



Een dorp ben je niet vanzelf. Hierin heb je de inzet en energie nodig van elkaar, wat ook niet vanzelf gaat. We ondersteunen, ontwikkelen, groeien en stellen beschikbaar.



Kwaliteitsverslag 2017

Hervormde Stichting Bejaardenzorg Capelle aan den IJssel "De Vijverhof"

Reigerlaan 251

2903 LJ Capelle aan den IJssel

T. +31 (0)10 450 37 55

F. +31 (0)10 450 83 30

E-mail info@hsbdeVijverhof.nl

Web www.hsbdeVijverhof.nl

KVK 41125094

AGB 42420912

Voorwoord

Terugblikken op 2017 is voor De Vijverhof een feest. Zo goed als alle doelstellingen zijn behaald die we vooraf met elkaar hebben bedacht en opgesteld. Op zich is dat een prestatie van formaat maar nog veel belangrijker is en blijft de grote mate van tevredenheid(levensgeluk) van onze inwoners. Zij blijven aangeven buitengewoon tevreden te zijn over de kwaliteit van zorg en dienstverlening, de manier waarop zij invulling kunnen geven aan hun eigen leven, hoe beperkt een aantal ook zijn. ook de mensen uit het sociale netwerk van de familie blijven hun complimenten delen. Dit blijft zich uiten in de grote wachtlijsten die de Vijverhof heeft voor de verpleeghuiszorg maar eveneens voor alle woningen (vastgoed). De formule van wonen in een dorp met sociale cohesie tussen mensen, met veiligheid, met tal van activiteiten blijft een niche in de markt.

De Vijverhof doet dit niet alleen. We doen dit juist als onderdeel van het maatschappelijke middenveld. We doen het samen met de hulpverleners uit de eerste lijn, ondernemers, gemeente Capelle aan den IJssel, zorgverzekeraars, kerken, banken, verenigingen, zorgaanbieders, behandelaars van de Zellingen en ga zo maar door. We doen het samen. Hierdoor sta je ook niet alleen en sta je er ook niet alleen voor. Gemeente en zorgverzekeraars belonen deze initiatieven en staan achter deze waarde gedreven organisatie. het succes van de Vijverhof delen we dan ook graag met anderen.

In 2017 hebben we laten zien dat we hierin vooral ook niet stil willen staan en dat er tal van ambities zijn. In dit kwaliteitsjaarverslag verantwoorden wij de prestaties en resultaten.

Kwaliteitszorg heeft in de Vijverhof een andere betekenis gekregen door de komst van een beleidsondersteuner zorg en innovatie. Een nieuwe collega die mens en organisatie heeft meegenomen in hoe onderwerpen te borgen en vooral ook hoe hierin samen op te trekken. Een keuze die werkelijk van betekenis is geweest.

De keuze de ontwikkelafspraken van het Zorgkantoor rondom de plaatsing van Multi sensoren is eveneens een juiste geweest. Het comfort van dementerende inwoners is aanzienlijk verbeterd wat een belangrijke meerwaarde van 2017 is geweest.

Ook de dialoog met onze medewerkers heeft een belangrijke impuls gekregen. De inspiratiesessies zijn druk bezocht en we hebben nagenoeg alle collegae, vanuit alle verschillende afdelingen en disciplines, gesproken. We toonden een 'eigen' film met daarin het "dorp van toen" met daarin de "waarden van toen", geplaatst in de tijd van vandaag. Iedereen herkende zich in zijn of haar eigen organisatie en er zijn tal van verbeterpunten opgehaald, ideeën geuit die we of direct hebben gerealiseerd of waar we verder mee kunnen.

De keerzijde van onze visie kwam ook op tafel. Hoe gaan we om het alle verwachtingen die we ongemerkt hebben gewekt, die we niet waar kunnen maken, niet waar willen maken en waar we ook geen budget voor krijgen? Een belangrijke doelstelling hier in 2018 te proberen een eerste antwoord op te vinden.

Het jaar 2017 leert de Vijverhof opnieuw waar een kleine organisatie groot in kan zijn. we zijn tot veel in staat dus ambities genoeg voor 2018. Dat we hierin na moeten denken over prioritering, temporisering, borging blijft wel een ding wat zeker is. We willen zoveel en dat is belangrijk maar uitkijken teveel te willen is natuurlijk ook van belang. De vraag hoe dat komt kent maar een antwoord: "omdat de inwoners het waard zijn, iedere dag opnieuw".

Joost Zielstra

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Visie/Missie	4
Algemeen beschrijvend overzicht uitkomsten.....	6
KWALITEIT EN VEILIGHEID.....	6
.1 PERSOONSGERICHTE ZORG.....	6
.2 WONEN EN WELZIJN.....	8
.3 VEILIGHEID	11
.3.1 Medicatieveiligheid.	11
.3.2 Decubituspreventie.....	12
.3.3 Gemotiveerd gebruik van vrijheid beperkende maatregelen.....	12
.3.4 Preventie van acute ziekenhuisopnamen.	13
.3.5 MIC.....	14
.3.6 MIM.....	17
.4 LEREN EN VERBETEREN VAN KWALITEIT	18
RANDVOORWAARDEN	20
.5 LEIDERSCHAP, GOVERNANCE EN MANAGEMENT	20
.6 PERSONEELSSAMENSTELLING	22
.7 GEBRUIK VAN HULPBRONNEN	25
.8 GEBRUIK VAN INFORMATIE	26
.9 FINANCIËN.....	28
.10 BIJLAGEN.....	29
.10.1 Overzicht RvB met nevenfuncties	29
.10.2 Overzicht RvT met nevenfuncties	29
.10.3 Netwerken.....	30

Visie/Missie

Visie

Samen met iedereen, vitale en minder vitale mensen, die bij De Vijverhof horen vormen we een dorp in een stad. Tal van talenten, energie en enthousiasme worden hiervoor aangeboord. We doen dit met elkaar en brengen mensen bij elkaar. Met familieleden, burens, burgers, medewerkers en vrijwilligers, allemaal ten dienste van de mensen die de Vijverhof nodig hebben. Iedereen kan hierin zichzelf zijn, allen met hetzelfde doel.

De Vijverhof verleent ouderenzorg in de breedste zin van het woord. We kijken altijd naar de persoon als uniek individu, samen met zijn of haar netwerk en zijn ons ervan bewust dat hierin de persoonlijke relatie de basis is. Wonen, zorg en welzijn zijn hierin aan elkaar verbonden. We richten ons op levensgeluk, op ontmoeting en sociale verbinding tussen mensen.

Onze zorg voor Ouderen is complexe verpleeghuiszorg tot zorg thuis in de wijk.

Missie

De mission statement is als volgt geformuleerd:

De Vijverhof, een herkenbaar en respectvol thuis. Persoonlijk, betrokken en deskundig.

De kernwaarden richten zich op de werkelijke doelstelling van De Vijverhof, nl de zorg voor mensen met als uiteindelijke ultieme doel het bijdragen aan waardigheid en levensgeluk, rekening houdend met alle vragen uit deze levensfase. Wel zien we in dat het vooral te maken heeft met wie we zijn en hoe wij de dialoog en daarmee de relatie aangaan met de inwoners en iedereen die hier bij horen. Mensen ontmoeten elkaar in en buiten De Vijverhof, ieder met zijn of haar eigen achtergrond.

Samengevat betekent dit dat we uitgaan van de volgende kernwaarden die op iedereen betrekking hebben

***Je hoort erbij
Je draagt bij aan
En dat ondersteunen wij***

Visie, missie en kernwaarden vinden hun oorsprong in het Protestants Christelijk geloof.

Visie op Welzijn

De Vijverhof is een woonzorgcentrum. In dit woord staan wonen en zorg centraal. Mensen wonen hier met een zorgindicatie en ook zonder. Wonen en zorg zijn of kunnen met elkaar worden gecombineerd. Eigenlijk zouden we De Vijverhof net zo goed een welzijnscentrum kunnen noemen. Hiermee bedoelen we de onlosmakelijke verbondenheid van welzijn met en wonen en zorg.

Welzijn is een containerbegrip. Welzijn is een verzamelnaam van tal van activiteiten die gericht zijn op het wel zijn van mensen.

Welzijn neemt in de visie van woonzorgcentrum De Vijverhof een meer dan bijzondere plaats in. Al ons handelen is gericht op het levensgeluk van mensen. Een mooie en schone woonomgeving, een vriendelijke bejegening, professionaliteit, deskundigheid en natuurlijk goede zorgverlening helpen daarbij. Toch zien we deze onderwerpen als randvoorwaarden.

Welzijn zien we als het hoogste doel. Hierin komen vriendschap, liefde, geluk bij elkaar. Hierin komen autonomie, eigen regie, keuzevrijheid bij elkaar. Hierin kunnen we waar maken waar mensen voor staan en wat zij willen. Doen wat je wilt, wat je leuk vind, waar je van houdt zijn hierin de kernbegrippen.

De ontmoeting met de ander zien we hierin als bepalende factor. De Vijverhof organiseert deze ontmoeting en ziet dit als het hart van de welzijnsvisie. De familie behoudt hierin de eigen rol wat ook geldt voor vrienden. De activiteiten die worden georganiseerd staan in het teken van het aangaan van sociale contacten, vriendschap.

Welzijn is ontmoeten, zijn activiteiten, uitstapjes. Geen grote dingen maar dingen van alledag die waardevol zijn. Dit is voor iedereen anders. De eigen invulling staat voorop.

Welzijn doen we met elkaar. Met familie en vrienden, met mantelzorgers en burens. met medewerkers en vrijwilligers. Met de mensen die bij de inwoners van De Vijverhof horen.

De Vijverhof ondersteunt en faciliteert dit voor de inwoners, burgers en burens. In De Vijverhof, de ontmoetingsruimten van de verschillende complexen staan hier ruimten voor beschikbaar. Ook is er een team van medewerkers die hierin dagelijks het verschil maken.

Samen met iedereen die bij De Vijverhof hoort vormen we een dorp in een stad. Tal van talenten, energie en enthousiasme worden hiervoor aangeboord.

Algemeen beschrijvend overzicht uitkomsten

Kwaliteit en veiligheid

.1 Persoonsgerichte zorg

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning gaat over de wijze waarop in dit geval onze inwoners in alle levensdomeinen uitgangspunt zijn bij ons zorg- en dienstverleningsproces met als doel om uiteindelijk de bijdrage aan de kwaliteit van leven van een inwoner zo optimaal mogelijk te laten zijn.

Het kwaliteitskader verpleeghuiszorg onderscheidt vier thema's als het gaat om kwaliteit van persoonsgerichte zorg en ondersteuning:

- Compassie
- Uniek zijn
- Autonomie
- Zorgdoelen

Alle medewerkers van De Vijverhof proberen met hun bijdrage gezamenlijk de kwaliteit van leven van onze inwoners zo optimaal mogelijk te maken. Ondanks de belasting van het wonen in een woon-zorgcentrum moet er alles aan gedaan worden om onze unieke inwoners een gevoel van autonomie en uniciteit te laten ervaren.

Regie

Onze inwoners hebben zelf of samen met naaste(n) de regie in handen. Ons doel is alle bewoners relationele en liefdevolle zorg te bieden. Op de afdelingen werken zoveel als mogelijk dezelfde medewerkers zodat de inwoners nabijheid en vertrouwen ervaren. Al onze medewerkers zijn professionals die de inwoners ook persoonlijk kennen. Zo hebben alle inwoners een eigen contactverzorgende die zich specifiek inzet om de zorg- en dienstverlening optimaal te laten verlopen. Ze beschouwen alle inwoners als een uniek individu en bieden zo veel als mogelijk zorg naar behoefte en wens. Dit alles natuurlijk binnen de mogelijkheden van onze organisatie. Alle inwoners hebben binnen 24 uur een concept zorgplan welke binnen 6 weken definitief wordt gemaakt. Minstens tweemaal per jaar wordt deze samen geëvalueerd en bijgesteld. Hierbij zijn alle betrokkenen, denk aan disciplines en zorg, en wanneer mogelijk de contactpersonen aanwezig.

Beleving

Uit het cliënttevredenheidsonderzoek uitgevoerd door ZorgkaartNederland komt naar voren dat onze medewerkers met een 8.1 beoordeeld worden. Uit de gevoerde interviews komt naar voren dat er zorg op maat gegeven wordt en dat de medewerkers de inwoners goed kennen. De volgende citaten zijn daar voorbeelden van: "Ze zijn heel gedreven om het mijn moeder zo comfortabel mogelijk te maken" en 'Ze zijn echt geïnteresseerd in de persoon, vriendelijk en toegankelijk'. Ook het luisteren naar de inwoners en zijn netwerk wordt goed beoordeeld met een 7,8. 'Als ik iets vraag, wordt dat gedaan. Mijn wensen worden dus besproken en zo nodig uitgevoerd.'

Familieparticipatie

In 2017 hebben naar aanleiding van de wens om de familieparticipatie te versterken een ontwikkelafpraak gemaakt met het zorgkantoor. Door de inzet van deze groep mensen voor de intramurale doelgroep blijven inwoners betrokken bij de samenleving. De individuele behoeften, de eigen regie en de invulling van de zorgvraag staan hierin centraal. De mantelzorger voelt zich thuis en kan zijn / haar eigen relatie met de inwoner voortzetten.

Reflecterend op alle activiteiten die zijn ingezet zien wij dat de mutaties zich snel opvolgen en de leeftijden hoog zijn, iemand van 100 jaar is geen uitzondering meer. Inherent hieraan is dat het sociale netwerk ook aanzienlijk is geslonken. De lichamelijk toestand waarmee de inwoners nu binnen komen is zoveel slechter dan zelfs een jaar geleden.

Het langer thuis blijven van mensen en het ouder worden van mensen is goed te zien en merken in zorg en welzijn. De aanpassingen die je maakt zowel in zorg als in welzijn moeten steeds geëvalueerd worden of deze nog wel aansluiten bij de wensen en behoeften van onze inwoners gezien. Er zitten grote verschillen in de netwerken van onze inwoners.

Sommige mensen hebben maar liefst 10 kinderen en 23 achterkleinkinderen. Terwijl andere inwoners bijvoorbeeld enkel nog een nicht hebben. Toch kwam uit onze vraaglijsten naar voren dat het hebben van een groot netwerk (familie) niet perse betekend dat iemand zijn sociale leven als groot of positief beoordeeld. Dit heeft vaak meer te maken met vrienden en kennissen en het kunnen leggen van nieuwe contacten. Sommige familieleden zijn zeer betrokken en komen dagelijks langs anderen zijn druk aan het werk of al op leeftijd en worden beperkt tot af en toe een bezoek. Het leggen van nieuwe contacten wordt als moeilijk beschouwd wat vaak komt door medische oorzaken en lichamelijke beperkingen. Mensen zijn niet meer in staat om zelf sociale contacten te leggen en te onderhouden. Het zelf bezoeken of op zoek gaan is ernstig beperkt. Ook bleek uit onze vragenlijst dat wij meer de mensen naar hun toe moeten brengen. Hierdoor is de familieparticipatie op de verschillende woongroepen en afdelingen aanzienlijk toegenomen. Hierdoor zien we dat er een samenwerking op gang is gekomen tussen de formele zorg en de informele zorg. Om dit te blijven stimuleren is het onderwerp familieparticipatie vast gesprekspunt geworden in zorgleefplan besprekingen en tijdens zorgopnamegesprekken. Wanneer je spreekt van familieparticipatie is er, op een enkeling na welke liever het gesprek niet aangaat, niemand die totaal geen bezoek of ondersteuning ontvangt van familieleden of kennissen. Iets wat gezien mag worden als groot goed. Het bewust het gesprek aangaan met onze inwoners helpt ook hun reflecteren op de situatie maar geeft ook de kans om het gevoel uit te spreken.

De wens vanuit 2016 om de activiteiten meer naar de inwoners toe te brengen hebben we in 2017 gelijk verwezenlijkt. Eén van onze welzijn medewerkers heeft nu haar activiteiten, in samenwerking met familie en vrijwilligers, in de diverse serres van de etages i.p.v. op de begane grond. De inwoners waarderen dit heel erg. Het is veilig en de drempel is minder groot om zo hun contacten te verbreden en sociale relaties te versterken. Familie sluit eerder aan en de kleinschaligheid bevordert dit contact. Ons inziens kunnen alle contacten/relaties gezien worden als een vorm van ondersteuning. Gelukkig zien we dat er ten opzichte in 2016 nu in 2017 een beter resultaat is gescoord op de dagbesteding en levensgeluk bij onze inwoners ondanks de hoge leeftijd en de vele medische beperkingen. De familie heeft nadrukkelijk aangegeven de betrokkenheid buitengewoon te waarderen.

.2 Wonen en welzijn

Wonen en Welzijn hierbij gaat het over de wijze waarop zowel onze medewerkers en wij als organisatie oog hebben voor optimale levenskwaliteit en welzijn van onze inwoners en hun netwerk. Naast zorg voor lichaam en geest is ook de leefomgeving van groot belang voor de ervaring met betrekking tot kwaliteit van leven.

Het kwaliteitskader verpleeghuiscare onderscheidt vijf thema's als het gaat om wonen en welzijn:

- Zingeving
- Zinnvolle dagbesteding
- Schoon en verzorgd lichaam plus verzorgende kleding
- Familieparticipatie en inzet vrijwilligers
- Wooncomfort

Onze zorg- en dienstverlening wordt zoveel als mogelijk afgestemd op de wensen en behoeften van onze inwoners om zo ondersteuning te kunnen bieden waar dit ook daadwerkelijk nodig en gewenst is. Hierbij houden wij rekening met de verschillende componenten die van invloed zijn op de kwaliteit van leven en het ervaren welzijn. Voor alle inwoners wordt hier op een individuele manier invulling aan gegeven en worden de gemaakt afspraken en wensen vastgelegd in het zorgleefplan en de welzijnskaart. Elke inwoner is een individu die op ieders eigen wijze vorm wil geven aan de begrippen wonen en welzijn. Naast de individuele invullingen zijn er op Vijverhof niveau in 2017 weer veel initiatieven waargemaakt.

Wens zoekt talent (W&T)

In het jaar 2013 heeft De Vijverhof Wens zoekt talent ontwikkeld. Het is een marktplaats waar vraag en aanbod samen komen. Ook in 2017 is hier weer veel aandacht aan besteed en zijn er mooie wensen in vervulling gegaan. Veel mooie initiatieven zijn voortgekomen uit de mensen en wensen vanuit het verleden. Denk hierbij aan langsgaan op de oude werkplek en daarbij ontvangen worden door de huidige werkploeg. Deze gebeurtenissen hebben ook weer een nieuwe impuls voor 2018 gegeven.

Welzijn

Welzijn is een omvangrijk begrip, een verzamelnaam voor tal van activiteiten die gericht zijn op het welzijn van mensen. In de visie van De Vijverhof neemt dit een meer dan bijzondere plaats in. Al ons handelen is gericht op het levensgeluk van mensen. We zien welzijn als het hoogste doel. Hierin komen vriendschap, liefde en geluk bij elkaar. Net als autonomie, eigen regie en keuzevrijheid. Want wij vinden het belangrijk dat inwoners en bezoekers hier zelf kunnen bepalen wat ze doen. Doen wat je wilt, wat je leuk vindt en waar je van houdt, daar draait het om. De ontmoeting met anderen zien we als bepalende factor, het organiseren hiervan als het hart van onze welzijnsvisie. Samen met activiteiten die in het teken staan van het aangaan van sociale contacten en vriendschap. Naast de invulling die zorgmedewerkers en huiskamermedewerkers op de afdelingen geven aan het onderdeel welzijn is er binnen de Vijverhof een welzijnsteam. Onderstaand een summier overzicht van alle de bijdrage die zij geven aan het levensgeluk van onze inwoners.

Maandag/ochtend	Dinsdag/ochtend	Woensdag/ochtend	Donderdag/ochtend	Vrijdag/ochtend
Ontmoeting schilderen/kaarten club	Vijverhof open inloop	Vijverhof open inloop	vrij	Vijverhof open inloop
Vijverhof open inloop	Ontmoeting Brei haak café.	Ontmoeting timmerclub	Vijverhof open inloop	vrij
vrij	Ontmoeting. bean bag baseball	Ontmoeting Muziek	Ontmoeting Gouden uurtje	Ontmoeting Gymnastiek
3 ^e etage	3 etage	Vrij	3 ^e etage	Merel open inloop

Maandag/middag	Dinsdag/middag	Woensdag/middag	Donderdag/middag/avond	Vrijdag/middag
Ontmoeting	Ontmoeting	Vijverhof open inloop	vrij	Ontmoeting Maaltijd Plaza
Vijverhof open inloop	Ontmoeting	Ontmoeting	Ontmoeting /Koersbal	Vrij
vrij	Bezoek/zorgplannen extra werkzaamheden	Ontmoeting	Vijverhof open inloop	Vijverhof open inloop
Ontmoeting	3 ^e of 4 ^e etage	vrij	3 ^e en 4 ^e etage	

Vrijwilligers

De organisatie kan putten uit een grote groep "vaste" vrijwilligers (gemiddeld 210). Deze vrijwilligers worden ingezet voor ondersteunende activiteiten bij het zorg- en dienstverleningsproces. Vooral bij de afdeling activiteitenbegeleiding wordt gebruik gemaakt van hun vrijwillige inzet. Een formeel beleid en regelgeving voor het functioneren van de vrijwilligers is niet een eerste prioriteit. Vrijwilligers hebben een vrijwilligerscontract en er zijn richtlijnen (vrijwilligersbeleid) aanwezig. De vrijwilligers vinden het vooral belangrijk dat men voor de inwoners het één en ander kan betekenen. Er is een planning voor diverse activiteiten, de teamleider welzijn met het welzijnsteam coördineren de werkzaamheden.

Ontmoeting

Een doel voor 2017 was om de Ontmoeting binnen De Vijverhof te laten toenemen. Het doel is zeker behaald en dagelijks komen er grote groepen De Vijverhof binnen. Denk hierbij aan de stromingen qua groepen; dagbehandeling, overbruggingszorg, open inloop, inwoners van de etages en huurders. De Vijverhof is mede dankzij de ontmoeting een bruisend centrum dat voor een ieder toegankelijk is en meerdere vormen van ondersteuning kan bieden.

EthiekBeraad

De Vijverhof beschikt sinds 2016 over een Ethiek Beraad. Het Ethiek Beraad heeft als doel morele bezinning binnen alle lagen van de organisatie te stimuleren en beslissingen binnen de organisatie te toetsen op hun ethische kwaliteit. Het Ethiek Beraad wordt geleid door een externe deskundige. Verslagleggen wordt gedeeld binnen alle lagen van de organisatie en ook met de Raad van Toezicht. In 2017 zijn onder andere de volgende casus en thema's besproken:

- Hoe om te gaan met de verantwoordelijkheid die je voelt voor bewoners die zelfstandig wonen?
- Een nieuwe 'valband' voor bewoners die onzeker zijn om te vallen
- Advances Care Planning

Spraakwater/nieuwsbrief

Iedere twee weken ontvangen alle inwoners en overige betrokkenen de nieuwsbrief. Een uitgave waarin naast de activiteitenkalender tal van dorpsnieuws en achtergronden worden verteld. Een blad wat in een grote behoefte voorziet.

De Spraakwater is het magazine van de Vijverhof wat gemiddeld drie keer per jaar op de mat valt. Hierin worden diverse thema's nader uitgewerkt en komen ook inwoners en medewerkers aan het woord. Opinies, meningen en achtergrondverhalen krijgen hierin betekenis.

Nieuwbouw

De wachtlijsten bij De Vijverhof worden steeds langer en vaker dan gewenst moeten we zorgvragers nee verkopen. Vooral de wachtlijst voor de psychogeriatric kamers blijft toenemen. Vanuit deze signalen was er in het jaar 2017 de wens inzicht te krijgen in de mogelijkheden naar het plegen van nieuwbouw. Dit is een traject wat niet zomaar in kaart is gebracht en waar veel tijd overheen gaat. Hoewel alle partijen zeer positief zijn zoals bijvoorbeeld de gemeente blijkt het niet eenvoudig. De wens is namelijk om er sociale

woningen te bouwen waarbij ook een buitentuin voor de PG inwoners wordt gecreëerd. Nadere scenario's worden nog uitgewerkt en mogelijk gezien de huidige bouwmarkt zal het nog zijn tijd nemen.

Huisvesting

Het vertrek van Zorgbreed uit de Roodborst in 2017 heeft een groot aantal externe en interne vragen opgeleverd. Er kwamen immers appartementen vrij met diverse mogelijkheden, er ontstaat een nieuwe situatie. Groei was hierdoor mogelijk. Na afweging van de mogelijke opties zijn de volgende stappen genomen.

- Ingebruikname verdieping 1,2 en 3 in de Roodborst door 12 nieuwe VPT inwoners.
- Ingebruikname overige verdiepingen door een nieuw Hospice en een zorgpension.

De aanvulling van een hospice en zorgpension op locatie zien wij als grote meerwaarde voor De Vijverhof. Het betekent dat onze inwoners in de nabije omgeving een groter dienstaanbod tot hun beschikking hebben welke steeds completer wordt.

.3 Veiligheid

In het kwaliteitskader worden er vier relevante thema's rondom basisveiligheid benoemd:

- Medicatieveiligheid
- Decubituspreventie
- Gemotiveerd gebruik van vrijheid beperkende maatregelen
- Preventie van acute ziekenhuisopnamen

Veiligheid en preventie zijn van groot belang zeker gezien de kwetsbaarheid van onze doelgroep. Echter staat dit soms in contrast met de individuele wensen en behoeften van onze inwoners. Het is van groot belang wanneer veiligheid en welzijn elkaar doorkruisen in multidisciplinair overleg samen met inwoner en vertegenwoordigers hier goede afwegingen in te maken. Niet alle risico's kunnen worden ingebed.

.3.1 Medicatieveiligheid.

Elk half jaar vindt er een medicatiereview plaats bij alle op dat moment inwonende verpleeghuis cliënten. Het review wordt uitgevoerd door de apotheek, specialist ouderengeneeskunde en een medewerker van de afdeling. Bijzonderheden worden besproken en zo nodig gewijzigd. De overige cliënten vallen onder behandeling van de eigen huisarts. Wanneer er bijzonderheden worden gesignaleerd omtrent medicatie zal dit besproken/doorgegeven worden aan de huisarts van de desbetreffende inwoner.

Voor wat betreft de medicatie-incidenten zijn in 2017, 33 intramurale meldingen geregistreerd. In vergelijking met 2016 een afname met 1 incident. In paragraaf 3.5 zal hier verder op ingegaan worden. Belangrijk om te vermelden is dat er in 2018 een wijziging zal plaatsvinden omtrent het elektronisch voorschrijfsysteem voor zowel de verzorging- als verpleeghuis inwoners. Als organisatie zullen wij de overstap maken van Klinikom naar Medimo. Naast zeer positieve gebruikersreviews biedt het diverse mogelijkheden om de kwaliteit en borging omtrent het medicatieproces te verbeteren. Hierbij moet gedacht worden aan digitaal aftekenen en adequate beschikbaarheid tot nieuwe deellijsten. Ook werkt het behandelteam wat werkzaam is bij ons vanuit de Zellingen al langer met dit systeem dus de bekendheid is groot.

Psychofarmaca

In 2017 was er met het zorgkantoor een ontwikkelafpraak gemaakt met betrekking tot de reductie van psychofarmaca. De medische zorg is gericht op de bevordering, het behoud en het herstel van de gezondheid en functioneren evenals op de kwaliteit van leven en sterven. In de medische besluitvorming spelen afwegingen met betrekking tot de zin of zinloosheid van een medische behandeling een belangrijke rol. Voorschrijven van psychofarmaca is hier een voorbeeld van. De Vijverhof wilt dit graag zoveel als mogelijk beperken. Ons doel van 2017 maar zeker ook voor de aankomende jaren is het bewust voorschrijven van deze medicatie en dit tot een minimum te beperken. Richtlijnen van Verenso zijn hierin leidend voor de arts. In 2017 was er veel aandacht voor het bewust voorschrijven van psychofarmaca, maar door verschillende acties is dit nog verder verbeterd. Het Geneesmiddelen Distributie protocol is herzien. Daarnaast is er een document voor en door onze medewerkers opgesteld met verpleegkundige interventies die ingezet kunnen worden als alternatief. Naar aanleiding van dit document is er in samenwerking met de SOG een klinische les gegeven. Onze Prezo medicatie meetkaarten worden volgens een vaste agenda ingevuld waarna de benodigde acties worden ondernomen. En volgens ons het beste resultaat is dat voor alle cliënten die gebruik maken van Psychofarmaca een zorgvraag is opgenomen in het zorgleefplan. Doel is het verbeteren van het rapporteren n.a.v. observaties en het verbeteren van evaluaties tijdens de besprekingen omdat deze verplicht aan bod komen.

Met betrekking tot antipsychotica gebruik binnen De Vijverhof heeft de SOG de maand oktober als peildatum genomen waaruit naar voren kwam dat 8 van de 70 inwoners hier gebruik van maakt, hetgeen neerkomt op een verhouding van 11%

.3.2 Decubituspreventie

Binnen De Vijverhof wordt er al jaar en dag veel aandacht besteed aan de preventie van decubitus. In veel gevallen kunnen we het voor zijn en kunnen hierdoor ongemakken en pijn voorkomen worden. Minstens tweemaal per jaar wordt de risicosignalering ingevuld. En wanneer de situatie verandert zal deze ook ingevuld worden. De resultaten uit de signalering worden multidisciplinair besproken worden en wanneer de noodzaak er is zullen er acties ondernomen worden en vastgelegd.

In 2017 is ervoor gekozen om de expertise op het gebied van wonden en wondzorg te vergroten binnen de organisatie door een medewerker de opleiding wondverpleegkundige aan te bieden. Eerst bleek de opleiding voor 2018 vol te zitten echter later bleek er nog een plek beschikbaar te zijn in september 2018.

Binnen De Vijverhof wordt er gebruik gemaakt van wondkaarten waarop aangegeven wordt wat voor soort wond het betreft. In 2017 zijn er 10 gevallen geregistreerd van decubitus wonden. Doordat er niet een expliciete uitvraag staat over de graad van de decubitus wond kunnen wij hier geen cijfers over geven. In de wondkaart is deze specificatie toegevoegd zodat er in 2018 een beter beeld te geven is.

Belangrijk blijft het feit dat decubitus niet altijd te voorkomen is en onderdeel kan zijn van de laatste levensfase in het verpleeghuis. Het kan bijvoorbeeld ontstaan door het niet meer tot zich kunnen nemen van voeding, door bedlegerigheid en incontinentie. In deze gevallen wordt hier een zorgdoel over gemaakt in het zorgleefplan met de multidisciplinair gemaakte afspraken en acties.

.3.3 Gemotiveerd gebruik van vrijheid beperkende maatregelen

De etages voor psychogeriatric van De Vijverhof maken onderdeel uit van een BOPZ instelling, derhalve is de wet BOPZ van toepassing op dit deel van De Vijverhof. De Vijverhof streeft er naar vrijheid beperkende maatregelen alleen toe te passen onder strikte afspraken. Er wordt altijd eerst onderzocht of er geen anderen mogelijkheden of opties zijn voordat er overwogen wordt om vrijheid beperkende maatregelen in te zetten. Bij signalering van een onveilige situatie wordt er in het multidisciplinaire team samen, als mogelijk met inwoner, met de vertegenwoordiger overleg gepleegd over wat de situatie is en welke opties er zijn om hiermee om te gaan. Eerst wordt altijd geopteerd naar minder invasieve opties/mogelijkheden voordat er gedacht wordt aan een vrijheid beperkende maatregel (vbm). Mocht het toch niet afdoende zijn wordt er wederom in multidisciplinair overleg met de vertegenwoordiger besloten welke vbm ingezet zal worden en hoe deze wordt geëvalueerd en gemonitord. Naast opname in het zorgplan wordt er ook een apart vbm formulier ingevuld welke gebruikt wordt voor reguliere evaluaties. Er vindt per kwartaal een evaluatie plaats van alle actieve vbm's door een multidisciplinair team van onder andere de SOG, teamleider, teamlid en overige betrokken disciplines. Tevens wordt het vbm elk half jaar tijdens de zorgleefplan bespreking geëvalueerd. Het ondertekende vbm formulier wordt in gescand en toegevoegd aan ONS Dossier (Nedap). Wanneer een vbm net is ingezet zal deze frequenter geëvalueerd worden.

Onderstaand een overzicht van de vrijheid beperkende maatregelen van de laatste twee maanden.

Soort vbm	Nov 2017	Dec 2017
Medicatie	0	0
Fixatieriem in stoel	0	0
Verpleegdeken/ trippelhoes	0	0
Tentbed	0	0
Tafelblad	0	0
Kantelstoel	0	0
Plankstoel	0	0
Hansop	3	2
Ballendeken	0	0
Bedhekken	5	4
Sensor	0	0
Belmat	0	0
Dwaaldetectie	2	2
Diversen	4	5
	Kast op slot	Kast op slot
Totaal	14	13
Multisensor	37	36

Doorslaapbeleid/multisensor

In 2017 was er met het zorgkantoor een ontwikkelafpraak gemaakt naar aanleiding van het doorslaapbeleid waar De Vijverhof voor staat. Na overleg met de organisatie Verkerk is er besloten te gaan werken met multisensoren om vorm te kunnen geven aan het doorslaapbeleid. Onze doelstelling was dat onze pg-inwoner meer rust ervaart tijdens de nacht, beter slaapt wat ten goede komt aan alle aspecten die te maken hebben met het dag-nacht ritme. Door "door" te slapen, rust de pg-inwoner meer uit wat een positief effect heeft op het gehele mens-zijn. De inwoner heeft betere nachtrust wat het algeheel welbevinden bevordert. Dit heeft zijn uitwerking op rust regelmaat en ritme. Daarnaast geeft de multisensor de optie om de zorgvraag gedurende nacht te kunnen signaleren. Waardoor er wel gedurende de nacht geanticipeerd kan worden op de daadwerkelijke zorgvragen zonder dat er onnodige verstoringen zijn.

De multisensoren zijn geplaatst en worden gebruikt volgens afgesproken beleid. Multidisciplinair en samen met de familie zijn de sensoren allemaal per individu ingesteld wat is opgenomen in het zorgleefplan. Visie is gezamenlijk ontwikkeld en wordt gedragen door iedereen. Vanuit eigen initiatief is er contact opgenomen met de inspectie over onze kijk op de inzet van de multisensoren. Hieruit kwam naar voren dat zij achter het initiatief en de rede van inzet staan maar ze wel vinden dat we de multisensor moeten behandelen als een vbm.

Om algemene resultaten van de multisensor inzichtelijk te maken is er een 0-meting en een 1-meting uitgevoerd. Hieruit komt duidelijk naar voren dat de inwoners veel minder verstoringen ervaren gedurende de nacht. Daarnaast wordt wel geanticipeerd op de hulpvraag wanneer deze aanwezig is.

.3.4 Preventie van acute ziekenhuisopnamen.

Ter preventie van acute ziekenhuisopnames streeft De Vijverhof naar een zo optimaal mogelijke bijdrage aan het lichamelijke welbevinden en gezondheid van de inwoner. Hiertoe mag de inwoner rekenen op adequate gezondheidsbescherming en -bevordering. De Vijverhof draagt zorg voor een individuele invulling en vakbekwame uitvoering.

Daarbij worden de persoonlijke informatie en afspraken in het zorg(behandel)-/leefplan van de inwoner opgenomen.

Medisch handelen

Na opname heeft de specialist ouderen geneeskunde een gesprek met de inwoners met betrekking tot hun wensen omtrent medisch handelen. Hierin wordt onder andere het beleid besproken en vastgelegd. Dit geldt ook voor mogelijke behandeling of opname in het ziekenhuis. Deze afspraken worden half jaarlijks tijdens de zorgleefplanbespreking geëvalueerd. Toch blijkt uit de praktijk dat het soms lastig is om bij opname hier al gelijk een gesprek over te voeren. Zorgvrager en familie hebben soms al veel moeite met de opname laat staan een gesprek over het medisch beleid. De gedachte dat er ook nog wat mis zou kunnen gaan is dan teveel. In dit soort gevallen wordt er besloten om op een nader en beter geschikt moment te wachten om deze, voor veel toch wel ervaren als zware, afspraken te maken.

Acute opnames

Onderstaand een tabel van het aantal "acute" opnames naar het ziekenhuis vanuit De Vijverhof. Doordat pas later in het jaar registratie vanuit het kwaliteitskader werd gevraagd hebben we getracht een zo volledig mogelijk beeld te geven. Belangrijk feit is dat onze verzorgingshuis inwoners behandeling ontvangen van hun eigen huisarts. De mate waarin De Vijverhof invloed heeft op hoe snel iemand wordt ingestuurd naar het ziekenhuis is kleiner dan wanneer dit onze verpleeghuis inwoners betreft.

Maand	Verpleeghuis	Verzorgingshuis
Januari	0	0
Februari	1	2
Maart	3	1
April	0	5
Mei	1	6
Juni	0	5
Juli	1	1
Augustus	0	1
September	0	1
Oktober	0	1
November	0	0
December	0	1

.3.5 MIC

De Meldingscommissie incidenten Clientenzorg (M.I.C.) bespreekt en beantwoordt de meldingen wekelijks in het teamleidersoverleg. Gelet op de doorvoering van het automatiseringssysteem zijn er mogelijkheden gecreëerd om de melding digitaal in Nedap ONS dossier te melden en te registreren ten behoeven van en beantwoording door de MIC commissie. De snelheid van handelen en het bijsturen van beleid kon op deze wijze gestalte krijgen. Bij dit overleg zijn de teamleiders betrokken en de manager zorg fungeerde als voorzitter. Op verzoek kan de betrokken melder worden uitgenodigd ter verduidelijking van de melding.

Een protocol voor het melden van ongevallen is in De Vijverhof beschikbaar in het Handboek kwaliteitszorg en op SharePoint. Het ingezette beleid om preventieve maatregelen te nemen ten aanzien van valincidenten en het voorkomen van medicatie incidenten heeft in het afgelopen jaar veel aandacht gekregen. Er is continue aandacht voor medicatieveiligheid. Voor wat betreft het terugdringen van de valincidenten behoeft dit nog de nodige aandacht mede gelet op de onbekendheid van de oorzaak van diverse valincidenten. Hoofdzakelijk bij inwoners met een psychogeriatrische problematiek.

Intramurale zorg valincidenten

In 2017 zijn er Intramuraal 445 incidenten geregistreerd. In vergelijking met 2016 is dit een afname van 22 meldingen. Voor wat betreft het aantal valincidenten (412) is dit in vergelijking met 2016 (433) een afname van 21 valincidenten.

Het aantal valincidenten in 2017 bij inwoners op de etages voor psychogeriatric (317 incidenten) is in vergelijking met de inwoners op de etage voor somatische zorgverlening (95 incidenten) opvallend. Veelal werd geconstateerd dat inwoners op de etages voor psychogeriatric meer vallen dan elders in De Vijverhof. Mogelijke oorzaak hiervan kan verklaard worden uit het feit dat er sprake is van forse cognitieve problematiek waarbij men veronderstelt nog mobiel te zijn.

Voor wat betreft valincidenten op de etages voor somatische zorgverlening is te constateren dat het aantal incidenten in 2017 (95) met 23 valincidenten is afgenomen in vergelijking met 2016 (118).

De aanwezige medewerkers dienen extra alert op te zijn op valrisico. Dit is beschreven in de zorgplannen. De medewerkers zijn op constructieve wijze bezig valincidenten te voorkomen, zonder dat men direct actief middelen en maatregelen toepast.

Er zijn in 2017 geen agressie incidenten geregistreerd. De methodiek m.b.t. "onbegrepen gedrag" in samenhang met gedragsproblematiek bij deze doelgroep behoeft veel aandacht en begrip. De scholing op het gebied van onbegrepen gedrag werd in 2017 afgerond.

Intramuraal medicatie-incidenten

Zoals eerder aangegeven zijn er in 2017 33 intramurale medicatie-incidenten geregistreerd. Er is hier een substantieel onderscheid te maken in de etages voor psychogeriatric (22 meldingen) als die van de etages voor somatische zorgverlening (11 meldingen). De feitelijke oorzaak van de incidenten liggen met name op het gebied van distributie (vergeten medicatie te geven).

Ondanks het feit dat er veel aandacht is voor preventieve inzet door de medewerkers om maatregelen te nemen welke een medicatie incident kan voorkomen, is continue aandacht en scholing noodzakelijk. Veel aandacht dient besteed te worden aan de mogelijkheid om op een rustige ongestoorde wijze medicatie te kunnen verstrekken aan de inwoners. Daarnaast is collegiale controle op het verstrekken van medicatie een belangrijk aandachtspunt.

Geconstateerd werd dat er een hoge mate van meldingstrouw bij het personeel aanwezig is. Verder is geconstateerd dat meer inwoners zijn opgenomen met een hogere zorgindicatie/zorgzwaarte. Het aantal inwoners met een zorgzwaartepakket 6 is toegenomen. Het is een gegeven dat valincidenten veelal voorkwamen bij dezelfde inwoners op een afdeling, zonder dat hier echt sprake is geweest van een duidelijke oorzaak.

Thuiszorg

In de Thuiszorg die werd geleverd aan de zorgvragers in de wooncomplexen van De Vijverhof werd in vergelijking met 2016 geen noemenswaardige wijziging geconstateerd in het aantal incidenten. Dit ondanks de toename van de zorgzwaarte die bij zorgvragers waargenomen is. In de afgelopen maanden van 2017 is er een toename van 50 huurders welke thuiszorg hebben ontvangen. Het overheidsbeleid dat er op gericht is dat mensen langer thuis blijven met zorg aan huis, is merkbaar. Ook de zorgvraag is verzwaard. Gelet op deze toename van de zorgzwaarte, zowel psychogeriatric- als somatische zorgverlening, is ook een toename van val-en medicatie meldingen geconstateerd.

In 2017 registreerde de commissie 83 valincidenten en 10 medicatie-incidenten. In vergelijking met 2016 (val 81 en 11 medicatie) is dit een geringe toename met 3 meldingen

De feitelijke oorzaken van de valincidenten zijn niet altijd bekend ook niet bij de huurder(s) met thuiszorg. Het merendeel van de valmeldingen betreft het zich verstappen of struikelen over eigen benen of obstakel in de woning van de huurder.

De oorzaak van medicatie-incidenten behoeft de nodige aandacht m.b.t. controle op de verstrekking aan de huurder met zorg en/of dat betrokkene de medicatie niet heeft ingenomen.

Preventie

Preventieve maatregelen die in het afgelopen jaar zijn genomen t.a.v. valincidenten zijn: Continuïteit m.b.t. valpreventie training aan cliënten met een valrisico door een fysiotherapeut gespecialiseerd in ouderenproblematiek. Medicatie evaluatie na een valincident. Adviseren bij deugdelijk schoeisel. Extra nachtelijke controle bij cliënten met een valrisico. Advisering en training bij rollatorgebruik.

Doelstelling voor 2018

Betreft een continue werkproces met het nemen van preventieve maatregelen m.b.t. valincidenten, meer bewegingsactiviteiten en advies over de inrichting van de appartementen, valpreventie training door de fysiotherapeut. Ergo therapeuten geven voorlichting/instructie t.a.v. preventie valincidenten. Betreft een continue proces waarin preventie een belangrijk onderdeel is. In richting van de kamer is van belang t.a.v. opstellen meubilair.

Voor wat betreft het nemen van preventieve maatregelen om medicatie-incidenten te voorkomen berust op een bewustwordingsproces van de medewerker(s) om de juiste procedure te volgen. Acties hierin vallen onder de verantwoordelijkheid van de betreffende leidinggevende. Continue scholing/toetsing middels het E-learning programma medicatieveiligheid.

Overzicht 2017

Intramuraal	Totaal		val	medicatie
Totaal aantal incidenten 1e kwartaal 2017	90		84	6
Totaal aantal incidenten 2e kwartaal 2017	100		92	8
Totaal aantal incidenten 3e kwartaal 2017	128		119	9
Totaal aantal incidenten 4e kwartaal 2017	127		117	10
Intramuraal Totaal aantal incidenten 2017	445		412	33
Thuiszorg Totaal aantal 2017	93		83	10
Totaal 2017	538		495	43
In vergelijking met 2016	559		514	45
Vershil (een afname van:)	-21		-19	-2

Thuiszorg	Totaal		val	medicatie
Totaal aantal incidenten 1e kwartaal 2017	17		16	1
Totaal aantal incidenten 2e kwartaal 2017	26		23	3
Totaal aantal incidenten 3e kwartaal 2017	21		18	3
Totaal aantal incidenten 4e kwartaal 2017	29		26	3
Totaal aantal incidenten 2017	93		83	10

Intramuraal	PG valin- cident	PG medi- catie	So- ma- tiek val	So- ma- tiek medi- catie	Sub.To- taal	Thuis- zorg	val	Medica- tie		Totaal
Totaal incidenten 1 ^e kw.2017	71	2	13	4	90		16	1		107
Totaal incidenten 2 ^e kw.2017	69	4	23	4	100		23	3		126
Totaal incidenten 3 ^e kw.2017	92	8	27	1	128		18	3		149
Totaal incidenten 4 ^e kw.2017	85	8	32	2	127		26	3		156
Totaal incidenten intramuraal	317	22	95	11	445		83	10		538

.3.6 MIM

In het jaar 2017 is er maar één melding incident medewerkers ingevuld. Het betrof een casus in de thuiszorg waar naar aanleiding van het incident gesprekken zijn geweest en afspraken zijn gemaakt. De medewerker heeft de ondersteuning ontvangen waar behoefte aan was.

Wij realiseren ons dat bovenstaande aantal geen realistische weergave van de praktijk is. Ondanks stimulatie door teamleiders en managers blijft het melden vaak uit. In de gesprekken die gevoerd worden komt naar voren dat vooral bij incidenten waarbij dementerende inwoners betrokken zijn sommige voorvallen als gewoon worden beschouwd. Het betreft hier dan vooral agressie (verbaal en fysiek) richting onze medewerkers. Belangrijk aandachtspunt blijft het overbrengen en attenderen op het belang van registratie van incidenten. In 2018 zal hier wederom aandacht aan gegeven worden maar nu meer concreet in de teamoverleggen.

.4 Leren en verbeteren van kwaliteit

In het kwaliteitskader worden op het gebied van veiligheid vijf elementen onderscheiden:

- Kwaliteitsmanagementsysteem
- Jaarlijks geactualiseerd kwaliteitsplan
- Jaarlijks kwaliteitsverslag
- Continu werken in de praktijk aan verbeteren door zorgverleners
- Deel uitmaken van een lerend netwerk

Jaarlijks stelt De Vijverhof een kwaliteitsplan op met hierin alle vraagstukken en ambities voor het komende jaar. Het kwaliteitsplan kan gezien worden als vervanging van het jaarplan. Het plan wordt afgestemd met alle diverse groepen binnen De Vijverhof; medewerkers, OR, CR en Raad van Toezicht. Aan het einde van het jaar worden de resultaten en doelstellingen beschreven en geëvalueerd in het kwaliteitsverslag. Speciale aandacht wordt hierbij besteed aan de doelstellingen geformuleerd in de verbeterparagraaf.

Om optimale en kwalitatieve zorg aan onze inwoners te kunnen blijven bieden is het van belang om een lerend werkklimaat binnen de organisatie te faciliteren en stimuleren. Belangrijke voorwaarde hiervoor is dat medewerkers ontvankelijk zijn voor het opdoen van nieuwe kennis en ervaringen. Hiervoor is het van belang kwaliteitsbewustzijn te ontwikkelen. Binnen De Vijverhof wordt hier op diverse manieren vorm aan gegeven zowel voorwaardenscheppend als stimulerend.

Kwaliteitssysteem

Het kwaliteitssysteem van De Vijverhof is opgebouwd aan de hand van de prestaties van PREZO de Norm Verantwoorde/ Goede Zorg. PREZO is een manier van denken en werken die kwaliteit heel tastbaar en concreet maakt. PREZO focust niet op protocollen, systemen of richtlijnen. PREZO kijkt in de eerste plaats naar het daadwerkelijke resultaat van de zorgverlening aan onze inwoners. In 2014 is de initiële audit geweest waarin de intramurale zorg het gouden keurmerk en de thuiszorg het zilveren keurmerk hebben gekregen. In 2017 is er een tussentijdse audit geweest vanuit Perspekt waarin wederom is bevestigd dat de keurmerken behouden mogen worden. Tevens als het een nieuwe audit was geweest zou ook de thuiszorg het gouden keurmerk hebben gekregen. Om goede borging binnen de organisatie te realiseren is er een kennisteam PREZO. In 2017 is er door de Prezo kartrekker veel energie in gestoken om alle meetkaarten weer te ijken en structuur aan te brengen in de overleggen en de uit te voeren taken.

Kennisteams

Naast een kennisteam voor PREZO zijn er nog meer kennisteams geïnstalleerd. Allen zetten zich in voor een kernonderwerp binnen de organisatie. Doelstelling is mensen bij elkaar te brengen in verschillende kennisteams rondom de zorg van de inwoner, de veiligheid, het welzijn en alle overige dienstverlening. We maken hierin gebruik van de talenten van medewerkers. Op de volgende pagina een overzicht van de kennisteams.

Kennisteam	Eis mbt deelnemers
Medicatieveiligheid	Per afdeling één vertegenwoordiger
Prezo kwaliteitssysteem	Per afdeling
Incontinentie	Per afdeling één vertegenwoordiger
Wond/decubitus	Één vertegenwoordiger
Valpreventie/ MIC	MIC commissie
Ouderenmishandeling	1 contactpersoon
Palliatieve zorg	Twee aandachtvelders
Mondzorg	Continu vitadent + TL
BIG toetser	Per afdeling één vertegenwoordiger
Vrijheid beperkende maatregelen	Vertegenwoordiger PG afdelingen +TL
Dementie	Nieuw kennisteam 2018

Scholingsplan

Jaarlijks wordt in samenwerking met alle teamleiders een scholingsplan voor het komende jaar opgezet. Hierin is belangrijk dat alle wensen en behoeften van de medewerkers maar ook de gevraagde competenties die nodig zijn om onze inwoners te verzorgen zijn opgenomen. Het plan wordt jaarlijks afgestemd met de OR en de Commissie Kwaliteit & Veiligheid.

Netwerken

De Vijverhof doet het niet alleen en is ervan overtuigd dat deel uitmaken van netwerken en samenwerkingsverbanden een voorwaarde is om op de juiste manier te kunnen acteren. De Vijverhof maakt al deel uit van een groot aantal netwerken zoals beschreven in het kwaliteitsplan en weergegeven in de bijlagen. In lijn met het kwaliteitskader zijn er twee nieuwe netwerken gevormd. Het betreft een lerend netwerk en het Capels netwerk. Het Capels netwerk bestaat naast De Vijverhof uit de volgende organisaties actief in Capelle aan den IJssel; De Zellingen, Cedrah en Aafje. In dit netwerk wordt vooral aandacht besteed aan de vraagstukken herkenbaar binnen Capelle aan den IJssel. Het lerende netwerk bestaat naast De Vijverhof uit de volgende organisaties; De Zellingen, Leliezorg en Sonneburgh. Vier keer per jaar komt het lerend netwerk bij elkaar. Hierbij zijn aanwezig de Bestuurders, iemand op het gebied van kwaliteit/beleid en mogelijk introducés afhankelijk van het te bespreken onderwerp. Daarnaast kunnen naar behoefte initiatieven ontstaan of gefaciliteerd worden om bij elkaar te komen zoals bijvoorbeeld Bestuurders, MIC commissie, P&O, artsen, middenkader etc. Aan het begin van het jaar wordt er een planning gemaakt en een agenda opgesteld voor het komende jaar. De volgende onderwerpen staan op de planning:

- Ontwikkelen op de punten uit de samenwerkingsovereenkomst
- Agenderen / ontwikkelen naar verbinding met scholen en wetenschappelijk onderzoek
- Kwaliteitsverslag
- P&O:
- MIC
- Conferentie Lerend netwerk bespreken
- Meelopen/uitwisseling
- Evaluatie lerend netwerk

Randvoorwaarden

.5 Leiderschap, governance en management

In het kwaliteitskader verpleeghuiszorg worden zes thema's onderscheiden als het gaat om leiderschap, governance en management:

- Visie op de zorg
- Sturen op kernwaarden
- Leiderschap en goed bestuur
- Rol en positie interne organen en toezichthouders(s)
- Inzicht hebben en geven
- Verankeren van medische, verpleegkundige en psychosociale expertise

Visie

De Visie van De Vijverhof staat centraal binnen de organisatie en wordt breed uitgedragen. Eind 2017 is geopperd om nogmaals met zijn allen stil te staan bij de visie en missie waarna de doelstelling was deze te herijken. Gezien dit verslag op een later moment is geschreven is de nieuw vastgesteld visie/missie in dit stuk opgenomen.

Leiderschap

Binnen De Vijverhof is er sprake van dienend leiderschap welke de basis legt en faciliterend is voor het bieden van kwaliteitszorg- en dienstverlening. De visie op leiderschap zoals beschreven in het kwaliteitsplan blijft gehandhaafd. De bestuurder heeft dit jaar zoals gewoonlijk wederom mee gewerkt op zowel de intramurale afdelingen als met de thuiszorgteams. Naast binding en vertrouwen richting medewerkers en inwoners biedt het ook nieuwe inzichten. Elke jaar blijkt weer dat het nieuwe gesprekken als gevolg heeft waar mooie initiatieven uit voort komen. Het vormgeven van een Verpleegkundige/Verzorgende advies raad staat op de planning voor het komende jaar. Belangrijk is stil te staan bij de meest effectieve en gewenste vormgeving binnen De Vijverhof.

Risicomanagement

Bestuur en management benoemende de volgende risico's voor de komende jaren. Vier keer per jaar worden deze geëvalueerd in het managementteam en het staat minimaal 2x per jaar op de agenda van de Raad van Toezicht.

In willekeurige volgorde:

1. Risico op de continuïteit van de kernprocessen. Het voldoende afhechten van besluitvorming heeft continue aandacht nodig. Stapeling van doelstellingen en prioritering. Het kwaliteitskader is hierin een belangrijk hulpmiddel.
2. Risico van de continuïteit van de exploitatie/geldstromen. Hoe bewegen markt en zorgverzekeraar? Welke invloed heeft de zorginkoop? Hoe kunnen we blijven voldoen aan de vraag en wat betekent het wanneer wij, gezien de overvolle wachtlijsten, vaak mensen teleur te stellen? Wat doet het imago van de sector voor De Vijverhof?
3. Risico van het onvoldoende borgen van de afspraken.
4. Risico van de continuïteit van spankracht, draagkracht en werkdruk voor alle individuele medewerkers en de diverse teams. Wordt er voldoende gelachen en is er positieve energie zijn o.a. belangrijke signalen.
5. Risico van de continuïteit van de kwaliteit c.q. kwetsbaarheid van een kleinere organisatie. Zijn wij voldoende geëquipeerd, kunnen wij de dingen goed blijven doen.
6. Is er voldoende gekwalificeerd personeel op de arbeidsmarkt en kan De Vijverhof deze blijven aantrekken en boeien?

Governance code

Zowel het bestuur als de Raad van Toezicht werken volgens de Zorgbrede Governance Code 2017. Afgelopen jaar is daar in een presentatie voor de RvT specifiek aandacht aan besteed. Hieruit volgend is er gekozen voor een evaluatie met een externe begeleider om een zelfevaluatie te laten plaatsvinden, met goed gevolg.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht kwam in de reguliere vergaderingen minimaal 6 maal bijeen naast de bijeenkomsten van de commissie Kwaliteit en Veiligheid en in de commissie Financiën. Tal van onderwerpen passeerden de revue waar het kwaliteitskader verpleeghuiszorg een belangrijk onderdeel vanuit maakte. Ook op het gebied van bedrijfsvoering zijn er tal van acties uitgezet. Zo goed als alle leden van de Raad van Toezicht bezochten de inspiratiesessies die voor alle medewerkers zijn georganiseerd aan de hand van de film "een dorp in een stad".

In 2017 maakten de volgende leden deel uit van de Raad van Toezicht: De heer J. Klaasse (voorzitter), mevrouw A. te Lindert, de heer J. Zandijk, mevrouw T. Keuzenkamp en de heer J. Plomp.

Leden van de commissie Kwaliteit en Veiligheid: Mevrouw A. te Lindert, de heer J. Zandijk, de heer A. Rijkeboer, de heer J. Zielstra en mevrouw S. Bertram

Leden van de commissie Financiën: De heer J. Klaasse, de heer J. Plomp, de heer J. Houtman en de heer J. Zielstra.

Ondernemingsraad en Cliëntenraad

De medezeggenschap binnen De Vijverhof voor inwoners en medewerkers wordt gewaarborgd middels de Cliëntenraad en de ondernemingsraad. In 2017 zijn er nieuwe ondernemingsraad verkiezingen gehouden wat heeft geresulteerd in een nieuwe samenstelling van de ondernemingsraad. Alle afdelingen zijn nu vertegenwoordigd wat gezien mag worden als een positief resultaat. De cliëntenraad heeft ook in 2017 twee nieuwe leden mogen verwelkomen. Belangrijk aspect hierbij was dat zowel intramuraal als extramuraal goed vertegenwoordigd zijn.

Dorp in een Stad, e-learning (W&T)

In 2017 is er een zelf uitgebrachte korte film ontwikkeld. Deze laat zien wat wij beogen binnen en wat de meerwaarde van de Vijverhof is voor inwoners en iedereen die er verder bij betrokken is. Graag beelden we uit wat de Vijverhof inmiddels geworden is en wat de doelstellingen zijn, wat de visie is en vooral ook wat de motivatie is waarom we dit op deze manier organiseren. De film is in een 35-tal inspiraties sessies gedeeld met alle medewerkers van De Vijverhof. Belangrijkste vraag was of alle medewerkers zich herkenden in de film. Een mooi resultaat was dan ook dat 100% hier volmondig ja op kon zeggen. In alle sessies waren de verschillende functies binnen De Vijverhof vertegenwoordigd. De groepen van maximaal 12 medewerkers zijn met elkaar hierover in gesprek gegaan en zo hebben we ideeën opgehaald hoe hier verder vorm aan te geven.

.6 Personeelssamenstelling

Het kwaliteitskader heeft een aantal uitgangspunten rondom de personeelssamenstelling vertaald in de volgende kaders voor voldoende en bekwaam personeel:

- Aandacht, aanwezigheid en toezicht
- Specifieke kennis, vaardigheden
- Reflectie, leren en ontwikkelen

Inzet medewerkers

Volgende en gekwalificeerde medewerkers vormen de basis van kwalitatief verantwoorde zorgverlening. De inzet van personeel wordt afgestemd op de doelgroepen en behoeften van onze inwoners. Deze zijn niet statisch dus een constante evaluatie en aanpassing is van belang. Signalen vanuit de teams en teamleiders zijn hierin leidend gezien zij de meeste kennis hebben over de behoeften omtrent onze inwoners. Door middel van een landelijk bekende tool van Ben van Hilst wordt het aantal uren berekend aan de hand van de toegekende ZZP's door het CIZ. Wij als Vijverhof vinden de inzet n.a.v. de tool aan de lage kant dus hebben afgesproken dat de afdelingen allen ook een extra surplus aan uren per dag mogen inzetten. In samenspraak met de medewerkers van de afdeling wordt bepaald hoe deze uren ingezet moeten worden voor de desbetreffende doelgroep. Ook geeft de tool aan wat de minimale gewenste expertise is die ingezet dient te worden. Daarnaast wordt hier nog aanvulling in aangebracht naar aanleiding van de ziektebeelden en gedrag van onze doelgroepen. Zo zijn er op de psychogeriatric afdelingen meerdere GVP verzorgenden opgeleid.

Medewerkers

Binnen De Vijverhof waren op 1 december 2017 138,7 Fte werkzaam. Deze Fte zijn ingevuld door 242 unieke en enthousiaste medewerkers vertaald in een mix van talent en deskundigheid. Dit is inclusief een klein ondersteunend werkapparaat; RVT, directie, administratieve en technische dienst. Een deel van de administratie zoals salarisverwerking en ICT beheer zijn uitbesteed.

Onderstaand een tabel met de diverse functies en niveaus.

Functie	Aantal
Verpleegkundige HBO	4
Verpleegkundige MBO	9
Verzorgende	78
Helpende	22
Niveau 1	30
Welzijn	12
Facilitair	44
Administratief	6
Raad van Toezicht	5
Bestuur	1
Management team	4
Teamleiders	7
Ondersteunend	3
Leerlingen	8
Stagiaires	6
Medisch en paramedisch	Wordt vast ingehuurd via partner organisatie de Zellingen

Met trots kunnen wij, naar aanleiding van het medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO), concluderen dat het overgrote deel van de medewerkers in dienst tevreden is en voornemens is voor langere tijd verbonden te blijven aan De Vijverhof. Ook blijkt uit de

cijfers dat we dit jaar van 49 mensen afscheid hebben genomen en dat we 57 nieuwe medewerkers hebben mogen verwelkomen. De huidige arbeidsmarkt laat zien dat er meer werkgelegenheid is dan er medewerkers beschikbaar zijn.

Verzuim

Het gemiddelde verzuim over het jaar 2017 is binnen De Vijverhof 5,74%. Het is lager dan het landelijk gemiddelde van 6,67%. Verzuim is een onderwerp dat constante aandacht behoeft waarbij gezamenlijke verantwoordelijkheid een vereiste is.

Kanteling

De Vijverhof vindt het van groot belang dat de medewerkers een gezond en goed rooster hebben waar zij optimale eigen zeggenschap over hebben. Natuurlijk in relatie met de vragen die inwoner en organisatie stellen. Door middel van de kanteling wordt hier vorm aan gegeven. Doel is de formatie op orde krijgen zodat teams de eigen verantwoordelijkheid kunnen nemen en de formatie kwalitatief en kwantitatief deugt. De inzet is zo min mogelijk gebruik te maken van het uitzendbureau. De roosterregels die opgesteld zijn i.v.m. de kanteling zijn voorsnag leidend. De stuurgroep kreeg de taakstelling bovenstaande om te zetten in een stuurbaar werkproces. In 2017 is onder andere op afdeling 3 de kanteling doorgevoerd met goed resultaat. Medewerkers hebben zeggenschap en ervaren een betere balans tussen werk en privé. In het komende jaar zullen ook de overige afdelingen benaderd worden. Belangrijk om te vermelden is dat er al een grote mate van inspraak aanwezig is.

Opleidingen

In 2017 zijn de volgende opleidingen gevolgd en afgerond. Naast de interne opleidingen ontvangen wij het gehele jaar door stagiaires op diverse gebieden. Hierbij staat altijd centraal dat er goede begeleiding aanwezig moet zijn dus daar wordt ook op afgestemd qua aantal stageplaatsen. Het doel voor 2018 is het aantal intern opleidingsplekken te verhogen naar 20 plaatsen verdeeld over de verschillende opleidingen.

Gevolgd BBL-opleidingen in 2017	
Verzorgende	8 kandidaten (medewerkers van niv. 2 naar 3)
Verpleegkundige MBO	5 kandidaten
Verpleegkundige HBO	2 kandidaten
Verpleegkundige Geriatrie	1 kandidaat

Naast de opleidingen zijn er nog diverse cursussen en scholingen geweest gedurende het jaar. Een aantal voorbeelden hiervoor zijn:

- BHV
- Klinische les Psychofarmaca
- Scholing Onbegrepen gedrag
- BIG toetsing
- Scholing multisensoren

Onbegrepen gedrag

Het afgelopen jaar is er extra aandacht besteed aan het onderwerp onbegrepen gedrag. Met name m.b.t. het tijdig signaleren, herkennen en kunnen omgaan met onbegrepen gedrag. In samenwerking met het multidisciplinaire team en mantelzorger(s) wordt het gedrag in kaart gebracht. Oorzaak wordt geprobeerd te achterhalen, geprobeerd wordt het gedrag te begrijpen, en manieren te vinden die een positief effect hebben op het geluk en kwaliteit van leven van de inwoner. De zorgmedewerkers hebben het eerste half jaar van 2017 een scholing ontvangen. De aanpak richt zich onder andere op een minimale inzet van vrijheid beperkende maatregelen en psychofarmaca.

Vertrouwenspersoon

Binnen de Vijverhof is er voornamelijk grote tevredenheid onder werknemers. In 2017 heeft de vertrouwenspersoon in een aantal situaties (5 verschillende personen) de taak kunnen uitvoeren. Medewerkers zijn verwezen door H&R, leidinggevendenden of namen zelf contact met de vertrouwenspersoon op. De rol van de vertrouwenspersoon is om aan te sluiten bij dat wat de 'klager' nodig heeft en schetst in voorkomende gevallen het traject wat een klager kan kiezen. De gesprekken hebben veelal plaats op de locatie Vijverhof, maar in een enkele situatie is er uitgeweken naar een externe locatie. Ook dat is mogelijk.

.7 Gebruik van hulpbronnen

Het kwaliteitskader verpleeghuiszorg benoemt de volgende hulpbronnen als belangrijk bij het realiseren van kwaliteit van verpleeghuiszorg die aanwezig en op orde moeten zijn:

- De gebouwde omgeving
- Technologische hulpbronnen
- Materialen en hulpmiddelen
- Facilitaire zaken
- Financiën en administratieve organisatie;
- De professionele relaties en samenwerkingsovereenkomsten

Hulpbronnen zijn noodzakelijk als het gaat om het bieden van kwaliteitszorg. Ze zijn namelijk dienend en ondersteunend aan het primaire proces. Te allen tijde dienen ze op orde te zijn anders kan dit leiden tot beperkingen in dit primaire proces. Binnen de Vijverhof zijn een aantal zaken uitbesteed om ervoor te zorgen dat dit binnen de organisatie het geval is. Zo is de ICT uitbesteed aan Handson dat er op elk moment van de dag bij problemen iemand is die hulp kan bieden. Zo hebben wij ook een overeenkomst met United Care zodat wij te allen tijde de noodzakelijke hulpmiddelen tot beschikking hebben om de gevraagde zorg te kunnen verlenen. Zo zijn er nog tal van afspraken ter borging van deze processen.

Samenwerkingsvormen

De Vijverhof kent tal van samenwerkingsvormen die vastgelegd zijn in overeenkomsten. De belangrijkste hierin op een rij in willekeurige volgorde;

- Pameijer: Samenwerkingsovereenkomst voor de inzet van mensen met een beperking. Tal van werkzaamheden worden door hen opgepakt en een prachtige werkvoorziening is hier ontstaan.
- Comeniuscollege: Samenwerkingsovereenkomst met dit vakcollege voor de inzet en opleiding van jonge mensen op het gebied zorg en welzijn.
- IJssellandziekenhuis: Samenwerkingsovereenkomst op het gebied van het leveren van medicatie.
- Zellingen: Samenwerkingsovereenkomst op het gebied van het leveren van de behandel functie in het verpleeghuis en in de eerste lijn.
- Tandarts: Samenwerkingsovereenkomst in het leveren van mondzorg
- Gemeente Capelle aan den IJssel: Samenwerkingsovereenkomsten op het gebied van tal van diensten voor huishoudelijke zorg, welzijn en ontmoeting voor mensen met en zonder indicatie. Ook in het leveren van maaltijden werken wij nauw samen.
- Klachtencommissie Rijnmond: Samenwerkingsovereenkomst met tal van aanbieders om mensen de gelegenheid te geven een onafhankelijke klacht in te dienen.

Private zorg

Private zorg is een markt in ontwikkeling. Van belang is met elkaar hierin de strategie te bepalen hoe de markt op te gaan en De Vijverhof hierin op de kaart te zetten.

BHV (aanleiding RIE)

De actualisatie van de RIE van 2015 en het projectplan BHV 2015 heeft de nodige actiepunten en aanbevelingen opgeleverd. Van groot belang was de afspraken in de Vijverhof uit te zetten en te borgen. Vooral registratie van de BHV heeft prioriteit. Deze doelstelling hebben we in 2016 deels niet gehaald en is doorgeschoven naar 2017. Hieraan wordt de evaluatie van het calamiteitenplan toegevoegd.

De Prezo audit leverde een aantal aanbevelingen voor de borging van de BHV procedure op waar we prioriteit aan hebben gegeven in 2017.

.8 Gebruik van informatie

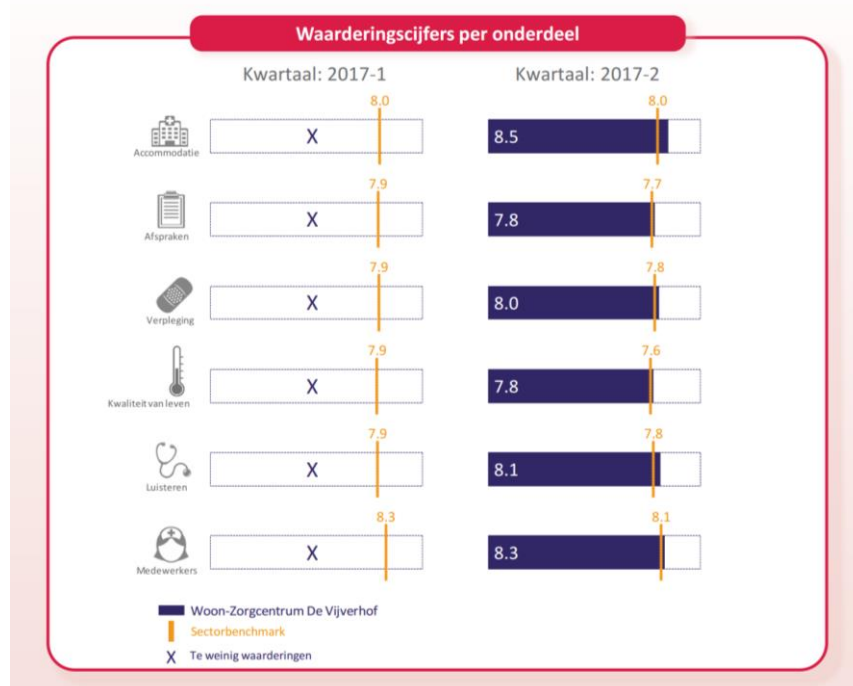
In het kwaliteitskader verpleeghuishouding worden drie thema's onderscheiden als het gaat om gebruik van informatie:

- Verzamelen en delen van informatie (tevredenheidswaarderingen)
- Benutten en optimaliseren van bestaande administratiesystemen
- Openbaarheid en transparantie (o.a. kwaliteitsjaarverslag),

Informatie en waarderingen vanuit onze inwoners en zorgvragers is voor De Vijverhof van groot belang. Dit aangezien het doel is goede zorg leveren welke aansluit bij de wensen en behoeften van onze zorgvragers dus wie kan dat beter beoordelen dan zichzelf.

Clienttevredenheidsonderzoek

In 2017 is De Vijverhof bezocht door een ZorgkaartNederland interviewteam van Patiëntenfederatie NPCF. Alle uitkomsten van de interviews zijn zichtbaar gemaakt op de website van ZorgkaartNederland en voor een ieder toegankelijk. Intramuraal zijn er in totaal 46 inwoners geïnterviewd en in de thuiszorg 30 zorgvragers. Intramuraal is er een aanbevelingspercentage van 98% en in de thuiszorg 93%. Onderstaand een overzicht van de waarderingscijfers per onderdeel. Wij zijn met zijn allen zeer trots op de resultaten maar we beseffen ons dat het belangrijk is om goed in gesprek te blijven met onze inwoners om de zorg zo optimaal mogelijk te laten zijn.



NPS Thuiszorg

Voor de thuiszorg dient er ook een Net Promoter Score (NPS) uitgevraagd te worden bij onze zorgvragers want enkel een aanbevelingsvraag bleek onvoldoende. Aangezien ZorgkaartNederland al een tevredenheidsonderzoek had gedaan hebben wij het bureau Facit gevraagd telefonisch enkel de NPS score bij de thuiszorg cliënten na te vragen. Dit om de mensen niet teveel te belasten. Uit het Rapport van Facit kwam een NPS score van 32 waar wij met zijn allen zeer trots op zijn. Het komt ook overeen met de aanbevelingspercentage ZorgkaartNederland.

Klachten

In het afgelopen jaar zijn er geen officiële klachten binnen gekomen vanuit de Regionale Klachtencommissie Rijnmond. Voor wat betreft ongenoegens van inwoners of familie t.a.v. de zorguitvoering wordt een registratiesysteem bijgehouden waarop het ongenoegen wordt beschreven, besproken en waarop actie wordt ondernomen ter verbetering. In het afgelopen jaar is er één uiting geweest van ongenoegens, hetgeen naar tevredenheid is afgerond.

Medewerker tevredenheidsonderzoek

Een belangrijke bron van informatie voor organisaties zijn de eigen medewerkers. In 2017 heeft De Vijverhof daarom wederom een onderzoek laten uitvoeren door de externe organisatie Facit. In het onderzoek naar de ervaringen van de medewerkers is gebruik gemaakt van de vragenlijst METER MTO (versie 3.0). Deze vragenlijst bestaat uit 67 vragen en is in de periode 2010 - 2014 ontwikkeld door de onderzoeksafdeling van Facit. De Vijverhof is erg tevreden over het resultaat van het medewerkers tevredenheid onderzoek (MTO). In totaal hebben 134 van de 228 medewerkers (58.7%) het MTO ingevuld. Van de ondervraagden gaat 86% elke dag met plezier naar het werk. En voor 87% geeft het werk voldoening. In totaal wordt de organisatie beoordeeld met een 7.5. Naast de positieve resultaten is het van groot belang te kijken waar er verbeteringen mogelijk zijn en wat hierin prioriteiten zijn. In een verbeterplan is een opsomming gemaakt van de verbeterpunten welke naar voren zijn gekomen uit het MTO. Belangrijk is het feit dat er mogelijk beperkingen zijn door het aantal ingevulde vragenlijsten versus niet ingevulde vragenlijsten.

Documentbeheersysteem

Bij administratiesystemen is het van groot belang dat ze ondersteunen bij de processen maar ook zo worden ingezet dat ze belangrijk informatie kunnen opleveren. In 2016 is er gestart met SharePoint als documentbeheersysteem. Toch bleek de indeling niet geheel gewenst en waren er ook nog wensen en gedachten met betrekking tot het optimaliseren van het systeem. Om zo al onze documenten up-to-date te houden maar ook door de intranet functie eraan te koppelen. Omdat het proces meer inhield dan voorzien is er voor gekozen het traject uit te breiden waardoor afronden in 2017 niet meer haalbaar was. In 2018 wordt het project doorgezet en zal afronding plaats vinden.

Kwaliteitsverslag

Het jaar 2017 is het eerste jaar waarin er naar aanleiding van het Kwaliteitskader een Kwaliteitsplan en Kwaliteitsverslag geschreven worden. Het tot en met 2016 gerelateerde Kwaliteitsverslag maakte deel uit van het jaardocument. Het nieuwe Kwaliteitsverslag omvat een ander format en is een op zichzelf staand document hetgeen in combinatie met de jaarrekening dient om verantwoording af te leggen van het achterliggende jaar. Het verslag wordt zoveel als mogelijk in gezamenlijkheid geschreven en gedeeld en besproken met alle betrokken partijen denk aan de cliëntenraad, ondernemingsraad, commissie kwaliteit & veiligheid en de Raad van Toezicht. Naast aanlevering bij DGIMV wordt het verslag gepubliceerd op de website van De Vijverhof gedeeld met stakeholders als het zorgkantoor maar ook verder verspreid waar gewenst.

.9 Financiën

In het kwaliteitsverslag van 2017 zijn geen cijfers opgenomen met betrekking tot de opbrengsten en kosten. Voor deze cijfers verwijzen wij naar de jaarrekening 2017 onder andere gepubliceerd op de website van De Vijverhof (<https://www.hsbdevijverhof.nl/downloads/rapporten-en-jaarstukken>) .

.10 Bijlagen

.10.1 Overzicht RvB met nevenfuncties

Naam	Functie	Met ingang van	Tot en met	(Neven)functies
Dhr. J.J. Zielstra	Directeur-Bestuurder	01-05-2012	--	-Lid College Arbeidszaken Actiz -Bestuurslid Klachtencommissie Rijnmond

.10.2 Overzicht RvT met nevenfuncties

Naam	Functie	Met ingang van	Tot en met	(Neven)functies
Dhr. J. Klaasse	Voorzitter / Lid Financiële Commissie	21-05-2013	--	Partner Van der Lee-den & Partners BV Accountants en Belastingadviseurs
Dhr. J.J. Plomp	Lid / Voorzitter Financiële Commissie	01-03-2012	--	Chief Financial Officer RH Marine Group
Mevr. D.J. te Lindert	Lid / Voorzitter Commissie Kwaliteit & Veiligheid	01-05-2015	--	-Senior docent Medische en Klinische Psychologie bij Tilburg University -Voorzitter Faculteitsraad Tilburg School of Social and Behavior Sciences bij Tilburg University -Voorzitter programmaad Dialogical Self Academy
Mevr. T. Keuzenkamp-Van Emmerik	Lid	01-05-2015	--	-Wethouder Gemeente Ridderkerk -Voorzitter KWF Kankerbestrijding Capelle ad IJssel -Voorzitter Kerkenraad wijkgemeente Schenkel Capelle ad IJssel
Dhr. J. Zandijk	Lid / Lid Commissie Kwaliteit & Veiligheid	01-05-2015	--	-Voorzitter bestuur Ypsilon -Voorzitter Wmo-raad Pijnacker-Nootdorp -Lid bestuur Netwerk Kwaliteitsontwikkeling GGZ

.10.3 Netwerken

Capels WMO platform	Zorg en welzijnsaanbieders vanuit Capelle aan den IJssel delen ervaringen en trekken samen op om binnen de WMO initiatieven te ontwikkelen voor burgers in Capelle. Voorbeelden zijn hierin regeling logeerbedden, de mantelzorgpas, de Wmo huishoudelijke zorg, welzijnsbeleid etc.
Keten dementie Capelle/Krimpen	De Vijverhof is voorzitter van de stuurgroep keten dementie en maakt onderdeel uit van het bestuur van deze keten waarin tal van zorg en welzijnsaanbieders actief zijn. Ook de beide gemeenten, huisartsen, ziekenhuizen en de Alzheimervereniging Nederland maken hier onderdeel van uit. Deskundigheidsbevordering en samenwerking tussen de partijen, ten gunste van de burger met Alzheimer met zijn mantelzorger, zijn hierin speerpunten.
Palliatieve zorg Capelle aan den IJssel	In samenwerking met tal van zorgpartijen nemen wij actief deel aan de keten palliatieve zorg waarin naast zorgaanbieders ook de ziekenhuizen en huisartsen een belangrijke inbreng hebben. In 2017 is ook het Hospice Capelle gehuisvest in appartementen van De Vijverhof, wat onderdeel uitmaakt van het Hospice IJsselthuis uit Nieuwerkerk aan den IJssel. Naast huisvesting betekent dit ook inhoudelijke samenwerking en het aanbieden van diverse diensten.
zorgpension	In 2017 heeft Fundis in de Vijverhof een zorgpension opgericht. Naast het aanbieden van tal van diensten werken we ook hierin nauw samen op het gebied van deskundigheidsbevordering.
De zellingen	Met zorgaanbieder de Zellingen heeft de Vijverhof een meerjarige samenwerkingsovereenkomst voor het leveren van tal van behandel-diensten. Dit komt de verpleeghuisinwoner ten goede maar ook de overige inwoners van de Vijverhof. Ook hierin is een lerend netwerk zichtbaar

Vitadent	In 2016 is een nauwe samenwerking aangegaan voor het leveren en ondersteunen van mondzorg aan inwoners
Actiz	De Vijverhof is lid van ActiZ, de brancheorganisatie voor zorgaanbieders in de VVT sector. Waar nodig wordt input geleverd en wordt er bijgedragen aan alles wat te maken heeft met diverse ontwikkelingen op inhoudelijke onderwerpen maar ook bedrijfsmatige thema's maken hier onderdeel van uit. In het College Arbeidszaken neemt de Vijverhof actief deel
IJssellandziekenhuis	Met het IJssellandziekenhuis bestaat een nauwe samenwerking op tal van gebied waar de apotheekvoorziening een mooi voorbeeld van is. Ook het melden van incidenten in de sfeer van onderlinge communicatie waar de overdracht van inwoners een voorbeeld van is maakt hier onderdeel van uit. Hier is ook het initiatief ontstaan om met de aanbieders in de regio Rotterdam Rijnmond samen te kijken hoe om te gaan met crisisinterventie.