's morgens 08.30 tot 's avonds 20.30 uur. Doordat het Mennistenerf deze diensten in eigen beheer heeft kan er meer ingespeeld worden op de persoonlijke behoeften van de cliënt omdat binnen het huis afspraken gemaakt kunnen worden. Vanaf 2019 zal er een welzijnsteam operationeel zijn om het beleid rondom welzijn en welbevinden van onze bewoners te borgen. Het welzijnsteam werkt in nauwe afstemming samen met het zorgpersoneel, want het welzijn van onze bewoners zien we als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

### 3.2 Overige functies

De geestelijke verzorger speelt een grote rol in de ondersteuning van levens- en zingevingsvragen van onze bewoners en zij begeleidt op verzoek herdenkingsdiensten en begrafenissen. Want hoewel onze diensten er op gericht zijn de cliënt tijdens het leven zo eigen en comfortabel en mogelijk te maken speelt het levenseinde ook een grote rol binnen onze sector en dientengevolge ook onze organisatie. De wachtlijstbeheerder heeft als eerste aanspreekpunt van ons huis een belangrijke taak bij zorgbemiddeling, wachtlijstbeheer en is de ambassadeur van het Mennistenerf. Tot slot is de sturing vanuit het management belegd bij de Raad van bestuur, de manager zorg, de manager facilitair bedrijf en de controller. Het management wordt geadviseerd en ondersteund door verschillende secretariële en administratieve functies, P&O en een kwaliteitsfunctionaris.

### 3.3 Dienstverleners en behandelaren

Naast de medewerkers in dienst van het Mennistenerf zijn verschillende dienstverleners en behandelaren betrokken bij de zorg die in ons woonzorgcentrum wordt verleend. In het Mennistenerf is een kapperssalon aanwezig. Tevens kunnen bewoners gebruik maken van de pedicure. In huis is een apotheek gevestigd, die op bepaalde tijden geopend is voor bewoners.

Het Mennistenerf heeft, samen met Pennemes, een vaste specialist ouderengeneeskunde (SO), die tevens verantwoordelijk is voor het uitvoeren van het BOPZ beleid. Voor de SO is een vangnet georganiseerd in het geval van ziekte, vakantie of andere afwezigheidsredenen. De SO is de BOPZ arts en werkt hierin nauw samen met de huisarts. De huisarts is de hoofdbehandelaar voor onze bewoners van kleinschalig wonen.

Iedere bewoner heeft een eigen huisarts die met regelmaat spreekuur houdt in het Mennistenerf. De huisarts heeft haar/zijn inbreng in het zorgplan van de bewoners. Het Mennistenerf heeft een vaste psycholoog die op vaste dagen aanwezig is in het Mennistenerf. De huisarts is de hoofdbehandelaar en de SO opereert in nauwe afstemming met de huisarts. Ook zijn andere behandelaren zoals fysiotherapeuten en ergotherapeuten, op verzoek, inzetbaar voor onze bewoners.

Voor alle bewoners met een ZZP 5 wordt een halfjaarlijks een MDO gehouden met de huisarts en SO. Er is op donderdagmorgen gym met bewoners en cliënten uit de aanleunwoningen onder leiding van een (gepensioneerde) fysiotherapeut. Daarnaast gaat hij wekelijks naar iedere KSW groep voor beweging. Beeldfietsen is in 2018 aangeschaft en zeer succesvol; er wordt veel gebruik van gemaakt. Sinds eind 2018 gaan we zwemmen met onze bewoners.

### 3.4 Personeel samenstelling

Binnen de intramurale zorg werken 89 medewerkers in de directe zorgverlening. Daarvan is 98% vrouw en 2% man. De leeftijdsopbouw van deze groep is als volgt:

Leeftijd	Vrouw	man
≤20	6	
21-30	22	2
31-40	10	
41-50	17	
51-60	25	
≥60	9	

Wij hechten aan een stabiel personeelsbestand. Voor onze bewoners is het goed om een (vertrouwens)band te kunnen opbouwen met medewerkers. We zorgen er daarom voor dat we vaste teams per afdeling inzetten. Ondanks dat is er jaarlijks toch wel wat verloop. Medewerkers stromen uit vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, loopbaanstappen, verhuizingen of andere persoonsgebonden redenen.

Op de zorgafdelingen in ons zorgcentrum is in de periode 1 januari 2018 – 1 november 2018 het volgende personeelsverloop geweest:

Instroom	14 medewerkers
Uitstroom	13 medewerker

De ratio van de personele kosten versus opbrengsten voor de begroting 2019 is 68%.

### 3.5 Werving en selectie

Het werving- en selectiebeleid van het Mennistenerf volgt de sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Ontwikkeling (NVP). Bij het vaststellen van vacatureruimte en de te volgen interne en externe wervingsprocedure zijn de betreffende leidinggevenden en de afdeling P&O betrokken.

Ook het Mennistenerf ondervindt hinder van de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt. Tot begin 2018 had het Mennistenerf als 'huis in de wijk' geen of weinig moeite met het opvullen van vacatures. De schaalgrootte werd effectief benut als *unique sellingpoint* in de vacatureteksten. De situatie op de arbeidsmarkt heeft inmiddels echter ook een duidelijk effect op de werving en selectie bij het Mennistenerf. Een drietal vacatures kunnen bestempeld worden als 'moeilijk invulbaar'. Naast deelname aan regionale activiteiten om deze problemen het hoofd te bieden, zetten wij sterker in op opleiden en het benutten van potentieel uit groepen werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Met de huidige bemensing en de inspanning die we verrichten op opleiden en bijscholen is zorgcentrum Mennistenerf voldoende in staat om aan de normen te voldoen op het gebied van zorg, aandacht en toezicht. Wij vinden een mix van medewerkers belangrijk en streven ernaar de werkzaamheden te laten uitvoeren door medewerkers met het juiste functie niveau.

Dat geldt zowel voor handeling waarvoor de medewerkers bevoegd en bekwaam moeten zijn, denk bijvoorbeeld aan het delen van medicatie en het verrichten van verpleegkundige handelingen, maar ook voor handelen waar geen specifieke of een lagere scholing nodig is. Om die reden zetten we huishoudelijk medewerkers in tijdens de ochtenduren om de bedden te verschonen en over het algemeen ‘achter de verzorging aan te werken’. Zo benutten we op de beste manier de kwaliteiten van alle medewerkers. We vinden het belangrijk om medewerkers zelf een grote mate van verantwoordelijkheid te geven voor hun eigen werkzaamheden. Denk daarbij aan werkindeling en het maken van keuzes en nemen van beslissingen.

Om aan de fluctuatie in de zorgvraag te voldoen zijn we in 2017 gestart met een flexpool. Deze flexpool is zo vorm gegeven dat aan zittende medewerkers een flexibele urenuitbreiding wordt aangeboden waardoor wij beter in staat zullen zijn om de werkzaamheden effectief in te delen en roosterproblemen op te lossen. Om diezelfde reden hebben wij een klein aantal oproepkrachten behouden: In de plannen voor personele uitbreiding met de kwaliteitsgelden van 2019 zal als eerste aan onze vaste medewerkers gevraagd worden of zij in uren willen uitbreiden. Daarnaast blijven we gebruik maken van de flexibele uren bij een aantal medewerkers. De flexpool heeft er in 2018 toe geleid dat er geen uitzendkrachten zijn ingezet en vaste medewerkers/ gezichten op de werkvloer ingezet konden worden.

Voor de verdere coördinatie en stroomlijning van de werkzaamheden werken we sinds 2016 met 1e contactverzorgenden. Deze medewerkers waken over de voortgang en samenhang van de diverse zorginspanningen voor een aantal aan hen toegewezen bewoners.

### *3.6 Opleiden en bijscholen*

Zorgcentrum Mennistenerf heeft opleiden hoog in het vaandel staan. Ten eerste om de vaardigheden en kwaliteiten van onze eigen medewerkers op een hoger niveau te brengen zodat wij kwalitatief betere zorg kunnen leveren en aan de zwaardere zorgvraag kunnen voldoen. Ten tweede bieden wij de mogelijkheid aan stagiaires om bij zorgcentrum Mennistenerf het praktijkgedeelte van hun opleiding te volgen. Deze stageperiodes kunnen in tijd variëren van enkele weken tot een volledige schooljaar. Op een totaal van 94 medewerkers in de intramurale zorg hebben wij momenteel 6 leerlingen die in een leerwerktraject een opleiding volgen in de zorg en 7 stagiaires<sup>2</sup>

Om de begeleiding van de leerlingen en stagiaires meer gestructureerd en professioneel vorm te geven zijn twee medewerkers, één intramuraal en één extramuraal, in september 2018 gestart met de opleiding Praktijkbegeleider. Een opleiding op niveau 4. De toegenomen kennis binnen dit vakgebied zal er in 2019 toe leiden dat het huidige beroepspraktijkvormingsbeleid in zijn geheel zal worden herzien en afgestemd op de nieuwe situatie.

### *3.7 Verzuim, verloop en opbrengsten*

Het totale verzuim van het Mennistenerf is in de periode 1 januari 2018 tot 1 november 2018 5,3%.

---

<sup>2</sup> Situatie 1 november 2018

#### **4. Kwaliteit en veiligheid: situatie, plannen en voornemens 2018**

In dit hoofdstuk wordt per paragraaf de thema's van het kwaliteitskader besproken. Binnen de organisatie is iedereen verantwoordelijk voor het leveren van goede zorg binnen het kader van zijn/haar functie. Waarbij de staf het beleid formuleert en het primaire proces ondersteunt door voldoende vakbekwaam personeel en voldoende faciliteiten om goede zorg te leveren. De verwachte te leveren zorg zal in de toekomst alleen maar groeien, omdat de groep kwetsbare ouderen groter wordt. Op basis van demografische ontwikkelingen zal het aantal mensen met dementie sterk stijgen wat een grote aanpassing van de zorgprofessionals zal vragen m.b.t. de cliënt gerichte zorg. Hierbij zal de rol van de zorgprofessional van verzorgend naar meer coachend, luisterend en bemiddelend zijn. Daarnaast zal de groeiende psychogeriatrische problematiek in toenemende mate druk leggen op onze wachtlijst. Met dit in het achterhoofd zet het Mennistenerf in op scholing en zelfstandigheid van de medewerkers, met als doelstelling professionalisering van de zorg, uitbreiding van een veilige omgeving voor personen met een psychogeriatrische achtergrond en wil Mennistenerf haar wijkfunctie versterken.

In 2019 zal de fusie nader vorm krijgen en vooral op overstijgend niveau veranderingen met zich meebrengen. Te denken valt aan een wasserij voor beide huizen, het samenvoegen van de financiële diensten maar ook juist het individuele karakter behouden in beide huizen. De grootste verbeterplannen kunnen worden gerealiseerd door de, door de overheid beschikbaar gestelde, kwaliteitsgelden. Hiermee kan extra personeel worden ingezet en de inhoudelijke veranderingen op de werkvloer en daarmee het verhogen van kwaliteit binnen ons huis, worden gerealiseerd. Deze plannen wordt in het kwaliteitsplan van 2019 verder uitgewerkt.

#### 4.1 Zorg

##### 4.1.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Voor elke nieuwe bewoner wordt een zorgleefplan gemaakt. Binnen 24 uur een voorlopig plan en binnen 6 weken een definitief zorgleefplan. Alle zorgleefplannen zijn gedigitaliseerd. Maar er is ook per bewoner een papieren versie.

Onderwerp	Persoonsgerichte zorg & ondersteuning	Item	Compassie
Invulling	Het ZLP maakt deel uit van het persoonlijke zorgdossier. Tijdens de intake worden verschillende gegevens van de bewoner uitgevraagd en verzameld. Met als doel inzicht te hebben in de zorgsituatie, maar ook in de geschiedenis en de gewoonten van de cliënt. Zo kan er tegemoet worden gekomen aan de specifieke behoefte van elke unieke cliënt. In samenspraak met de cliënt en/of wettelijk vertegenwoordigers worden de gemaakte afspraken over de te verlenen zorg in het ZLP genoteerd. Het ZLP is een hulpmiddel in het waarborgen van cliëntgericht werken en het waarborgen van continuïteit.		
Plannen 2018	Om bureaucratie te verminderen en het zorgleefplan te verbeteren is eind 2018 overgestapt op het digitale zorgleefplan MIKZO ( <b>M</b> eet <b>I</b> nstrument <b>K</b> waliteit <b>Z</b> Org). Dit instrument voldoet volledig aan de richtlijnen van het nieuwe kwaliteitskader.		
Verslag	Mikzo is geïmplementeerd Het systeem is cliëntvriendelijk en biedt de zorgmedewerker zelf inzicht in de kwaliteit en voortgang van zorg die geleverd wordt. Met dit systeem wordt ook het kwaliteitsmanagementsysteem ondersteund, omdat alle noodzakelijke data m.b.t. indicatoren, meldingen etc. gegenereerd kunnen worden. Na volledig implementatie in 2019 worden de papieren versies van het zorgdossier afgeschaft.		

Onderwerp	Persoonsgerichte zorg & ondersteuning	Item	autonomie
Invulling	<p>Om te zorgen dat de geleverde zorg nog steeds past bij de individuele zorgbehoefte van de cliënt wordt 4x per jaar de zorgsituatie van elke cliënt besproken in de clusterbespreking. Mocht dit leiden tot suggesties voor aanpassing van het zorgleefplan ten aanzien van de persoonlijke situatie van de betreffende bewoner worden de verbeteringsvoorstellen eerst door de clusterverzorgende aan de bewoner/ diens mantelzorger voorgesteld, alvorens deze worden toegepast.</p> <p>Besluitvorming naar aanleiding van de clusterbespreking is in de zorginzet in het zorgdossier, terug te lezen. De clusterbesprekingen zijn voor een jaar van tevoren gepland. Hierdoor kunnen alle afdelingen relevante informatie aandragen.</p> <p>De bewoner heeft het recht en de mogelijkheid op om het dossier in te zien. Familie mag het dossier alleen inzien als de bewoner daar toestemming voor heeft gegeven.</p> <p>Het ZLP van de bewoners met een ZZP 5/ 7 met of zonder behandeling worden 2x per jaar tijdens een MDO met de specialist ouderengeneeskunde, psycholoog, teamleider KSW en zo nodig aangepast.</p>		

	Mochten er tussentijdse veranderingen zijn, dan gaat de contactverzorgende, samen met de teamleider in gesprek met familie om het zorgplan te bespreken en aan te passen op de gewijzigde situatie. Denk aan situaties als ziek zijn, opname in het ziekenhuis, veranderend gedrag van de bewoner en dergelijke.
Plannen	In 2018 zal de functie van eerste contactverzorgende worden versterkt door ze aan te laten sluiten bij het MDO en evaluaties van het zorgleefplan zelfstandig uit te voeren.
Verslag	Het versterken van de functie van eerste contactverzorgende wordt door betreffende medewerkers als positief ervaren. Zij voelen zich meer betrokken en verantwoordelijk. In 2019 zal dit verder vormgegeven worden en zal het aantal medewerkers die zorgleefplannen maken worden uitgebreid

Onderwerp	Persoonsgerichte zorg & ondersteuning	Item	Uniek zijn
Invulling	Persoonsgerichte zorg en ondersteuning is een belangrijk onderdeel van onze zorg. In 2019 gaan we hiermee expliciet aan de slag.		
Plannen	De coördinator welzijn bezoekt iedere bewoner minstens een keer per halfjaar om expliciet de behoefte te peilen op welzijnsgebied.		
Verslag	Hier wordt in 2019 mee door gegaan. Hierdoor kan er nog meer persoonsgericht worden ingespeeld op de behoefte van de bewoner. In 2019 wordt gestart met project "leefplezier" om welzijn bij elke medewerker onder de aandacht te brengen.		

Onderwerp	Persoonsgerichte zorg & ondersteuning	Item	Zorgdoelen
Invulling	De zorgdoelen zijn opgesteld in het zorgdossier en deze zijn onderwerp van gesprek tijdens de zorgleefplanbespreking, cluster besprekingen en MDO's. Besluitvorming is in de zorginzet in het zorgdossier, terug te lezen en zo ook in de individuele zorgdoelen. De clusterbesprekingen zijn voor een jaar van tevoren gepland. Hierdoor kunnen alle afdelingen relevante informatie aandragen. De teamleider Zorg controleert per kwartaal de zorgdossiers en voorziet deze van een handtekening. Het zorgdossier blijft op de afdeling en is door elke verzorgende in te zien. Natuurlijk heeft ook de bewoner er recht op om het dossier te bekijken. Familie mag het dossier alleen inzien als de bewoner daar toestemming voor heeft gegeven.		
Plannen	In 2019 pogen we de ICT zo te regelen dat mantelzorgers toegang krijgen tot het ECD terwijl de organisatie voldoet aan de regelgeving omtrent privacy en veiligheid. Door dit te bewerkstelligen hopen we dat de samenwerking en betrokkenheid bij de zorg vergroot wordt.		
Verslag	Digitale toegang bleek lastiger te regelen als verwacht. Wel wordt op verzoek een uitdraai van de rapportage gemaakt. Opvallend in 2018: door deelname aan Familienet op de afdeling kleinschalig wonen blijkt de vraag om een uitdraai van de rapportage vrijwel niet meer voor te komen. Op Familienet wordt er actief deelgenomen door zowel de zorg als familie. Een goed beeld hebben van de dagelijkse gang van zaken op de afdeling blijkt te voorzien in een (groot deel van) behoefte van familie. In 2019 zal Familienet ook op de oude 'somatische afdelingen' worden ingezet.		



#### 4.1.2. Basisveiligheid

Alle procedures zijn beschreven in verschillende documentatie die beschikbaar is voor medewerkers via het intranet. Zo is bijvoorbeeld het calamiteitenplan de moeite van het vermelden waard, waarin wat te doen bij een calamiteit en wie de coördinatie heeft. Dit plan is intern beschikbaar.

Daarnaast wordt de veiligheid ondersteund door prospectieve risico-inventarisaties, veiligheidsrondes, audits en dossiercontroles. Ook zijn er verschillende kwaliteitscommissies die de veiligheid ondersteunen, zoals de incidentencommissie voor de cliënten, waar de meldingen besproken en verzameld worden. Twee keer per jaar vindt een BOPZ-overleg plaats samen met Pennemes, waar buiten de inzet van de middelen en materialen, ook wet en regelgeving en de betekenis hiervan besproken en overlegd wordt. Doordat dit gezamenlijk gebeurd leren we van elkaar, maar ook biedt dit gelegenheid voor het uitwisselen van casussen en ervaringen. Er is een kwaliteitsteam dat zorgdraagt voor het op de agenda zetten van en bewustzijn vergroten voor thema's rond veiligheid en kwaliteit.

Onderwerp	Basisveiligheid	Item	Medicatie
Invulling	Medicatieveiligheid is voor het Mennistenerf uiteraard een belangrijk item. Dit gebeurt middels klinische lessen en coaching op de werkvloer. Gunther opleidingen verzorgen deze klinische lessen. We beschikken over een medicatieveiligheidsprotocol dat is opgenomen in het kwaliteitshandboek. We beschikken over een elektronisch voorschrijf- en aftekensysteem (Medimo). Het Mennistenerf heeft een in pandige apotheek. Bewoners ervaren dit als zeer prettig omdat ze dicht bij hun medicatie zelf kunnen ophalen, Voor medicatie die wordt uitgedeeld wordt gebruik gemaakt van een geautomatiseerd en gedigitaliseerd uitgifte systeem met baxterrol.		
Plannen	Elk kwartaal worden de mic meldingen onder andere beoordeeld op medicatieveiligheid. De uitkomsten van mic analyses worden gedeeld met de betreffende afdelingen en teamleiders. Verbeterpunten komen terug in het verbeterregister. Verder invulling continueren		
Verslag	Naar aanleiding van de medicatieincidenten die worden gemaakt tijdens het delen, is door de MIC commissie het voorstel gedaan, om tijdens het delen van medicatie "Niet storen" hesjes te dragen. Dit wordt in 2019 geïmplementeerd.		

Onderwerp	Basisveiligheid	Item	Decubitus
Invulling	Decubitus komt bij het Mennistenerf niet voor. Een enkele keer komt iemand uit het ziekenhuis met decubitus. Dit wordt direct behandeld. Bovendien krijgen bewoners bij het Mennistenerf al snel een luchtwisselmatras, om decubitus te voorkomen.		
Plannen	Ons beleid rondom decubitus continueren.		
Verslag	Het decubitus preventiebeleid zorgt voor groot effect; situatie rondom decubitus zoals beschreven bij invulling is ongewijzigd		

Onderwerp	Basisveiligheid	Item	VBM
Invulling	We maken zo min mogelijk gebruik van de inzet van VBM. Als er al inzet gepleegd wordt, dan gebeurt dit onder verantwoordelijkheid van onze specialist ouderengeneeskunde. Een enkele keer wordt er een bed sensor gebruikt of worden er psychofarmaca ingezet. Deze inzet wordt besproken en geëvalueerd. Bovendien maken wij gebruik van een GPS horloge; geen VBM, maar wel een goed werkende methode om bewoners meer bewegingsvrijheid te geven. Wanneer er sprake is van onbegrepen gedrag doorlopen wij het stappenplan gebaseerd op de Inspectierichtlijnen om zo lang mogelijk vrijwillige zorg te kunnen leveren, te zoeken naar alternatieven en zo min mogelijk inzet van vrijheid beperkende interventies (VBI).		
Plannen	Vanaf 2018 zal er tweejaarlijks een gezamenlijk overleg zijn met Mennistenerf en Pennemes met betrekking tot BOPZ beleid.		
Verslag	Dit gezamenlijk overleg vindt plaats en biedt meer ruimte voor evaluatie en bijstelling van ons beleid.		

Onderwerp	Basisveiligheid	Item	Ziekenhuisopname
Invulling	Het insturen van bewoners naar het ziekenhuis wordt direct bij inhuizing besproken met cliënt en familie. De huisarts gaat inhoudelijk het gesprek aan over wensen en mogelijkheden t.a.v. reanimeren, behandelen, consulteren en verwijzen. Een ziekenhuisopname is voor een cliënt die de situatie niet meer kan overzien belastend en de afweging zal dan ook altijd weloverwogen en in het belang van de cliënt gemaakt moeten worden.		
Plannen	Invulling continueren		
Verslag	Bij de implementatie van het nieuwe digitale zorgleefplan MIKZO eind 2018 is het formulier voor uitvraag gedigitaliseerd zodat het onderwerp in de bespreking bij inhuizing geborgd is.		

Onderwerp	Basisveiligheid	Item	Mondzorg
Invulling	Er is een start gemaakt voor het ontwikkeling van mondzorgbeleid en er zijn aandachtsvelden aangewezen. Het mondzorgbeleid is derhalve nog niet geïmplementeerd. Er is wel een tandarts aan huis en rapporteert onder behandelaar in ECD en geeft 1 per jaar een klinische les.		
Plannen	Einde 2018 is streven dat iedere bewoner een mondzorgplan heeft.		
Verslag	Iedere bewoner heeft een mondzorgplan.		

Onderwerp	Basisveiligheid	Item	Hygiëne en infectiepreventie
Invulling	Mennistenerf heeft een hygiëne en infectiepreventie commissie. Hierin nemen aandachtsvelders deel vanuit de verschillende disciplines. Zij zien erop toe dat er wordt gewerkt volgende de WIP richtlijnen.		
Plannen	De commissie aanvullen nieuwe aandachtsvelders. Duidelijke afspraken maken over de waszakken. En aandacht voor hygiëne en infectiepreventie tijdens het inwerken.		
Verslag	In 2018 is er in de inwerkprocedure structureel aandacht voor de hygiëne en infectiepreventie. Er zijn afspraken gemaakt over de waszakken. In 2019 zal een kwaliteitsweek worden georganiseerd met als thema hygiëne en infectie preventie en zullen er interne veiligheidsrondes worden gelopen.		

Onderwerp	Basisveiligheid	Item	Risico inventarisatie
Invulling	Binnen het zorgleefplan wordt voor elke bewoner een risicosignaleringslijst ingevuld en deze wordt per half jaar geëvalueerd. Bij een veranderende score wordt een doel in het ZLP gemaakt en wordt zo voldaan aan de individuele behoeften van de cliënt.		
Plannen	Invulling continueren		
Verslag	De risicosignalering werd op papier afgenomen. Bij de implementatie van het nieuwe zorgleefplan MIKZO eind 2018 zal de risicosignalering in het ECD ingebouwd worden.		

#### 4.2 Wonen en Welzijn

Ouder worden brengt veel vragen met zich mee. Het langzaam meer en meer moeten vertrouwen op anderen over je dagelijkse verzorging en routine met daarbij een veranderende rol in de maatschappij brengt veel vragen met zich mee. Het Mennistenerf doet er alles aan om onze cliënten met vragen over het leven en zingeving te ondersteunen. In 2019 zal , samen met het Pennemes, toegewerkt gaan worden aan een lange termijn huisvestingsplan, waarin de zorgvisie vertaalt wordt naar de huisvestingsbehoefte van onze huidige bewoners maar ook de bewoners van de toekomst, om (toekomstige) investeringen te verantwoorden.

## 4.2.1 Wooncomfort

Onderwerp	Wooncomfort	Item	Gebouw en tuin
Invulling	<p>Ons gebouw is verbouwd, zodat het voldoet aan de gemakken van de huidige tijd. Buiten de toenemende zorgzwaarte zijn de kernwaarden GAVE de inspiratie geweest voor de gekozen verbouw. Daarnaast heeft de Mennistenerf een prachtige binnentuin, die volgend jaar helemaal heringericht wordt naar de behoeften van onze doelgroepen. De tuin wordt dementievriendelijk. In het kader van waardigheid en trots zijn huiskamers gecreëerd om een kleinschaliger, gestructureerde daginvulling onder begeleiding van gastvrouwen te kunnen bieden aan die bewoners voor wie naar het restaurant gaan of groepsactiviteiten bezoeken niet meer tot de mogelijkheden behoren.</p>		
Plannen	<p>Begin 2018 zal gestart worden met de herinrichting van de binnentuin. Met als uitgangspunt de achtergrond en behoeften van onze cliënten.</p>		
Verslag	<p>De binnentuin is klaar en er werd al gelijk veel gebruik van gemaakt. In het najaar van 2018 is er een konijnenhok geplaatst en zijn de moestuinbakken met cliënten gevuld. Tijdens de kerstdagen heeft er een levende kerststal gestaan. "Groen" blijft centraal staan in 2019. Niet alleen zijn er zonnepanelen op het dak geplaatst die in de stroomvoorziening bijdragen, maar ook in het restaurant wordt gewerkt aan het reduceren van het afval. Denk aan het vervangen van plastic voor milieubewuste alternatieven.</p>		

Onderwerp	Wooncomfort	Item	Appartementen
Invulling	<p>Op kleinschalig wonen hebben alle bewoners een aparte zit-/slaapkamer. Op de overige etages wonen de bewoners in een eigen studio/ appartement.</p>		
Plannen	<p>Invulling continueren en op langere termijn uitbreiding van een veilige omgeving voor personen met een psychogeriatrische achtergrond.</p>		
Verslag	<p>In 2018 is een start gemaakt met het renoveren van de eerste etage; dit zal in 2019 en 2020 fasegewijs doorgaan</p>		

Onderwerp	Wooncomfort	Item	Huishoudelijke verzorging
Invulling	<p>De woningen en gezamenlijke ruimte worden dagelijks schoongemaakt door de medewerkers van de huishouding.</p>		
Plannen	<p>Continueren.</p>		
Verslag	<p>Het werken met de beddenopmaakdienst, zoals beschreven in 3.3 wordt als prettig ervaren en in 2019 gecontinueerd.</p>		

Onderwerp	Wooncomfort	Item	Maaltijden
Invulling	<p>Maaltijden worden dagelijks vers gekookt in onze eigen keuken. De keuken voldoet aan de HACCP eisen. Bewoners kunnen gebruik maken van de maaltijd in het restaurant of desgewenst in hun eigen appartement. Bewoners van KSW eten in groepsverband.</p>		
Plannen	<p>Invulling continueren en in 2018 zal op KSW gestart worden met warm eten in de avond.</p>		
Verslag	<p>Het eten in de avond op KSW bleek succesvol, dit wordt voortgezet.</p>		

#### 4.1.1. Veiligheid

De basisveiligheid van de cliënt staat voorop. Het Mennistenerf levert jaarlijks de indicatoren voor de basisveiligheid aan m.b.t. medicatie, decubitus en gemotiveerd gebruik van vrijheid beperkende maatregelen. Deze thema's zijn vastgelegde onderdelen van het ZLP. Daarnaast wordt de veiligheid ondersteund door prospectieve risico-inventarisaties, veiligheidsrondes, audits en dossiercontroles. Ook zijn er verschillende kwaliteitscommissies die de veiligheid ondersteunen, De incidentencommissie voor de cliënten, waar de meldingen besproken en verzameld worden. Twee keer per jaar vindt een BOPZ-overleg plaats samen met een collega zorginstelling. Waar buiten de inzet van de middelen en materialen, ook wet en regelgeving en de betekenis hiervan besproken en overlegd wordt. Doordat dit gezamenlijk gebeurd leren we van elkaar, maar ook biedt dit gelegenheid voor het uitwisselen van casussen en ervaringen. Er is een kwaliteitsteam dat zorgdraagt voor het op de agenda zetten van en bewustzijn vergroten voor thema's rond veiligheid en kwaliteit. Tot slot worden deze procedures beschreven in verschillende documentatie die beschikbaar is via het intranet. Zo is bijvoorbeeld het calamiteitenplan de moeite van het vermelden waard, waarin wat te doen bij een calamiteit en wie de coördinatie heeft.

Onderwerp	Veiligheid	Item	Veiligheid en calamiteiten
Invulling	Het bedrijfsnoodplan en calamiteitenplan is actueel. De BHV trainingen worde conform planning gehouden en gevolgd. Er is een onderhoudscontract afgesloten voor het systeem.		
Plannen	Continueren.		
Verslag			

Onderwerp	Veiligheid	Item	Legionella preventie
Invulling	Om risico's op legionellabesmetting zo laag mogelijk te houden, voeren we een Legionellabeleid, welke is opgenomen in het kwaliteitshandboek.		
Plannen	Continueren.		
Verslag			

#### 4.1.2. Hulpbronnen

Onderwerp	Hulpbronnen	Item	Leveranciers
Invulling	Wij maken gebruik van verschillende leveranciers voor het leveren van materialen, hulpmiddelen en diensten. In een overzicht wordt bijgehouden welke dat zijn, wanneer er geëvalueerd is of moet worden. Voor de evaluatie wordt een standaard vragenlijst gebruikt.		
Plannen	Continueren en procedure aanscherpen in 2019		
Verslag	In 2019 zullen de leveranciersbeoordelingen weer een vervolg gaan krijgen. Dit is in 2018 niet gedaan vanwege de fusie en de evaluatie HKZ certificering. Van 2017 zijn er overzichten: geen van de uitkomsten zijn kritisch.		

<b>Onderwerp</b>	<b>Hulpbronnen</b>	<b>Item</b>	<b>Materiaal en hulpmiddelen</b>
Invulling	Het beheer van de technische hulpmiddelen is belegd bij het facilitair bedrijf. Alle apparatuur zoals tilliften worden periodiek gecontroleerd en onderhouden. Daarnaast is het streven om bij elke verbouwing, aanschaf van nieuwe software of apparatuur een PRI uit te voeren zodat risico's op voorhand gesignaleerd worden en worden meegenomen tijdens de aanschaf of verbouwing.		
Plannen	Er is een bewegingsruimte gecreëerd voor de fysiotherapie. In deze ruimte zal onder andere een beeldschermfiets geplaatst worden.		
Verslag	In 2018 zijn er diverse PRI's gehouden zoals de herinrichting van de binnentuin, verbouwing gang. In 2019 zal de verbouwing van de wasserij op de planning staan waarbij het Mennistenerf gaat wassen voor Pennemes en ook besmet wasgoed zal gaan wassen.		

<b>Onderwerp</b>	<b>Hulpbronnen</b>	<b>Item</b>	<b>Technologie/domotica</b>
Invulling	Specifiek voor de cliënt bedoelde materialen en middelen (m.u.v. medicatie) welke noodzakelijk zijn voor de dagelijkse zorg worden op naam besteld en binnen het appartement van de bewoner opgeslagen. De overige materialen worden per afdeling opgeslagen. Binnen het Mennistenerf wordt gebruik gemaakt van domotica zoals persoonlijke alarmering en bedsensoren. De technische apparatuur noodzakelijke voor de dagelijkse zorg worden jaarlijks gecontroleerd.		
Plannen	Voor 2020 en 2021 zal onderzoek, ontwikkeling en uitbreiding/ vervanging van de huidige domotica op de planning staan. Te denken valt aan nieuwe technologie bijvoorbeeld dwaaldetectie en leefcirkels, valpreventie, toiletalarmering, videomonitoring en/of toezichthoudende domotica.		
Verslag			

<b>Onderwerp</b>	<b>Hulpbronnen</b>	<b>Item</b>	<b>Privacy</b>
Invulling	Per mei 2018 heeft ook het Mennistenerf zich te houden aan de nieuwe algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Binnen het Mennistenerf zit alle privacy gevoelige informatie achter slot en grendel. Daarnaast zijn er gedragsregels vastgelegd om bescherming van persoonsgegevens privacy gevoelige informatie.		
Plannen	In 2018 zal er, gezamenlijk met Pennemes, het AVG beleid aangescherpt worden.		
Verslag	De materie bleek complexer dan verwacht. Voor prioritering is begin 2019 een nulmeting door een extern bureau gepland waarna een plan van aanpak kan worden opgesteld.		

Onderwerp	Hulpbronnen	Item	ICT
Invulling	De meeste van onze informatiesystemen zijn gedigitaliseerd zoals het zorgleefplan en kwaliteitshandboek. Op elke afdeling staat ten minste 1 computer waardoor deze systemen toegankelijk zijn. Het beheer van alle ICT-systemen is extern belegd, maar we hebben een vaste medewerker als aanspreekpunt zodat de betrokkenheid bij de organisatie groot is. Informatievoorziening van en over het Mennistenerf voor cliënten gebeurt via de website en voor medewerkers via het intranet		
Plannen	Continueren		
Verslag			

#### 4.1.3. Zingeving

Onderwerp	Zingeving	Item	Algemeen
Invulling	Onze geestelijk verzorger is zeer betrokken bij de organisatie en alle bewoners ongeacht hun achtergrond kunnen een beroep doen op haar. Buiten de individuele aandacht op afspraak organiseert onze geestelijk verzorger 1 keer per 2 weken gespreksbijeenkomsten waarop zingeving en/of levensvragen besproken worden in groepsverband en organiseert zij kerkdiensten. Deze groepen en diensten zijn vrij toegankelijk voor zowel onze intramurale cliënten als de extramurale cliënten. De bijeenkomsten worden veel bezocht.		
Plannen	Mennistenerf/ Pennemes (MPC combinatie) het volgende doel geformuleerd: Het ontwikkelen van een set aan gewenste waarden en normen, behorend bij de identiteit die de MPC wil uitstralen. Gedurende de totstandkoming van de bestuurlijke fusie, is het belang van het behoud van de eigen identiteit genoemd.		
Verslag	Tijdens de bestuurlijke fusie is er een identiteitscommissie aan de slag gegaan. In 2019 zal verder worden gekeken naar de verschillen in de identiteit van beide huizen, maar ook de overeenkomsten.		

Onderwerp	Zingeving	Item	Zinvolle tijdsbesteding
Invulling	De welzijnscoördinator speelt een grote rol in de welzijnsactiviteiten. Dagelijks worden er activiteiten georganiseerd. Deelname is uiteraard vrijwillig. Buiten kleine tripjes naar bijvoorbeeld de Zaanse Schans, of Amsterdam wordt er ook intern veel geregeld zoals spelletjesdagen, maar ook culinaire avonden.		
Plannen	Invulling continueren en verbeteren		
Verslag	<p>In het tweede kwartaal van dit jaar is het Uitbureau gestart door de afdeling welzijn om naast groepsactiviteiten ook individuele wensen van bewoners in te kunnen willigen. Gedurende het jaar heeft de organisatie ingespeeld op de groeiende PG problematiek. Zorg wordt op maat geboden in een gestructureerde veilige omgeving op geleide van behoefte van de bewoner. In het kader daarvan zijn op 4 etages woongroepen met huiskamers gerealiseerd voor de PG bewoners waar ze gezamenlijk eten drinken en activiteiten kunnen doen. Zoals de knuffelhonden die langskomen of de thema's die de jaargetijden volgen. Een wandeling in de buitenlucht is belangrijk binnen de organisatie en geprobeerd wordt dit zoveel mogelijk met de bewoners te doen. Omdat ook op onze somatische afdelingen sprake is van een toename in PG problematiek zijn ook daar inmiddels 2 huiskamers gerealiseerd voor zinvolle daginvulling vanuit de waardigheid en trots middelen.</p> <p>In 2019 zal met het project "Leefplezier is werkplezier" een verbeteringslag gemaakt worden op welzijn en welbevinden van de bewoners en wordt het welzijnsteam uitgebreid, zodat er meer tijd is voor de individuele wensen van onze bewoners. Ook in het zorgleefplan is meer aandacht voor welzijn.</p>		

#### 4.1.4. Schoon en verzorgd

Onderwerp	Schoon verzorgd	Item	Algemeen
Invulling	Wij vinden het belangrijk dat bewoners er verzorgd uit zien. We houden hierin rekening met de normen en waarden van bewoners door deze bij opname actief uit te vragen bij bewoner en zijn vertegenwoordiger. We zetten deze wensen om in afspraken op de ADL lijst zodat verzorgenden en helpenden bij individuele bewoners goed weten wat er hierin van hen verwacht wordt.		
Plannen	Invulling continueren		
Verslag			



#### 4.1.5. Participatie mantelzorgers en vrijwilligers

Onderwerp	Participatie mantelzorgers en vrijwilligers	Item	Mantelzorgers
Invulling	Om het samenspel tussen de mantelzorg en professional op de KSW te vergroten is familienet opgezet waarin een beeld geschetst van het dagelijks leven van de bewoners middels foto's, video's en verhaaltjes. Op dit moment wordt de mogelijkheid onderzocht of mantelzorgers toegang kunnen krijgen in het ECD en het is de bedoeling dit per 2019 in te voeren. Tot slot worden 2x per jaar mantelzorgbijeenkomsten georganiseerd.		
Plannen	Ook in 2018 wordt er 2x een mantelzorgavond georganiseerd. Familienet zal actief onder de aandacht gebracht worden. Hiertoe zal een implementatie plan worden ontwikkeld.		
Verslag	De mantelzorgavonden zijn georganiseerd en gaven een interactief programma, opgesteld door voorlichting en uitwisseling van kennis van specialist ouderen geneeskunde (SOG), huisarts verpleegkundigen en teammanager.		

Onderwerp	Participatie mantelzorgers en vrijwilligers	Item	Vrijwilligers
Invulling	Wij zijn blij met de inzet van onze vrijwilligers!		
Plannen	Invulling continueren		
Verslag	In 2018 zijn ruim 180 vrijwilligers bezig gegaan met verschillende activiteiten, maaltijden rondbrengen, serveren restaurant en touringcar chauffeur. We hebben leuke uitjes gehad als Tapijtmuseum in Tollebeek, Hilversum en Ankeveen, pannenkoeken eten in Egmond aan zee in Johanna's Hof, varen op de Kagerplassen enz. In 2019 komen er dagbestedingscoaches bij en gaan we een welzijnsteam formeren.		

Onderwerp	Cliëntenraad	Item	CR
Invulling	De cliëntenraad is een orgaan dat op strategisch niveau de belangen behartigd van de cliënten en het wel en wee bespreekt met het locatiemanagement en de bestuurder.		
Plannen	Invulling continueren. Daarnaast wordt de cliëntenraad in 2018 ook goed geïnformeerd over de aanstaande bestuurlijke fusie met Mennistenerf.		
Verslag			

### 4.3 Leren en verbeteren

Naast de informatie vanuit meldingen, audits en veiligheidsrondes wordt ook regelmatig de ervaringen uitgevraagd.

Buiten het vaardig en bekwaam houden van het personeel gebruiken we verschillende instrumenten om te signaleren en te toetsen. We gebruiken de prospectieve risico-inventarisatie (PRI) om risico's te signaleren binnen nieuwe kritische en risicovolle processen en apparatuur zodat we preventief verbetermaatregelen kunnen inzetten. Retrospectieve instrumenten zoals: audits, veiligheidsrondes en tevredenheidonderzoeken, worden gebruikt om tekortkomingen te signaleren voor verbetering van het zorgproces en om te toetsen of we werken zoals we hebben afgesproken. Dit jaar is de o.a. verbouwing meegenomen. Ook meten we de ervaringen van cliënten, hun naasten, medewerkers en vrijwilligers.

#### 4.3.1 Tevredenheid

Onderwerp	Tevredenheid	Item	Client onderzoek
Invulling	Binnen Mennistenerf worden deze ervaringen op verschillende manieren verzameld. In de eerste twee weken na inhuizing gaat de wachtlijstbeheerder bij de nieuwe bewoner langs om te informeren hoe het met ze gaat en of ze al wat gewend zijn aan de nieuwe woonsituatie. Op KSW is dat natuurlijk niet echt een uitgebreid gesprek, maar meer even met de bewoner naar zijn appartement gaan en deze "bewonderen". Naast de evaluaties tijdens het MDO wordt voor ZP 5 wordt ook nog een vragenlijst van Achmea ingevuld. <a href="http://www.programmakwaliteitvanzorg.nl/dementie">www.programmakwaliteitvanzorg.nl/dementie</a> Tegenwoordig kunnen cliënten of hun naasten hun ervaringen delen via zorgkaart Nederland. Bewoners met dementie en hun mantelzorgers vragen we 2x per jaar bij het bespreken van het zorgleefplan hoe zij op dat moment hun kwaliteit van leven ervaren. Ongevoegens, informele en formele klachten verzamelen en bespreken we.		
Plannen	In 2018 zijn geen algemene verbeterpunten geformuleerd vanuit cliënt onderzoek. Wel zijn alle 14 klachten opgelost.		
Verslag	Dit zal vanaf 2019 gebeuren met de cliënttevredenheidsvragen bij evaluaties in MIKZO.		

Onderwerp	Tevredenheid	Item	Mantelzorgers en nabestaanden
Invulling	<p>Als een bewoner is overleden, vragen we na een aantal weken aan nabestaanden een korte vragenlijst in te vullen. Zodra deze worden teruggestuurd, worden deze verwerkt door de kwaliteitsfunctionaris. Eens per halfjaar worden de uitkomsten besproken in het locatieoverleg en worden verbeterpunten geformuleerd. Deze worden gemonitord in het verbeterregister. Mocht een formulier terugkomen die direct aandacht vraagt, dan zal deze, in samenspraak met de manager zorg, direct worden behandeld.</p> <p>Twee maal per jaar organiseren we een mantelzorgavond voor mantelzorgers van onze bewoners in huis, maar ook voor mantelzorgers van onze cliënten in de wijk. Naast een aantal inhoudelijke thema's vragen we ook altijd of mantelzorgers zich voldoende betrokken voelen bij de zorg voor hun familielid en hoe ze de avond ervaren hebben. Naar aanleiding van alle opmerkingen op de mantelzorgavond komen we bij elkaar en bespreken we wat we eventueel zouden kunnen verbeteren en hoe we dat aan gaan pakken.</p> <p>Ongenoegens, informele en formele klachten verzamelen en bespreken we. Ook deze ervaringen gebruiken we om te onderzoeken wat we ervan kunnen leren en waar we kunnen verbeteren.</p>		
Plannen	Deze aanpak continueren.		
Verslag	Uit de nabestaanden enquête blijkt dat naasten zeer tevreden zijn over de dienstverlening van het Mennistenerf.		

Onderwerp	Tevredenheid	Item	NPS
Invulling	<p>In de verschillende onderzoeken, onderzoeken we cliënttevredenheid ook nog door cliënten en hun mantelzorgers te vragen of ze ons zouden aanbevelen aan hun familie/ vrienden. Deze Net Promoter Score (NPS) is één van de indicatoren voor klant- tevredenheid en loyaliteit. Centraal staat de vraag hoe waarschijnlijk het is dat de klant de organisatie zal aanbevelen aan anderen. Deze score wordt bepaald door de waarderingen op Zorgkaart Nederland.</p>		
Plannen	In 2018 zal een belteam van Nederlandse Patiënten Federatie waarderingen ophalen voor KSW en Intramurale zorg		
Verslag	Van de 47 waarderingen in 2018 op Zorgkaart Nederland scoort Mennistenerf een 8,3 en beveelt 100% Mennistenerf aan bij anderen		

Onderwerp	Tevredenheid	Item	Medewerkers onderzoek en vrijwilligers onderzoek
Invulling	Omdat zorgprofessionals en vrijwilligers van grote belang zijn voor de zorg, wordt hun mening 1x per 2 jaar uitgevraagd middels een medewerkers en vrijwilligers tevredenheidsonderzoek. Daarnaast zijn ze van groot belang voor de signalering van eventuele verbeterpunten binnen de zorg. Zij kunnen dit via een verbeterformulier aangeven.		
Plannen	Gezien de bestuurlijke fusie is dit doorgeschoven naar 2019.		
Verslag	In oktober 2018 heeft het kwaliteitsteam een enquête afgenomen onder de medewerkers "prettig werken in het Mennistenerf". De resultaten zijn besproken in het kwaliteitsteam en het locatieoverleg. Daarnaast zijn ze besproken in de Ondernemingsraad. Een van onze lange termijn doelstellingen is het verbeteren van het werkgeverschap. Dat doen we door de interne communicatie te verbeteren, maar ook door het inzetten van de kwaliteitsgelden: door het anders inzetten van ons personeel en het aantrekken van extra personeel, zal het prettiger werken zijn in het Mennistenerf.		

#### 4.3.2 Incidenten melden

Onderwerp	Incidenten melden	Item	(bijna) incidenten cliënten/medewerkers
Invulling	Het Mennistenerf heeft een MIC/MIM commissie, waarin de incidenten per kwartaal worden geanalyseerd. Hierin wordt er gekeken wat de tendens is van de meldingen. Zodat we beleid kunnen maken om volgende incidenten te voorkomen. Incidenten worden ook besproken in de teams.		
Plannen	Om veiliger te werken en te leren van incidenten zal er meer aandacht gegeven worden aan het melden van incidenten met als inzet een cultuur voor veilig melden te creëren. Daarnaast willen we meer gebruik maken van de PRISMA (Prevention and Recovery System for Monitoring and Analysis) om retrospectief te onderzoeken waar de oorzaak van het incident ligt.		
Verslag	Er is nog geen PRISMA analyse afgenomen.		

Onderwerp	klachtenprocedure	Item	Klachten en ongenoegens
Invulling	Er is een klachtenfunctionaris voor de cliënten en een vertrouwenspersoon.		
Plannen	Evalueren van de klachtenprocedure. Hierbij wordt gekeken naar de invulling van de klachtenfunctionaris, klachtencommissie en vertrouwenspersoon. Waarbij onderzocht wordt welke zaken intern dan wel extern kunnen worden belegd.		
Verslag	De klachten/ongenoegens worden opgepakt door de interne klachtenfunctionaris (Kwaliteitsfunctionaris) en in de lijn wordt uitgezet. Daarnaast kan indien bij een casus onafhankelijkheid niet goed geborgd kan worden gebruik gemaakt worden van de klachtenfunctionaris van Pennemes en vice versa. Ook kunnen we gebruik maken van de vertrouwenspersoon via Facit.		

## 4.3.3 Audits

Onderwerp	Audits	Item	Interne audits
Invulling	Binnen het Mennistenerf worden jaarlijks diverse interne audits uitgevoerd.		
Plannen	Opstellen van intern audit jaarplan. De verbeterpunten worden terug gekoppeld aan de manager en in teamoverleg besproken. Wanneer er maatregelen nodig zijn om een hoger abstractieniveau worden deze opgenomen in het verbeterregister. Indien van toepassing worden werkbeschrijvingen of protocollen aangepast.		
Verslag	In 2018 zijn de volgende onderwerpen middels een interne audit getoetst: Bekendheid met BHV, Familie participatie, de komst van een ambulance, aandachtsvelders en infectiepreventie en het plan van aanpak WMO is geaudit. Op basis van de uitkomsten zijn verbeteracties ingezet.		

Onderwerp	Audits	Item	Externe audits
Invulling	In Mennistenerf is het kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) van de HKZ geïmplementeerd. Hoewel we besloten hebben ons niet meer door de HKZ te laten toetsen blijft het KMS van kracht.		
Plannen	Het KMS vanaf 2018 ook door een extern bureau toetsen.		
Verslag	In 2018 is het KMS niet extern getoetst. Begin 2019 willen we, middels een systeembeoordeling bepalen of dit KMS nog passend is bij de organisatie. Mogelijk kiezen we voor een ander KMS, zoals Prezo, HKZ zorg en Welzijn, ISO of anders. Wellicht dat deze keuze, samen met het Pennemes gemaakt wordt. Daarna kan een digitaal programma ondersteunen bij het verder implementeren van het KMS. In 2019 zal ook hiernaar gekeken worden.		

Onderwerp	Audits	Item	RI&E audits
Invulling	De laatste externe RI&E audit is uitgevoerd in 2015 daarom zal in 2018 wederom een externe audit worden uitgevoerd.		
Plannen	-		
Verslag	De RI&E is niet gehouden in 2018 en zal in 2019 worden opgepakt.		

## 4.3.4 PCDA

Onderwerp	PCDA	Item	Beleidscyclus
Invulling	<p>In de organisatie vinden we het belangrijk om het principe Plan-Do-Check-Act (DPCA) cyclus beter te implementeren en hiermee onze professionaliteit te vergroten. Door dit principe toe te passen wordt een continue verbeteringscyclus ingezet die de kwaliteit in de organisatie kan verhogen. In dit principe staat naast het ontwerpen van nieuwe ideeën en uitvoeren van de bijbehorende acties, het checken van de resultaten van de ingezette acties centraal. Dit evalueren is essentieel om de effectiviteit te beoordelen en het tijdig bijsturen of bijstellen van de uitvoering mogelijk te maken.</p> <p>In de huidige situatie is vooral veel aandacht voor Plan en Do binnen de cyclus. Bij verbeterpunten worden ideeën snel omgezet in uitvoering.</p> <p>De verbeterpunten die uit de volgende informatiebronnen; projecten, audits, klachten, KTO, MTO, MIC/MIM, interne audits, externe audits, meldingen medewerkers, RI&amp;E, PRI's, komen worden door het locatiemanagement team opgepakt. Verbetermaatregelen die binnen komen uit verschillende informatiebronnen worden centraal verzameld door de adviseur kwaliteit. Er wordt elk kwartaal een rapportage in het locatieoverleg besproken.</p>		
Plannen	<p>Het inzetten van de aandachtsvelders is al een manier om het kwaliteitsbewustzijn te vergroten. Maar daarnaast hebben we een kwaliteitsteam wat de zorgteams ondersteunen in het uitvoeren vergroten van het kwaliteitsbewustzijn.</p> <p>Voorgaande jaren is er een kwaliteitsweek georganiseerd voor bewoners. Dit jaar is besloten deze kwaliteitsweek te vervangen door thema's welke 3 maanden lang de aandacht hebben en daarbij zowel de bewoners en de medewerkers actief te betrekken. Door deze thema's langer aan te houden hopen we dat kwaliteit en veiligheid meer gaat leven. In 2018 wordt het idee verder uitgewerkt en zal gestart worden met de themaweken.</p>		
Verslag	<p>In 2018 is er een themaweeke gehouden over werkplezier. Er is een enquête afgenomen bij de medewerkers. In 2019 zullen er meer thema weken georganiseerd worden. En in 2019 zal er gekeken gaan worden naar een digitaal systeem waarin de verbetermaatregelen nog beter kunnen worden gemonitord.</p>		

#### 4.3.5 Samen leren

Onderwerp	Samen leren	Item	Lerend netwerk
Invulling	Er is een lerend netwerk tussen Mennistenerf, Pennemes, stichting wonen en zorg Purmerend op bestuurlijk niveau en op het niveau van de kwaliteitsfunctionarissen. . Daarnaast neemt de bestuurder ook deel aan structureel overleg binnen het lerend netwerk tussen bestuurders. Op beleidsniveau worden casuïstiek en zorg gerelateerde onderwerpen besproken. De bestuurder neemt daarnaast deel aan een intervisie groep vanuit de NVDZ.		
Plannen	Er vindt 4-6 keer per jaar een overleg plaats tussen de bestuurders in het lerend netwerk. De intervisiegroep komt 6 x per jaar bijeen. De kwaliteitsfunctionarissen komen 4x per jaar bijeen, samen met de zorgmanagers.		
Verslag	In 2018 is de BOPZ bespreekpunt geweest en heeft een uitwisseling van KSW medewerkers plaatsgevonden.		

#### 4.4 Personeel

##### 4.4.1 Personeel

Onderwerp	Formatie	Item	Personele bezetting toekomst
Invulling	Door de landelijke krapte op de arbeidsmarkt aan gekwalificeerd zorg personeel is het voor veel zorgorganisatie een uitdaging om zorgpersoneel aan te trekken. Dit geldt ook voor onze organisatie. Vanuit deze positie zijn wij actief bezig om bij te dragen aan werkgroepen om oplossing te ontwikkelen. Zo dragen wij bij aan het ontwikkelen van opleidingen die gecombineerd VIG en maatschappelijke dienstverlening diploma's opleveren. Daarnaast bieden wij veel mogelijkheden voor stageplekken van korte snuffel stages tot afstudeerstages, werkervaringsplekken, re-integratie plekken, participatieplekken. Door deze inzet kunnen wij meer mensen kennis laten maken met het mooie beroep van zorgverlener.		
Plannen	Continueren van actieve werving en selectie medewerkers. Bijdragen aan structurele oplossingen voor arbeidsvraagstuk samen met andere stakeholders.		
Verslag			

#### 4.4.2 Leren en ontwikkelen

Onderwerp	Opleiding	Item	Leren en ontwikkelen
Invulling	<p>Om de vaardigheden en kwaliteiten van onze medewerkers op een hoger niveau te brengen zodat wij kwalitatief betere zorg kunnen leveren en aan de zwaardere zorgvraag kunnen voldoen, zetten wij in op bijscholing om de vaardigheden van de medewerkers te vergroten.</p> <p>Aan studenten en leerlingen die een zorgopleiding volgen bieden wij tevens stageplaatsen die in periode kunnen verschillen van enkele weken tot een heel studiejaar. Door scholing en zelfstandigheid van de medewerkers beogen we professionalisering van de zorg te bereiken.</p>		
Plannen	<p>In 2017 is al een stap ingezet door het opleiden van aandachtsvelders. We vinden regelruimte en eigen verantwoordelijkheid van belang. Om deze verantwoordelijkheid en de deskundigheid op de werkvloer verder te vergroten werken we met zogenaamde aandachtsvelders. Medewerkers krijgen een specifiek aandachtsgebied toegewezen waarvoor zij een grotere verantwoordelijkheid dragen dan alleen binnen hun eigen taakgebied of team. De aandachtsvelder is specialist in het betreffende onderdeel en is een vraagbaak hieromtrent voor haar/zijn collega's.</p> <p>Dit gebeurt reeds bij wondverzorging, hygiëne, incontinentie, ergonomie, infectiepreventie en medicatieveiligheid, maar wordt o.a. uitgebreid met welzijn en kwaliteit. Tot slot een voorbeeld van een best practice voor een vergroot verantwoordelijkheidsgevoel: alle aandachtsvelders hebben een introductiebrief infectiepreventie hebben opgesteld voor de introductiemap voor nieuwe werknemers.</p> <p>In 2018 en de komende jaren zal ingezet worden op het vergroten van de competenties van de medewerkers waarbij vaardigheden zoals luisteren, coachen en bemiddelen vergroot worden. Buiten dat het helpt de beroepshouding te verbeteren, versterkt het ook de skills die nodig zijn in het team op lange termijn inde zorgondersteuning en wordt naar meer zelforganisatie toegewerkt.</p>		



Verslag	<p>Een kleine greep uit de het opleidingsaanbod in 2018:</p> <p>Twee medewerkers in de intramurale zorg volgen de opleiding Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric (GVP) gevolgd waardoor zij beter in staat zijn om zorg te verlenen aan onze bewoners met een dementieel ziektebeeld;</p> <p>Twee medewerkers volgen de opleiding Praktijkopleider;</p> <p>Alle zorgmedewerkers hebben een bijscholing over Parkinson gevolgd waardoor zij betere handvatten hebben om bewoners met deze ziekte te kunnen begeleiden;</p> <p>Er wordt jaarlijks een trainingsprogramma voorbehouden en risicovolle handelingen aangeboden;</p> <p>Alle betreffende zorgmedewerkers en enkele ondersteunende medewerkers zoals de zorgbemiddeling, volgen een training MIKZO om te kunnen werken met het vernieuwde digitale zorgdossier;</p> <p>Alle (zorg)medewerkers volgen een training om met het digitale roosterprogramma (SDB Aysist) te kunnen werken;</p> <p>Voor nieuwe medewerkers en vrijwilligers heeft er een herhaling van de cursus over dementie plaatsgevonden.</p> <p>Om de vaardigheden en kwaliteiten van onze medewerkers op een hoger niveau te brengen zodat wij kwalitatief betere zorg kunnen leveren en aan de zwaardere zorgvraag kunnen voldoen, zetten wij ook in 2019 in op bijscholing om de vaardigheden van de medewerkers te vergroten.</p>
---------	---

## 4.5. Goed bestuur

Onderwerp	Goed bestuur	Item	Beleid
Invulling	Mennistenerf maakt gebruik van een team aan professionals. Naast een huisarts met de specialisatie ouderengeneeskunde die als eerste behandelaar optreedt is er ook SOG-er op ZZP basis voor 8 uur per week aan de organisatie verbonden. Daarnaast is er een psycholoog, ergotherapeut en fysiotherapeut aan de organisatie verbonden. Overdag is er altijd een verpleegkundige teamleider in huis (7 dagen in de week); Mennistenerf werkt met avondhoofden/verpleegkundigen en voor de avond en nacht is er samen met Pennemes een gezamenlijke verpleegkundige bereikbaarheidsdienst ingericht.		
Plannen	In 2018 zal de inzet van bovenstaande disciplines worden gecontinueerd.		
Verslag	<p>In oktober 2018 is een SWOT analyse uitgevoerd met het hele MT en de ondersteunende diensten. Van beide huizen. In 2019 zal, zoals eerder vermeld, de bestuurlijke fusie nader vorm krijgen. In de periode van het laatste kwartaal van 2018-eerste kwartaal van 2019 zullen strategische doelen, voortvloeiend uit de SWOT analyse, vertaald worden in concrete acties. Tevens zal er een bijeenkomst worden belegd met belanghebbenden om te toetsen of de door ons opgestelde strategische doelen door hen worden herkend. it plan 2019 Organisatorisch worden besluiten genomen aan de hand van wet en regelgeving strategische, statutaire en financiële verplichtingen. Daarnaast wordt m.b.v. risico-inventarisaties geprioriteerd en volgt een overwogen besluitvorming.</p> <p>Speerpunten voor de meerjaren strategische agenda zullen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Versterken van de wijkpositie en uitbreiden portfolio;</li> <li>Werkgeverschap verder versterken;</li> <li>Huisvesting c.q. het Lange Termijn Huisvestingsplan;</li> <li>Het ontwikkelen van een set aan gewenste waarden en normen, behorend bij de identiteit die de huizen afzonderlijk en gezamenlijk willen uitstralen;</li> <li>Interne communicatie verbeteren.</li> </ul> <p>Het uitwerken van de speerpunten in een concreet plan zal begin 2019 plaatsvinden</p>		

Onderwerp	Goed bestuur	Item	VAR/PAR
Invulling	Raad van Bestuur en MT willen professionals in hun kracht zetten. Eigenaarschap over de vakinhoud, zeggenschap over het eigen handelen, verantwoordelijkheid nemen voor het eigen handelen en aanspreekbaar zijn op het eigen gedrag staan hierin centraal. De wens van het MT is om een advies raad te hebben waarin de verschillende disciplines van de organisatie vertegenwoordigd zijn.		
Plannen	Er wordt door de zorgmanager onderzocht of er in samenwerking met Mennistenerf een verpleegkundig adviesraad (VAR) of participatie adviesraad (PAR) opgericht kan worden.		
Verslag	In 2018 is het besluit genomen een PAR op te richten; Bij een PAR is het uitgangspunt dat goede zorg ontstaat in verbinding, juist vanuit waardering		

	<p>voor de diversiteit van de professionele perspectieven. Een tweede uitgangspunt is dat elke professie ertoe doet en er geen hiërarchie is tussen beroepsgroepen/functionies: een ieder streeft de beste zorg na voor de cliënt en dit vraagt afstemming en gezamenlijke verantwoordelijkheid. In het najaar van 2018 is de PAR opgericht en 2x bijeen geweest</p>
--	--