Kwaliteitsjaarverslag 2021

LuciVer

VOORWOORD

Het jaar ging van start met Defensie in huis voor ondersteuning met handen aan het bed in verband met de corona uitbraak die LuciVer helaas niet voorbijging. Het was een heftige en emotionele tijd voor bewoners, familie en medewerkers en we betreuren het overlijden van bewoners aan het coronavirus. De werkdruk was enorm evenals de inzet van de medewerkers. De flexibiliteit van de bewoners was bewonderenswaardig toen het, ter voorkoming van de corona verspreiding, noodzakelijk bleek een etage niet meer te bemensen en een groep bewoners intern te verhuizen.

Corona drukte het hele jaar zijn stempel op de organisatie, medewerkers en activiteiten voor bewoners. De blik bleef hierbij gericht op *wat kan nog wel*, om de bewoners waar mogelijk met kleine activiteiten een mooie dag te laten beleven.

De verkrapping van de arbeidsmarkt en het aanhoudend personeelstekort, maakten naast de corona situatie en het mede hieruit voortvloeiende ziekteverzuim dat we ondanks grote inspanningen ook dit jaar een groot beroep hebben moeten doen op externe medewerkers. Dit zorglijke resultaat toont hoe kwetsbaar een kleine zorgorganisatie is en zal bezinning over de toekomst aandacht vragen.

Op 8 december 2020 werd de eerste paal geslagen op weg naar een toekomstbestendige organisatie en veranderde het terrein van LuciVer in een bouwput.

Het gaf soms drukte maar ook reuring voor de bewoners die geïnteresseerd de bouwvorderingen volgden en de nieuwbouw voor hun ogen zagen verrijzen.

Achter de schermen is hard gewerkt aan de voorbereiding rond de nieuwbouw die kansen biedt om de zorg anders in te richten met een nieuwe Visie op kleinschalig wonen met woongroepen van 10 bewoners en gerichte inzet van zorgtechnologie.

Het was een jaar van samen met bewoners en medezeggenschapsorganen kiezen van inrichting en sfeerbepaling, inrichting van zorgtechnologie, indeling van teams en samenstelling woningen in overleg met familie en bewoners. Soms ook met dubbele gevoelens voor medewerkers voor wie de functie verandert, of voor wie de functie niet terugkomt in de nieuwe personeelssamenstelling.

Ondertussen onderging het bijgebouw een interne metamorfose om het kantoor te kunnen bieden na de nieuwbouw.

Op 2 juni vierden we het bereiken van het hoogste punt in klein comité met enkele toekomstige bewoners en medewerkers van LuciVer, Driestroom, Talis en Hendriks Bouwbedrijf van verpleeghuis La Verna.

Kwaliteit liep als een rode draad door alle onderwerpen die zijn opgepakt met aandacht voor het borgen van methodisch werken, verdere opbouw van het cliëntendossiers, de nieuwe Wet Zorg en Dwang en het samen met de teams voorbereiden van nieuwe werkwijzen en processen.

Het was een bewogen jaar. Ik heb grote waardering voor het harde werken en de flexibiliteit van de medewerkers en het begrip van de bewoners en ben trots op wat samen is bereikt dit jaar.

Bij het afsluiten van het jaar staat de oplevering van de nieuwe woonomgeving voor de deur en bereiden we ons voor op de verhuizing rond februari 2022.
Ik kijk uit naar 2022 waarin het harde werken beloond gaat worden met de verhuizing naar een prachtig nieuw thuis voor onze bewoners en een prettige werkomgeving voor onze medewerkers.

In dit verslag een schets van de activiteiten van het afgelopen jaar en een blik op de toekomst van LuciVer.

Veel leesplezier!

Bestuurder LuciVer
Tanja Froidbise

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD 2

INHOUDSOPGAVE 3

INLEIDING 4

SEE ME, bewoner/cliënt
- Persoonsgerichte zorg 6
- Wonen en welzijn 8

KWALITEIT
- Veiligheid 9
- Leren en verbeteren 14
- Gebruik van informatie 16

SEE ME, medewerker, mantelzorger en vrijwilligers
- Personeelssamenstelling 18
- Leren en verbeteren 23

HERONTWIKKELING EN ORGANISATIE
- Leiderschap, governance, management 24
- Gebruik van hulpbronnen 30

BIJLAGE
- Profielschets LuciVer 35

Wij zijn LuciVer

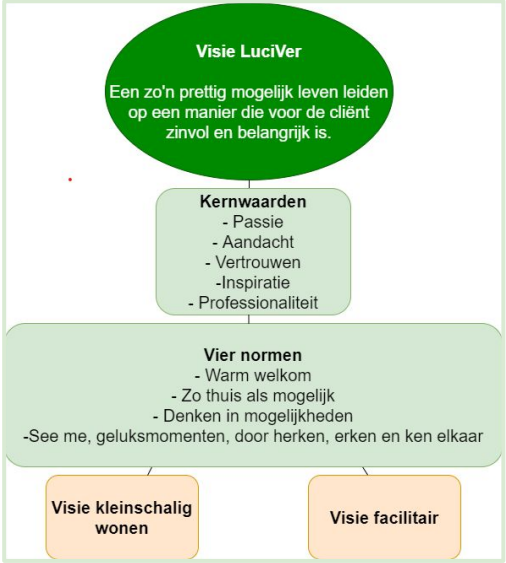
LuciVer is een organisatie voor welzijn, zorg en wonen. Al vanaf het einde van de negentiende eeuw liggen onze wortels in Alverna (gemeente Wijchen).
Wij zijn er voor alle ouderen die zorg en ondersteuning nodig hebben. Welzijn staat daarbij voor ons voorop. Ook het omgaan met zingevingsvraagstukken en welbevinden zijn een belangrijk onderdeel van het leven en werken bij LuciVer.

LuciVer is in beweging. Van het verlenen van traditionele zorg zijn we getransformeerd tot een moderne en huiselijke zorgorganisatie. Een plek waar betrokken zorg wordt geboden volgens het concept kleinschalig wonen. Een plek waar gekeken wordt naar wat bij een bewoner of cliënt past. En waar we warmte, geborgenheid en veiligheid bieden.

Wij vinden het belangrijk bewoners en cliënten te ondersteunen bij het behouden van uw eigen regie. Het is daarbij voor ons een vanzelfsprekendheid om de bewoner en cliënt centraal te stellen. Iedereen is uniek en daar stemmen wij onze zorg op af. Met oprechte belangstelling voor de ander, denken wij in mogelijkheden.

Bij LuciVer gaan we samen voor Goed Leven.

Onze visie, kernwaarden en normen



Ondersteuning voor ouderen

Wij bieden;

- **Verpleeghuiszorg**: Op locatie La Verna en Portiuncula.
- **(Wijk) verpleging, huishoudelijke hulp, persoonlijke en geestelijke verzorging** aan cliënten in de huizen Portiuncula en Rivo Torto die hier zelfstandig wonen en cliënten die met name wonen in Alverna.
- **Dagbegeleiding op twee locaties in Wijchen:** De Oase en het Achterom.

Thema's kwaliteitsjaarplan 2021

We realiseren ons dat aandacht een belangrijke bijdrage levert aan de kwaliteit van zorg en het werkplezier van medewerkers. Dit in ogenschouw nemend, met de wetenschap dat het toewerken naar nieuwe ICT en de nieuwbouw grote trajecten zijn, heeft ertoe geleid dat voor 2021 de volgende speerpunten zijn vastgesteld. Deze onderwerpen zijn gelinkt aan de onderwerpen vanuit het kwaliteitskader verpleeghuiszorg.

Speerpunten LuciVer 2021	Thema's kwaliteitskader verpleeghuiszorg
See me (cliënt/cliëntsysteem)	Persoonsgerichte zorg Wonen en welzijn
Kwaliteit	Veiligheid Leren en verbeteren van kwaliteit Gebruik van informatie
See me (medewerker, vrijwilliger)	Personeelssamenstelling Leren en verbeteren van kwaliteit
Herontwikkeling en organisatie	Ondersteuning, leiderschap, management Gebruik van hulpbronnen

Training zorgtechnologie

Familiebeeld maken

Bewoners ervaren gastvrijheid

Bewoners denken mee
Waar mogelijk zijn bewoners betrokken bij het maken van keuzes voor hun nieuwe woning. Zo zijn bewoners uitgenodigd voor de sessies waarin de keuze is gemaakt voor de interieurstijl en zijn bewoners bijvoorbeeld betrokken bij de sfeerbepaling van het tuinmeubilair.

Woonwensen
In aanloop naar de nieuwbouw is met alle bewoners een woonwensengesprek gevoerd met als doel om met elkaar te bekijken wat fijn en plezierig wonen in de nieuwe setting (Ksw) voor de bewoner inhoud. Wetende wat leefplezier voor de bewoner betekent is aan alle bewoners een voorstel voor een specifieke woning voorgelegd. Deze voorstellen bleken bijna allemaal ‘matches’ te zijn.

Informatie behoefte
Verder bleek dat bewoners en hun mantelzorgers vragen hadden t.a.v. de herkenbaarheid en veiligheid. Ze bleken behoeften te hebben om te weten: Hoe ziet mijn appartement eruit? Met wie ga ik wonen? Welke ruimte hebben we om gezamenlijk activiteiten te doen en mezelf terug kunnen trekken? Helaas kon wegens corona de geplande informatieavond geen doorgang vinden.
Wel zijn waar mogelijk vragen zoveel mogelijk individueel beantwoord. Richting het eind van het jaar is de nieuwsbrief wekelijks uitgegeven en zijn er begin 2022 rondleidingen door de nieuwbouw georganiseerd. Bewoners waren enorm enthousiast over het nieuwe gebouw en hoewel het ook spannend gevonden wordt, kijken we allemaal enorm uit naar de verhuizing.

Voeding

In tijden van corona gebruikten bewoners hun maaltijden op hun kamer. Er is in deze periode extra aandacht besteed aan de presentatie van de maaltijd en werd voor de bereiding van de maaltijden gebruik gemaakt van de combisteamer en oven, zodat de maaltijden een betere smaak en kwaliteit kregen.

La Verna
Op La Verna is na de coronaperiode het gebruikelijke dagmenu geserveerd, waarbij zoveel mogelijk rekening is gehouden met datgene wat bewoners niet lusten.

Portiuncula
Op Portiuncula (Ksw) wordt gezamenlijk gekookt. De insteek is om met elkaar zoveel mogelijk in te spelen op de (individuele) wensen van de bewoners. (Zie ook hoofdstuk Kwaliteit-veiligheid, kopje ‘Belang van participeren bij de maaltijd’).

Zingeving

Levensvragen komen vaak op in crisissituaties of bij groeiende kwetsbaarheid. Zo ook wanneer ouder worden samen gaat met een afnemende gezondheid en een toenemende zorgvraag. Omgaan met levensvragen is een breed begrip. Het gaat om alledaagse zingeving: wat maakt voor iemand de dag de moeite waard? Wat geeft iemand leefplezier?
Er is gestreefd om bij iedere bewoner in beeld te brengen naar wat zingeving betekent, dit is vastgelegd in het ECD (ONS). Hieraan is zoveel mogelijk uitvoering gegeven in de dagelijkse benadering en ondersteuning van de bewoner.

LuciVer heeft zingeving hoog in het Vaandel. Het doel was om ons dit jaar te verdiepen in hoe wij ons verder kunnen onderscheiden als specialist op het gebied van levensvragen. In verband met o.a. de afwezigheid van de geestelijk verzorger is dit punt doorgeschoven naar 2022.

Hoe verliep het uitvoering geven aan zingeving in tijden van corona?
Toen corona toesloeg waren de bewoners gedwongen om de dag door te brengen op hun eigen kamer. In deze periode van waren zingevings- c.q. levensvragen levensgroot aan de orde en had de geestelijk verzorger veel een-op-een contacten met bewoners.

Helaas konden we later in het jaar geen beroep meer doen op de geestelijk verzorger. Er is geïnventariseerd welke behoeften bewoners hadden op het gebied van zingeving en spiritualiteit. Naar aanleiding van deze inventarisatie is er contact gelegd met één van de paters die woont bij LuciVer. Deze pater coördineert de inzet van een religieuze passend bij de vraag van de bewoner.

Hartenroos van Leefplezier

LuciVer werkt sinds 2020 vanuit het gedachtegoed Leefplezier van de Hartenroos. Deze visie gaat ervanuit dat mensen zo lang mogelijk hun eigen leven mogen vormgeven, ook als zij kwetsbaar zijn of afhankelijk van anderen. Door middel van gesprekken met cliënten wordt in kaart gebracht wat iemand leefplezier geeft zodat medewerkers weten hoe bewoners en cliënten zich prettig kunnen voelen. Dit wordt vastgelegd in het ECD (ONS).

Om ervoor te zorgen dat leefplezier zo goed mogelijk wordt doorgevoerd in alle processen en ons gedrag, is leefplezier een vast agendapunt tijdens de teamoverleggen en is leefplezier het gesprek op de dagelijkse werkvloer.

Vrienden van LuciVer

Er wordt veel gebruik gemaakt van de duofiets. Dankzij de schenking van De Vrienden van LuciVer is er een nieuwe accu en lader voor de duofiets aangeschaft.
De bewoners van LuciVer zijn enorm blij met de heerlijk zittende nieuwe tuinmeubels voor op de balkons van de nieuwbouw, eveneens geschonken door de Vrienden van LuciVer. En daarnaast maakten de vrienden van Luciver het dit jaar mogelijk om alle bewoners, deelnemers van de dagbegeleiding en gebruikers van de thuiszorg te verrassen met een mooie kerstkaart.

Complementaire zorg

Complementaire zorg is aanvullende zorg, die gegeven wordt naast de reguliere zorg die een cliënt krijgt voor een bepaalde aandoening. Complementaire zorg gaat uit van een holistische benadering waarbij de zorg de lichamelijke, emotionele, mentale, spirituele en sociale behoeften omvat.

LuciVer is in 2019 gestart met het toepassen van complementaire zorg. Dit heeft effect. Medicatie ter bevordering van de ontlasting en ontspanning is nauwelijks meer nodig. Het toepassen van complementaire zorg vraagt om het anders kijken naar zorg. Niet (of minder) meer kijken vanuit medisch aspect, toedienen van medicatie als een bewoner moeite heeft met de stoelgang, maar kijken of bijvoorbeeld een koele buikwassing helpt, waarbij in de ochtend een koude doek op de buik wordt gelegd, hetgeen de bloedsomloop stimuleert en de stoelgang op gang brengt.
Alle zorgmedewerkers zijn geschoold in complementaire zorg en worden op de werkvloer gecoacht door de specialist complementaire zorg. Tijdens de teambuildingsdagen van de nieuwe teams Ksw (inclusief het team nachtzorg) heeft o.a. complementaire zorg centraal gestaan. Medewerkers waren zo enthousiast dat ze direct aan de slag gingen met aromazorg, het inzetten van muziek en handmassage.

Er is een begin gemaakt om complementaire zorg te integreren in Welzijn. Bewoners kunnen weer deelnemen aan stoelyoga, hetgeen bijdraagt aan de ontspanning en het welzijn van de bewoner. Vanwege corona is het niet gelukt om de afstemming met Welzijn verder te intensiveren. In de nieuwe situatie ligt er een uitdaging om naasten en mantelzorgers bij de toepassing van complementaire zorg te betrekken.

Zelfgemaakt voelkleed

We merkten dat meerdere bewoners de behoefte hebben om te voelen. Dit uitte zich in het frummelen aan de franjes van een tafelkleed, of aan de eigen kleding. Jezelf verliezen, contact verliezen met de wereld om je heen maakt onzeker en angstig. Het voelen geeft een bevestiging dat er iets is, voelen hoe je omgeving in elkaar zit als je het niet meer begrijpt. Herkenbaarheid zoeken, bevestigen en (h)erkennen is belangrijk voor velen in hun zijn.

Met geld van familie en de inzet vanuit een andere familie is er een prachtig kleed gemaakt waaraan bewoners actief kunnen bezig zijn.

Welzijnsactiviteiten

Telkens inspelend op de dan geldende corona maatregelen is er geprobeerd om voor de bewoners zoveel mogelijk activiteiten te organiseren. Als de maatregelen het toe lieten kon dat af en toe in de recreatiezaal of in kleine groepjes op de afdeling. Er werd gebakken, gekookt, gang- en paasbingo georganiseerd, er werden regelmatig bloemstukjes gemaakt en er werd samen koffie gedronken. In de zomer was het mogelijk om een uitje 'op pad met de huifkar' te organiseren en daar waar het kon, werd er met mooi weer samen gewandeld.

Vanaf het derde kwartaal is er extra geïnvesteerd op de welzijnsactiviteiten en is er specifiek ingespeeld op wensen van bewoners. Zo is er een groepje bewoners gaan winkelen en is er een bezoek gebracht aan de Mariakapel. In de maand december zijn extra wellness activiteiten georganiseerd speciaal voor dames 'hand nagelverzorging' en speciaal voor de heren; het natscheren. En natuurlijk werd er in de maand december extra aandacht besteed aan de feestdagen: Sinterklaas, Kerst en oudjaar.

De spelmiddag

Mannendag!

Volop gezellige activiteiten

Kleinschalig wonen (Ksw)

Nieuwe manier van wonen

De bewoners die in 2022 verhuizen gaan, zoals de bewoners van Portiuncula nu al doen, over naar het zogenaamde Kleinschalig wonen. Dit houdt in dat de situatie van '**thuis zijn**' zoveel mogelijk wordt nagestreefd, waar het draait om het gezamenlijke huishouden, de maaltijden, het contact met elkaar en met de medewerkers.

Ter voorbereiding naar dit nieuwe wonen en werken is met medewerkers en de cliëntenraad in de visie beschreven wat we hierin belangrijk vinden. Uitgangspunten zijn bv. dat we uitgaan van het leefplezier van iedere bewoner en dat de samenwerking met naasten en mantelzorgers hierin heel belangrijk is.

Om ervoor te zorgen dat medewerkers een goed beeld kregen van wat Kleinschalig wonen inhoudt en hoe zij hier met de bewoners invulling aan willen geven zijn er diverse visie sessies georganiseerd. Deze sessies zijn opgevolgd door teambuilding bijeenkomsten waarvan het doel was dat medewerkers van dezelfde woongroep elkaar beter leerden kennen.

Hoewel voor de meeste bewoners gold dat zij al in een eerder stadium geïnformeerd waren over waar en met wie zij komen te wonen, maakten bewoners begin 2022 kennis met elkaar en maakten zij kennis met hun nieuwe woning. We kijken samen uit naar de verhuizing en het nieuwe wonen.

Samen vers koken

Een ander belangrijk aspect in dit kader is het thema voeding. Anders dan voorheen gaan we in de toekomst samen koken. Dit betekent o.a. dat er nieuwe contracten zijn afgesloten met de voedingsleveranciers (waarbij er gezocht is naar leveranciers die gericht zijn op duurzaamheid). De hierboven genoemde teambuildingsdagen zijn gebruikt om medewerkers bij te scholen over o.a. voedselveiligheid. In de nieuwe woningen hebben we immers een eigen keuken. En daarnaast hebben medewerkers tips gekregen over hoe je samen kookt met grote groepen! Lekker samen eten is belangrijk!

Corona Pandemie

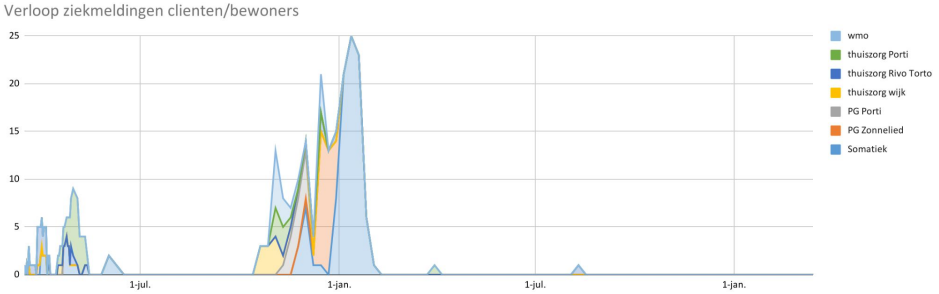
Na een heftig 2020 waarin we corona al die tijd ‘buiten de deur konden houden’, sloeg eind en begin 2021 het virus ongenadig hard toe. De inzet van Defensie werd ingeroepen om de continuïteit van zorg te kunnen waarborgen. We betreuren dat er bewoners zijn bewoners overleden, waarbij naasten beperkt aanwezig konden zijn. Ook op medewerkers had deze coronaperiode wederom een grote impact. Medewerkers werden ziek, hetgeen terug te zien is in het ziekteverzuim. Er werd op medewerkers een groot beroep gedaan om de inroostering op orde te houden. Dankzij de expertise, adviezen en menskracht van defensie en het opgang komen van het vaccineren van bewoners en medewerkers kwam de rust in februari terug. Corona werd steeds meer een ‘regulier onderdeel’ van de bedrijfsvoering. Wekelijks werden de recente ontwikkelingen gevolgd en zijn er op basis hiervan besluiten genomen. Dit leidde regelmatig tot aanpassingen en bijbehorende communicatie.

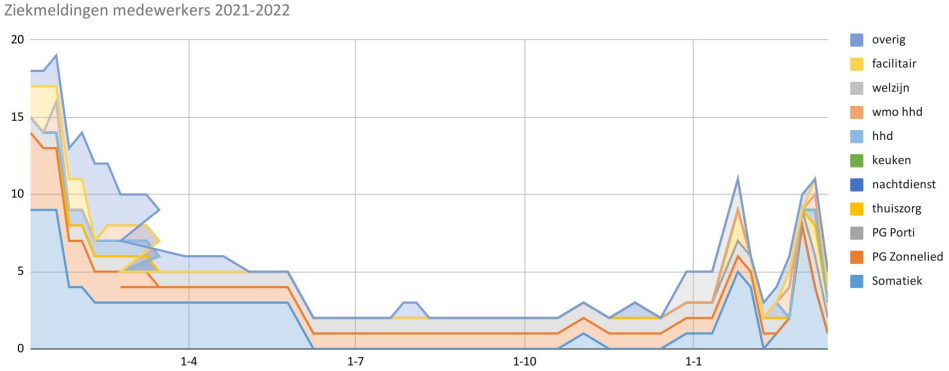
Opnieuw hoge besmetting cijfers

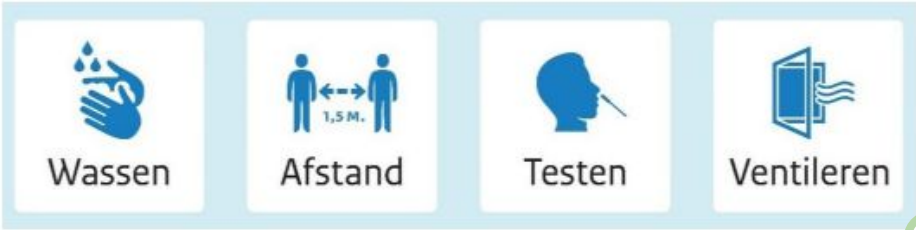
Helaas kregen we in de zomer opnieuw te maken met hoge besmetting cijfers. Vanwege het hoge (landelijke) vaccinatiepercentage heeft dit voor onze cliënten en medewerkers geen grote gevolgen gehad. Wel had dit tot gevolg dat medewerkers in afwachting waren van de uitslag van de coronatesten en dat medewerkers thuis zaten vanwege positief geteste familieleden. Langzamerhand werden de effecten van het vaccinatiebeleid meer zichtbaar waardoor besmettingen verminderen.

Omikron

Eind september werden de landelijke corona regels versoepeld. Helaas kregen we al snel te maken met de Omikron variant, waardoor de pandemie een andere wending nam. Er is besloten om alle bewoners (zowel met- als zonder behandelzorg) zo snel mogelijk te beschermen tegen het virus, door hen zo snel mogelijk te boosteren door het eigen personeel. Gelukkig zijn er weinig besmettingen opgetreden bij bewoners.







Basisveiligheid

Werken aan zorginhoudelijke kwaliteit gaat uit van professionele standaarden en richtlijnen. Voor veiligheid betekent dit dat zorgorganisaties en dus ook LuciVer vermijdbare schade bij bewoners en cliënten zoveel mogelijk moet voorkomen en moet leren van veiligheidsincidenten.

De **kwaliteitsindicatoren** waarover LuciVer 2 keer per jaar rapporteert aan het Zorginstituut Nederland zijn:

- Advance Care Planning' (ACP)
- Aandacht voor eten en drinken
- Bespreken medicatiefouten in het team
- Inzet onvrijwillige zorg (WZD)

De informatie met betrekking tot de kwaliteitsindicatoren zijn afkomstig uit de ECD's (elektronisch cliënt dossier). De indicatoren in cijfers zijn gebaseerd op alle bewoners, exclusief de bewoners die uit zorg zijn.

Advance Care Planning (ACP)

Advance Care Planning omvat de afspraken over behandeling rond het levenseinde en specifieke wensen. Voor het zoveel mogelijk voorkómen van ziekenhuisopnames is een doorlopend gesprek met cliënt en familie nodig over de door hen gewenste en medisch gezien mogelijke zorg, ook rondom het levenseinde. Staan arts en cliënt stil bij de kwaliteit die het leven voor de cliënt heeft na een voorgenomen behandeling? Om een indruk te krijgen van de mate waarin gesprekken worden gevoerd en afspraken worden vastgelegd, is ervoor gekozen om een indicator op cliëntniveau te maken die kijkt naar de verslaglegging hiervan in het zorgdossier. Tijdens de MDO's (multidisciplinaire overleggen) met de specialist ouderengeneeskunde worden de afspraken m.b.t. behandeling besproken en indien nodig tussendoor geactualiseerd. Op alle subafdelingen van somatiek zijn deze afspraken voor bewoners zonder behandelzorg gemaakt met de desbetreffende huisarts.

Afdeling	Aantal bewoners	Aantal bewoners waarmee afspraken zijn gemaakt
PG Zonnelied	17	17
PG Portiuncula	11	11
Somatiek afdeling BG	7	6*
Somatiek afdeling 1	18	16*
Somatiek afdeling 2	18	18

*Reanimatie is bij 100% van de bewoners van LuciVer vastgelegd.

Aandacht voor eten en drinken

Eten en drinken is voor alle cliënten in de verpleeghuiszorg een belangrijk aandachtspunt. Daarbij gaat het niet alleen om het voorkomen van ondervoeding of overgewicht bij de cliënt, maar ook om het genieten van eten en drinken en de ambiance tijdens de maaltijden. Dit omvat een scala aan onderwerpen, zoals het bespreken van voorkeuren voor bepaald eten en drinken of hoeveelheden. Ook voorkeuren voor tijdstippen, plaats en tussendoortjes vallen hieronder. Of een cliënt hulp bij eten en drinken wenst of nodig heeft, is ook een onderwerp dat onder voedselvoorkeuren valt. De indicator 'aandacht voor eten en drinken' is geïnventariseerd aan de hand van "De Hartenroos van Leefplezier". In gesprekken met bewoners en familie wordt met behulp van de Leefplezierboom in kaart gebracht wat voor hen Leefplezier betekent. Onderdelen hiervan zijn "Op en aan tafel", "Keuze bieden" en een "Aantrekkelijke maaltijd". De indicator betreft het aantal ingevulde "Leefplezierbomen" op de voornoemde onderdelen.

Afdeling	Aantal bewoners	Aantal bewoners met aandacht voor "Op en aan tafel"	Aantal bewoners met aandacht voor "Keuze bieden"	Aantal bewoners met aandacht voor "Aantrekkelijke maaltijd"
PG Zonnelied	14	14	14	14
PG Portiuncula	11	10	11	10
Somatiek afdeling BG	7	6	4	4
Somatiek afdeling 1	18	17	11	6
Somatiek afdeling 2	18	17*	17*	14*

* 1 nieuwe bewoner, dossier is nog niet compleet

** Opgenomen cijfers zijn de cijfers van de 2de helft van het jaar. In de eerste helft van het jaar is 'enkel' gemonitord of 'De voedselvoorkeur zijn besproken' en vast zijn gelegd in het zorgdossier. Dit bleek muv de afdeling PG Zonnelied 100% te zijn. Deze vastlegging in het dossier is op Zonnelied in het 2de halve jaar verbeterd.

Bespreken medicatiefouten in het team & medicatieveiligheid

Medicatiefouten, de analyse en verbetermethodiek van medicatiefouten vindt standaard plaats in het teamoverleg en wordt vastgelegd in de notulen.

Het intramurale geneesmiddelendistributiesysteem is geëvalueerd en opnieuw vastgesteld, i.s.m. de apothekers en de specialist ouderengeneeskunde. Tijdens de HKZ-audit is een verbetermogelijkheid gegeven, nl. de overweging om de medicatiekast op de afdelingen door collega's van een andere afdeling te laten auditeren waardoor de organisatie een stimulans creëert om onderlinge feedback op voorraadbeheer te ontwikkelen. Dit advies wordt geïmplementeerd in de nieuwbouw.

Extramuraal wordt het medicatieproces opnieuw beschreven i.s.m. de apothekers.

Medicatieveiligheid is iets anders dan standaard toepassen van regels...

Inzet onvrijwillige zorg / Wet zorg en Dwang (Wzd)

De Wet zorg en dwang (Wzd) regelt de rechten bij onvrijwillige zorg of onvrijwillige opname van mensen o.a. mensen met een psychogeriatrische aandoening (zoals dementie). De kern van de Wet zorg en dwang is 'Nee, tenzij'.
Begin dit jaar is het beleidsplan Wzd vastgesteld en zijn medewerkers (Pb-ers en coördinerend verpleegkundigen) geschoold. De Wet zorg en dwang ‘dwingt’ zorgverleners en de sociale omgeving van een bewoner om anders te kijken naar zorg. De casuïstiekbesprekingen die plaatsvinden in de teamoverleggen dragen bij aan het bewustzijn rondom het voorkomen van de inzet van onvrijwillige zorg. Om dit te stimuleren zijn er alternatieven bundels aangeschaft die inspiratie bieden voor vrijwillige zorg.
Bewoners en hun vertegenwoordigers hebben recht op ondersteuning van de cliëntvertrouwenspersoon (Cvp) van LuciVer. Via de nieuwsbrief zijn contactpersonen en bewoners op de hoogte gesteld over de rol en taken van de Cvp en hoe zij deze kunnen bereiken. Later in het jaar heeft de Cvp een bezoek gebracht op de afdeling PG, waardoor mantelzorgers op een laagdrempelige manier kunnen aankloppen voor vragen.

De Wzd-commissie van LuciVer komt ongeveer 4 keer per jaar bij elkaar. Onderwerpen die momenteel aan de orde zijn is de voorbereiding van de Wzd in relatie tot zorgtechnologie en de verhuizing naar de nieuwbouw. De CR heeft partieel ingestemd met het beleidsplan WZD; de voortgang op de openstaande punten is in het vierde kwartaal met de CR besproken. In april 2022 wordt het beleidsplan geëvalueerd.

De indicator geeft weer hoeveel en welke maatregel is ingezet in het jaar 2021.

Afdeling		Bedhekken omhoog		Psychofarmaca		Sensor		Tafelblad		Deuren op slot	
		1e half jaar	2e half jaar	1e half jaar	2e half jaar	1e half jaar	2e half jaar	1e half jaar	2e half jaar	1e half jaar	2e half jaar
PG Zonnelied	*Aantal*	1						1			
PG Portiuncula	*Aantal*				1			1			
Afdeling 1	*Aantal*										
Totaal		**1**			**1**			**2**			

Vergelijk met 1e helft 2021
De inzet van onvrijwillige zorg is in de eerste helft van 2021 gedaald, van 2 naar 1 unieke bewoner. De bewoner waarbij onvrijwillige zorg is gestopt is dermate achteruit gegaan dat geen sprake meer is van verzet.

De volledige analyse van de WZD vindt u hier.

Hygiëne en infectiepreventie

LuciVer is aangesloten bij de regio op het gebied van infectiepreventie. De infectiepreventie deskundigen, ingehuurd door LuciVer en aangesloten bij het CWZ/Radboud, brengen LuciVer op de hoogte van de nieuwste protocollen en inzichten op het gebied van infectiepreventie. Verder is er een intensieve samenwerking met de GGD/GHOR en andere zorgorganisaties uit de regio. Ook de bestuurder, kwaliteitsfunctionaris en HR wisselden op regionaal niveau kennis en ervaring uit t.a.v. infectiepreventie.

Gedurende het jaar lag ivm corona extra focus op de infectiepreventie en hygiëne. Infectiepreventie was een vast thema op de agenda van de bijeenkomsten van het coronateam waardoor de reguliere bijeenkomsten van de infectiepreventiecommissie kwamen te vervallen. Gelukkig zijn de bewoners vanaf het tweede kwartaal redelijk gevrijwaard gebleven van coronainfecties. Zowel de vaccinaties van bewoners als medewerkers en het hygiënisch droegen hiertoe bij.

Hygiëne kwaliteitsmedewerkers en PBM coaches

Via GAIN (Gelders zorgnetwerk infectiepreventie) werd een subsidie toegekend waarmee enkele medewerkers werden opgeleid tot hygiëne kwaliteitsmedewerker (HKM'er).
Sinds oktober heeft de infectiepreventiecommissie van LuciVer drie nieuwe hygiëne kwaliteitsmedewerkers (HKM'ers). In de nieuwbouw zal iedere etage een "eigen" HKM'er hebben. Zij hebben zich voorgesteld o.a. in de nieuwsbrief en bij de nieuwe teams. Twee HKM'ers nemen tevens deel aan de zgn. PBM-coach overleggen. Een viertal medewerkers is aanspreekpunt/coach voor het juiste gebruik van de persoonlijke beschermende middelen.

Interne audits

Het doel van een **audit** is om kwaliteit van zorg voortdurend te toetsen en te verbeteren. Een interne audit wordt door medewerkers zelf gedaan.

Methodisch werken en de Wet zorg en dwang

In juni is op afdeling PG Zonnelied en bij de thuiszorg is het methodisch werken en de Wzd geaudit. De thuiszorg heeft een grote kwaliteitsslag gemaakt. Het (concept) zorgproces is goed beschreven en hier wordt naar gehandeld. De kennis over de Wzd is beperkt omdat hier nog veel onduidelijkheid over is in de zorg thuis. Wel hebben alle PB'ers de e-learning Wzd gevolgd.
Geconstateerd werd dat op de afdeling Zonnelied een actuele beschrijving van het zorgproces miste waardoor onduidelijkheden bestaan over verantwoordelijkheden, ook in relatie tot de zorgbemiddelaar. De beschrijving van het zorgproces is gaande. De kennis over de Wzd wordt steeds hoger. Verdere kennis en implementatie van de Wzd is nodig. Tijdens de interne audit hygiëne werd duidelijk dat hierin een enorme vooruitgang is geboekt.

AVG

De audit AVG laat zien dat het bewustzijn rondom privacygevoelige gegevens aandacht behoeft. De informatie is goed beveiligd door middel van tweestapsverificatie. Het vraagt bewustzijn van medewerkers waar wat te documenteren. Op de geconstateerde afwijkingen is actie ondernomen.

HKZ Certificering

LuciVer maakt gebruik van het kwaliteitskeurmerk HKZ (Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector) en staat voor duurzame kwaliteitsverbetering in zorg en welzijn. In december heeft bij LuciVer de hercertificering plaatsgevonden en is het keurmerk gecontinueerd. De focus vanuit de HKZ lag deze keer op afdeling PG Portiuncula en afdeling Welzijn. De externe auditor heeft geen grote bevindingen geconstateerd.

Belang van participeren bij de maaltijd

Als extra punt heeft de auditor gekeken naar de belevingen en ervaringen rond eten en drinken in de kleinschalige woonkamer bij PG Portiuncula. De auditor heeft geconcludeerd dat de beleving enorm positief is en bewoners kunnen participeren bij de (voorbereiding van de) maaltijd. Dit geeft rust en ritme en er wordt door bewoners met meer smaak gegeten.

Lerend netwerk

Binnen LuciVer wisselen we actief kennis en ervaringen uit en werken aan (gezamenlijke) vraagstukken (zie als voorbeeld de VAR hieronder) met partners uit het Lerend Netwerk (OBG, Huize Rosa, Malderburch, St. Anna en LuciVer). Het netwerk kent een bestuurlijk overleg, een overleg 'beleid en kwaliteit' en 'Hr en P&O'. Ook de cliëntenraden van de bovengenoemde organisaties wisselen met regelmaat kennis en ervaring uit.

VAR (Verpleegkundige adviesraad)

Een verpleegkundige of verzorgende kan zijn of haar stem laten horen én opkomen voor de belangen van de beroepsgroep door middel van een verpleegkundige en/of verzorgende adviesraad (VAR).
Een adviesraad geeft op beroepsinhoudelijke basis advies aan de directie of raad van bestuur van een organisatie om de kwaliteit van de zorg te waarborgen en te verbeteren.

LuciVer had als doel om eind 2021 is samenwerking met het lerend netwerk de VAR binnen LuciVer vorm te geven. In verband met de vele wisselingen qua deelnemers aan het bestuurlijk overleg is in het voorjaar besloten om in 2022 te heroverwegen of het VAR-beleid in gezamenlijkheid ontwikkeld wordt of dat organisaties dit zelfstandig zullen vormgeven.

Samenwerking met Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN).

De opleidingsgroep Verpleegkundige complementaire zorg heeft samen met 2 HBO-V studenten een oriënterend onderzoek uitgevoerd over een complementaire interventie (koele buikwassing). Het resultaat is gepubliceerd door de Beroepsvereniging Verzorgenden en Verpleegkundigen (V&VN).

Netwerk Palliatieve Zorg Zuid Gelderland (NPZZG)

Het doel van het netwerk Palliatieve Zorg is om de zorg voor mensen in de laatste levensfase zo goed mogelijk te organiseren. Bijvoorbeeld door te zorgen dat er voldoende (gevarieerd) zorgaanbod is en/of door het totale zorgaanbod in de regio op elkaar af te stemmen.

Het NPZZG heeft zich dit jaar ten doel gesteld om een zelfevaluatie te ontwikkelen, hetgeen inzicht geeft waar men staat op het gebied van aanbod en organisatie in de **palliatieve zorg**. Daarnaast geeft een zelfevaluatie een gericht beeld over waar verbetering mogelijk is. Er is een planning gemaakt voor een 5-tal bijeenkomsten waarin de werkgroep Palliatief inhoudelijk de zelfevaluatie uitvoert, zowel qua beleid als het doorlichten van een 10-tal dossiers. In Q1-2022 is de zelfevaluatie klaar en zal er een terugkoppeling en verbetervoorstel aan het MT voorgelegd worden.

NETWERK PALLIATIEVE ZORG ZUID GELDERLAND

Leergemeenschap Dementievriendelijk Alverna & mantelzorgcafé Alverna

De Leergemeenschap Dementievriendelijk Alverna bestaat uit de volgende organisaties: Radboudumc, LuciVer, Dorpsraad Alverna, KBO Alverna, Gemeente Wijchen, WMO Wijchen, Alzheimer Nederland, CEM Sport en daarnaast nemen vrijwilligers uit Alverna deel en heeft als doel om bij te dragen aan een dementievriendelijk Alverna.

Begin oktober heeft in de OASE op Alverna het eerste mantelzorgcafé plaatsgevonden. Dit was een groot succes. Inmiddels heeft de gemeente Wijchen structureel subsidie beschikbaar gesteld voor de invulling van het mantelzorgcafé. Het tweede mantelzorgcafé in november had eveneens een grote opkomst.

De begeleiding door de onderzoekers van het Radboud is eind december beëindigd. De leergemeenschap wordt voortgezet. De coördinatie zal minimaal voor een jaar worden uitgevoerd door Stichting MeerVoormekaar. LuciVer neemt de coördinatie van het mantelzorgcafé op zich, met ondersteuning van de leden van de werkgroep. Daarnaast neemt LuciVer deel aan de werkgroep Communicatie & Borging van de leergemeenschap.

▲ Jan en Iet Loeffen steken de Graafseweg over. Ze zijn net aan de overkant maar het stoplicht is alweer rood. „Je moet flink doorlopen", zegt Jan (86). © Foto DG

Mantelzorgcafé is eerste stap naar dementievriendelijk Alverna

ALVERNA - Alverna moet een plek worden waar inwoners met dementie zo lang mogelijk mee kunnen doen. De eerste stappen worden nu gezet. Binnenkort is de eerste activiteit van het project Mentality: een mantelzorgcafé op 5 oktober in het dorpshuis.

Kerngroep Dementie Gemeente Wijchen

De Kerngroep Dementie van de gemeente Wijchen is weer opgestart, na een jaar stil te hebben gelegen vanwege corona. LuciVer (vertegenwoordigt door de wijkverpleegkundige en kwaliteitsfunctionaris) vervolgt de aansluiting bij de kerngroep. Het doel is een (nog) betere verbinding en samenwerking te creëren op het gebied van dementie met verschillende organisaties (o.a. zorgtrajectbegeleiders, gemeente Wijchen, SWT, Stichting Meer VoorMekaar, Odensehuis, ZZG).

Er is gesproken over het verbinden van het Alzheimer Café (uitgevoerd door het Odensehuis) en het mantelzorgcafé Alverna.

Vertrouwenspersoon Cliënten en klachtenregeling

LuciVer heeft een cliëntvertrouwenspersoon (CVP) waar bewoners, naasten, familieleden en mantelzorgers terecht kunnen met klachten en suggesties voor verbetering van de zorg- en dienstverlening. De cliëntenvertrouwenspersoon is in 2021 bij één klacht betrokken geweest.

Klachten

- De IGJ ontving één klacht. De relevante feiten uit de melding zijn onderzocht. De inspectie besloot deze melding niet in onderzoek te nemen. Naar aanleiding van het zelfonderzoek van LuciVer naar deze klacht heeft LuciVer geen maatregelen getroffen.
- De CVP Wzd heeft in één kwestie ondersteuning aangeboden, die is afgerond begin 2022. CVP Wzd heeft geen signalen afgegeven rondom tekortkomingen in de structuur of uitvoering van de Wzd.

Geschillencommissie Verpleging, Verzorging en Geboortezorg

LuciVer is sinds 1-1-2017 aangesloten bij de Geschillencommissie Verpleging, Verzorging en Geboortezorg en voldoet hiermee vanuit de De Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz) aan de verplichting om aangesloten te zijn bij een door het CIBG erkende geschillencommissie. Er is in 2021 een lopende klacht vanuit 2020 behandeld bij de landelijke Geschillencommissie Zorg. De geschillencommissie heeft één klachtonderdeel gegrond verklaard; de overige klachtonderdelen zijn ongegrond.

Vertrouwenspersoon Medewerkers (MIM) en klachtenregeling

Sinds 1994 is het bij wet verplicht om seksuele intimidatie, agressie en geweld op de werkplek aan te pakken. De bestrijding hiervan is een zaak van de hele organisatie. Daartoe is in 2005 een vertrouwenspersoon aangesteld in de persoon van Th.C.M. de Klerk van der Heijden. In 2021 waren er m.b.t. dit onderwerp geen vragen of klachten op dit gebied die de vertrouwenspersoon hebben bereikt.

Meldingen incidenten medewerkers (MIM's)

Een MIM, betreft een melding van incidenten die zich hebben voorgedaan in of op het terrein van de instelling en die tot een schadelijk gevolg voor medewerkers of mensen die in de instelling werkzaam zijn, hebben geleid of hadden kunnen leiden.
In 2021 zijn er 50 MIM's ingevuld. Hiervan hadden er 29 betrekking op agressie vanuit de cliënt op de PG afdelingen, gerelateerd aan het ziektebeeld van de cliënt. Op teamniveau zijn alle meldingen besproken en is bekeken of en welke acties er nodig waren om in de toekomst incidenten te voorkomen.

Zorgkaart Nederland
Patiëntenfederatie NPCF

Geef uw mening!

Zorgkaart Nederland

Luciver dient als onderdeel van het jaarlijks kwaliteitsverslag minimaal één keer per jaar informatie over cliëntervaringen te verzamelen en te gebruiken middels erkende instrumenten. Tevens dienen verpleeghuisorganisaties jaarlijks informatie over de NET Promotor SCORE (NPS) aan te leveren. Hiervoor mag ook de aanbevelingsvraag van Zorgkaart Nederland gebruikt worden. Zorgkaart Nederland bevat reviews per zorgverlener met ervaringen van patiënten en hun naasten. Voor LuciVer levert dit de volgende resultaten op:

LuciVer Thuiszorg Wijkverpleging Wijchen	8.7	45 waarderingen
LuciVer Organisatie Wijchen	8.1	112 waarderingen
Stichting LuciVer Verpleeghuis en verzorgingshuis Wijchen	7.7	67 waarderingen

Gebruik van informatie

LuciVer

Uitkomsten cliëntenraadpleging 2021

7,2 LuciVer

8,1 Medewerkers van LuciVer

Zou u LuciVer aanbevelen bij andere mensen met dezelfde aandoening of gezondheidsklachten?

Waarderingen en verbeterpunten

Complimenten:

• Tevreden over de inzet en kundigheid van de zorgverleners. • Liefdevol en betrokken aandacht. • Ze luisteren als je je verhaal kwijt wilt. • Fijne omgeving om te wonen. • Communicatie via de portal. • Sfeer op afdeling. • Gebouw is netjes en schoon. • Persoonlijke aandacht. • Respectvol. • Kleinschalige locatie. • Zorgzaam. • Samenwerking. • Alert en Oplossingsgericht. •

Verbeterpunten:

• Als mijn naaste op de hulpknop drukt, duurt het lang voordat hulp komt • Vervelend als ze zeggen dat ze zo terug komen en ik vervolgens best lang moet wachten. • Weinig tot geen activiteiten. • Minder verloop. Ik zie ze komen en gaan. • Minder tevreden over CarenZorgt. • De communicatie onderling mag nog wel beter. • Het eten heeft weinig smaak. •

Percentage respondenten dat een acht of hoger geeft:

- **57%** Verliep het maken van afspraken goed?
- **64%** Hoe beoordeelt u de kwaliteit en het effect van de verpleging, verzorging of behandeling?
- **76%** Behandelen de medewerkers u met aandacht?
- **64%** Sluit de zorg aan op wat u zelf belangrijk vindt
- **73%** Wordt u gezien en gehoord?
- **37%** Vindt u het gebouw, de voorzieningen en de omgeving prettig?

Deze cliëntenraadpleging heeft plaatsgevonden in maart 2021, middels interviews met bewoners en telefonische interviews met vertegenwoordigers.

Cliëntervaringsonderzoek

Intramurale zorg

Wijkverpleging

LuciVer

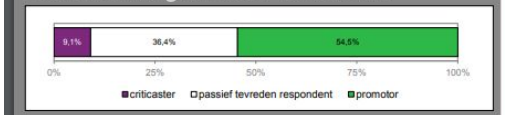
Ervaringen met Wijkverpleging in 2021

8,5 LuciVer

Rapportcijfers

8,5 Medewerkers van LuciVer

Zou u deze zorgaanbieder aanbevelen?



Verbeterpunten:

• De aandacht kan beter. • Minder haast. • De rapportage in overleg invullen. • Het gesprek aangaan als er dingen veranderen. • De afgesproken tijd is erg ruim. • Vaste tijd. •

Complimenten:

• Klantvriendelijkheid. • Persoonlijke betrokkenheid, het meedenken, humor en flexibiliteit. • Zorgvuldig. • Deskundigheid. • Ze hebben aandacht voor je. • Sfeer en omgang. •

Aantal respondenten: **36**

Gemiddelde waardering:

- **7,9** Omgaan ziekte/aandoening
- **8,3** Vaste zorg verleners
- **7,5** Afgesproken tijd
- **8,8** Aandacht
- **8,8** Deskundigheid
- **8,9** Aandacht voor gezondheid

Nemen de zorgverleners uw wensen mee bij het bepalen van de zorg?

80% geeft op deze vraag een **8** of hoger

Op de vraag of u zich op uw gemak voelt bij de zorgverleners geeft 94% een **8** of hoger

Past de zorg bij de manier waarop u wilt leven?

77% geeft op deze vraag een **8** of hoger

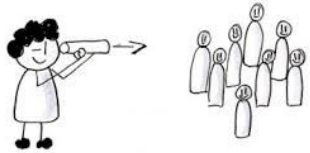
Deze raadpleging heeft plaatsgevonden in november en december 2021. Cliënten konden de vragen zowel schriftelijk als online invullen.

Organisatie structuur -> strategisch Personeelsplanning

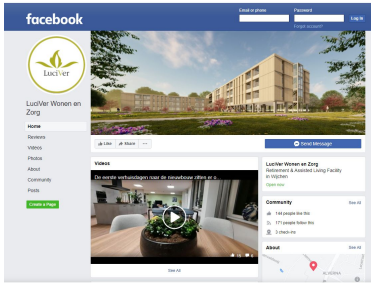
De veranderende organisatie vroeg in 2019 om een grondige evaluatie van de opbouw van de organisatie (het organogram) en de verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen de organisatie. Dit heeft geleid tot inzichten voor een nieuw organogram dat in lijn staat met de wijze waarop medewerkers meer regie kunnen nemen.

Daarnaast maakte dat de overstap naar het kleinschalig wonen vanaf het moment dat we in 2022 intrek nemen in de nieuwbouw een andere personeelssamenstelling nodig heeft, afgestemd op de woongroepen (en overhead). Voor dit laatst geldt dat er voor de zomer een formatieplaatsenplan is vastgesteld dat is goedgekeurd door de OR. De samenstelling van de nieuwe teams zijn vervolgens in het najaar bekend gemaakt. Op één medewerker na, hebben alle herplaatsingskandidaten (conform sociaal plan- medewerkers) een nieuwe plek in de organisatie gekregen.

De stappen m.b.t. het toewerken naar de nieuwe organisatiestructuur heeft aan het eind van het jaar enige vertraging opgelopen; mede door langdurige uitval van een van de leidinggevenden is de geplande vorming van de extramurale afdeling (thuiszorg, dagbesteding, wmo huishoudelijke dienst) opgeschort. De verwachting is dat in het 1e kwartaal 2022 een aangepaste planning vastgesteld wordt. De implementatie van de lange termijn strategische personeelsplanning wordt in 2022 opgestart.



Klik hier voor het organogram van LuciVer!



De formatie is op orde: personeelsbeleid

Eén van de doelstellingen was het op orde krijgen en houden van de formatie. In het personeelsbeleid rondom indiensttreding is m.n. een stukje onboarding aan de start van het dienstverband uitgebreid. Het is belangrijk om een nieuwe medewerker een goede start te laten maken, waardoor deze sneller wordt opgenomen in het team en de kans tot uitdiensttreding verkleint.

Eind 2020 is het vernieuwde personeelsinformatie sdb-hr in gebruik genomen, met een digitalisering van de administratieve werkprocessen. Dit was een waardevolle stap in de serviceverlening en mogelijkheden van HR. Ook de overstap naar het rooster van Ons (Nedap) droeg hieraan bij. Verder werden er extra initiatieven t.a.v. de arbeidsmarkt ondernomen. Zo werd er nieuw wervings- en selectiebeleid opgesteld en uitgevoerd (zie o.a. de nieuwe facebookpagina en werd er een wervingscampagne opgezet voor de nieuwe personeelsformatie Ksw).

Daarnaast werd de zorg dusdanig georganiseerd zodat dat medewerkers en vrijwilligers op het juiste niveau kunnen werken (functiedifferentiatie) en werd er beter gebruik gemaakt van ieders talent.

Leermanagementsysteem

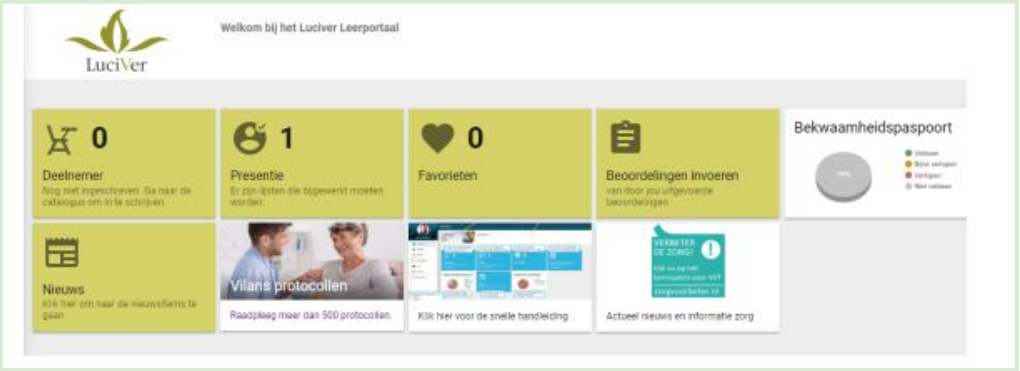
Om ervoor te zorgen dat zorgmedewerkers bekwaam blijven zodat zij te allen tijde goede kwaliteit van zorg blijven leveren, is er overgestapt naar een (nieuw) leermanagementsysteem ofwel het Learning eXperience Platform (LXP) van SDB.

Met het nieuwe leerportaal kunnen medewerkers e-learning modules doorlopen, waarbij actuele achtergrondinformatie, instructievideo's en kennistoetsen over diverse verpleegtechnische handelingen wordt aangeboden per functiegroep en/of afdeling.

Eigen regie
Verder kunnen zij hun eigen leerportfolio vormgeven en komen er in de toekomst uitnodigingen voor scholingen, presentielijsten en inschrijvingen voor scholingen in te staan. Door dit alles krijgen medewerkers meer regie over het eigen leerproces.

Bekwaamheidspaspoorten

De komst van het leermanagementsysteem ‘dwong’ ons ertoe om duidelijkheid in beeld te brengen welke verpleegtechnische handelingen een medewerker per niveau mag uitvoeren. Vervolgens zijn de thuiszorgmedewerkers en de praktijkopleider van LuciVer getoetst door Goed Zorgen Tiel. Aan de hand hiervan zijn er bekwaamheidspaspoorten opgesteld.



Uit het rapport van de HKZ

Sterke punten:

De inzet van de **praktijkopleider** op de afdeling geeft positieve effecten. Zij vervult een spilfunctie tussen leerlingen en zorgmedewerkers en vangt signalen op i.r.t. scholingsbehoefte. Er is sprake van een gerichte aandacht -en bescherming- voor leerlingen en eenduidigheid van werken binnen de organisatie.
Tevens is er een nauwe samenwerking met medewerkers van planning om de roosters rond te krijgen.

Oefenen van verpleegtechnische handelingen op de nieuwe pop (jan '22)

Scholing en opleidingen

Dit vond er o.a. plaats op het gebied van scholingen en opleidingen
- Persoonlijk begeleiders en verpleegkundigen hebben de e-learning module Wzd gevolgd.
- Alle betreffende medewerkers zijn later in het jaar eveneens geïnformeerd/ bijgeschoold.
- Alle zorgassistenten hebben een training HACCP kleinschalige woonvormen gevolgd.
- Bij alle zorgmedewerkers, die risicovolle - en voorbehouden verpleegtechnische handelingen mogen uitvoeren, zijn praktijktoetsen afgenomen.
- Alle BHV-ers hebben in de herhalingstrainingen geoefend met de onderdelen brandpreventie, brandbestrijding, ontruiming en communicatie.
- Er hebben in het najaar 7 teambuilding bijeenkomsten plaatsgevonden (zie ook kopje Ksw pag 8).
-In december is er een oefenpop aangeschaft voor het oefenen van de verpleegtechnische handelingen.

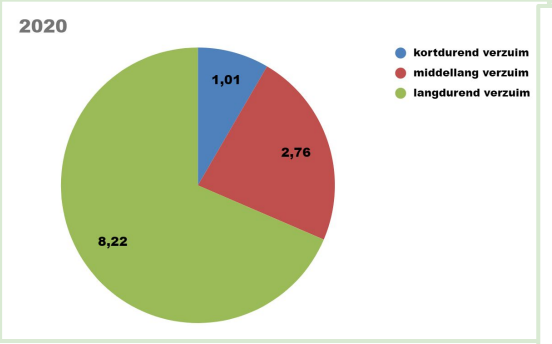
Stagiaires BOl- & BBL leerlingen
- Op alle afdelingen zijn er BOL studenten van de HAN en het ROC geplaatst. Gemiddeld waren er 10 studenten (HBOV, verpleegkundige, verzorgende, helpende en HR).
- Totaal hadden we in 2021 13 BBL leerlingen van verzorgende/verpleegkundige. Twee leerlingen zijn gestopt (verhuisd), twee 2 leerlingen zijn geslaagd als verzorgende VIG. Momenteel zijn er nog 9 BBL leerlingen actief.

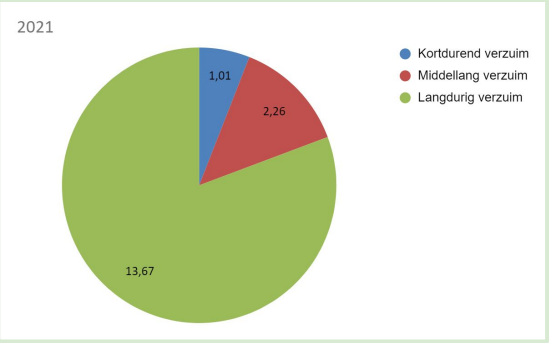
Helaas moesten we vanwege te weinig begeleidingsmogelijkheden ook stagiaires afwijzen.

Inspanningen van de praktijkopleider
De praktijkopleider heeft dit jaar (m.n. in de zomer vanwege corona) veel aandacht besteed aan adequate begeleiding en ondersteuning van alle leerlingen en stagiaires, zodat individuele leertrajecten niet in het gedrang zijn gekomen.

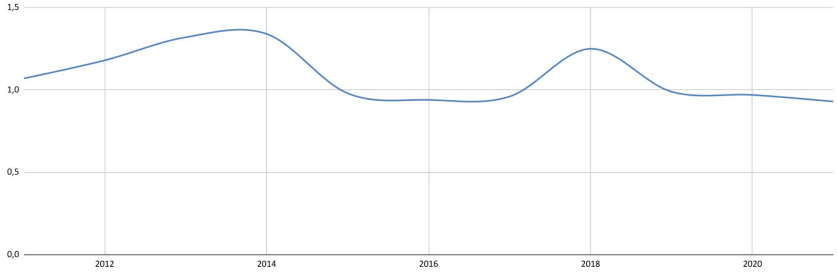
Ziekteverzuim

Reeds eind 2020 is het verzuim enorm gestegen, m.n. in verband met corona waardoor een aantal medewerkers langdurig is uitgevallen. Aan het einde van het jaar heeft dit een piek bereikt (zie ook het kopje corona pandamie pag. 9), resulterend in een verzuim van 19,05% in deze periode, waarbij de corona-gerelateerde uitval in deze periode ca 10% is geweest.





Kortdurend, middel- en langdurig verzuim 2020 & 2021. In 2021 is neemt het langdurig verzuim toe.



Verloop meldingsfrequentie in de afgelopen 10 jaar

Nieuwe Arbodienst en een nieuw arboportaal

In samenspraak met de ondernemingsraad is ervoor gekozen om per 1 januari 2022 over te stappen naar een nieuwe arbodienst nl. Perspectief.

De arbodienst Perspectief

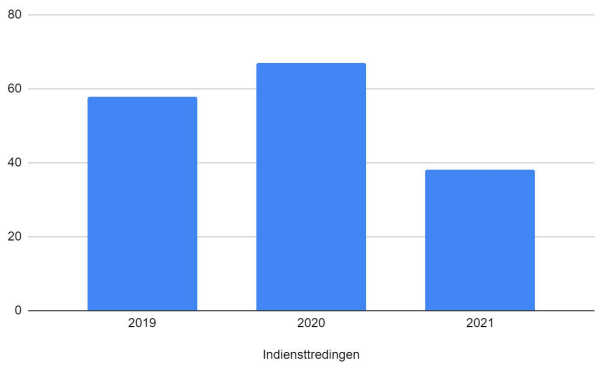
Perspectief werkt met een verzuimconsultant als ‘spin in het web’. Expertise van een bedrijfsarts wordt alleen op specifieke vraagstelling ingezet; verzuimbegeleiding wordt gemedicaliseerd en is gericht op de (rest)mogelijkheden van de medewerker.
Inrichting van het nieuwe arboportaal (digitaal, zowel voor de medewerker als leidinggevende/HR) heeft in december plaatsgevonden. Voor de begeleiding van de reeds langdurig verzuimende medewerkers wordt (na akkoordbevinding van betreffende medewerker) de informatie vanuit De Bedrijfspoli opgevraagd zodat de casuïstiek goed in beeld is. De kick-off bijeenkomst met de nieuwe arbodienst vindt in de 1e helft van januari plaats.

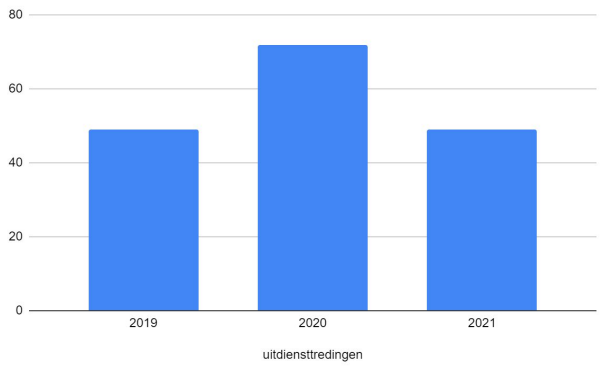
Kwalitatieve- en effectieve inzet van zorgmedewerkers

De druk op het rooster bleef dit jaar enorm. In eerste instantie is er een beroep gedaan op ‘extrahandenaanhetwerk’ en uitzendkrachten. Dit bleek onvoldoende waardoor er begin januari ondersteuning door defensie werd aangevraagd (zie pag 9.). Doordat de druk op het rooster onveranderd groot bleef, werd veel gebruik gemaakt van externe inhuur. Om financiële redenen werd het dienstenpatroon aangepast en werd deze extra inzet in mei stopgezet. De beweging werd, dat daar waar mogelijk, lager gekwalificeerde medewerkers ingezet werden.
Na de afschaling van externe inhuur in de zomerperiode, nam na de zomerperiode wederom de druk op het rooster toe. Hierdoor werd, op aangeven van de leidinggevenden, toch weer een groter beroep op externe inhuur gedaan. De druk op het rooster is m.n. veroorzaakt door (nog meer) toenemend verzuim en uitdiensttreding van een aantal medewerkers. Ook de uitstroom van medewerkers op niveau 3 (verzorgende) leidde tot extra druk op het rooster. Vanwege de arbeidsmarktproblematiek worden deze vacatures mondjesmaat ingevuld. Dit had als gevolg dat er nog meer gekeken werd naar functiedifferentiatie. In de functiemix van inzet van medewerkers leidde dit tot m.n. in de intramurale zorg tot een toename van inzet op helpende (niveau 2) en zorgassistent-niveau.

In- en uitstroom van medewerkers

Zoals eerder aangegeven heeft de transitie naar een eigentijdse zorgorganisatie ertoe geleid dat medewerkers ervoor gekozen hebben om LuciVer te verlaten en anderen om bij LuciVer in dienst te treden (zie onderstaand overzicht 2019 t/m 2021). Dit heeft geleid tot een vrij hoog verloop. Tevens merkten we dat medewerkers waarvan de functie door de nieuwbouw verviel, een andere werkkring vonden. Het was (en is) voor LuciVer een uitdaging om de vacatures op het niveau van verzorgende te vervullen; dit is overigens conform de landelijke trend.





Medewerkers tevredenheidonderzoek

LuciVer vindt het belangrijk om inzicht te hebben in de werkbeleving van onze medewerkers. Daarmee kunnen we de organisatie gericht(er) verbeteren. Er zijn een aantal opties in beeld gebracht waarop we de medewerkerstevredenheid willen onderzoeken en monitoren. Besluitvorming hierover vindt het komende jaar plaats.

Sta-stil gesprekken bij de Thuiszorg

Binnen de Thuiszorg zijn ‘Sta-stil’ gesprekken gevoerd tussen de teamleider en de individuele medewerkers. Naast het feitelijk gegeven dat de medewerkers zich gehoord voelden en er persoonlijke aandacht was voor situatie en ontwikkeling, zijn er ook opleidingswensen geïnventariseerd en zijn er ontwikkelbehoeften gepeild.

Koffiemomenten

Alle veranderingen hebben veel impact gehad op o.a. de werkzaamheden en de roosters van medewerkers. Dit verhoogde de werkdruk en vroeg veel flexibiliteit van medewerkers. Dit heeft geleid tot signalen van medewerkers zich niet gehoord en gezien voelen.
N.a.v. deze signalen hebben er LuciVer breed koffie sessies plaatsgevonden met als doel samen in gesprek te gaan en mogelijke oplossingen aan te dragen. Deze ‘koffiemomenten’ zijn goed ontvangen, medewerkers voelden zich gehoord. Daarnaast hebben de leidinggevenden op individueel niveau (en in diverse vormen) gesprekken gevoerd met mdw, op het moment dat dit wenselijk/noodzakelijk was. In de HKZ-audit is bevestigd dat deze focus goed is ontvangen door de medewerkers.

LuciVer is een stichting. De organisatie is in 2021 bestuurd volgens het raad-van-toezichtmodel. LuciVer heeft een eenhoofdige raad van bestuur. Mevrouw T.M.M. Froidbise bekleed deze functie sinds 2018.

De sturingsfilosofie van Luciver

Samenspraak, inspraak en tegenspraak
LuciVer streeft naar een open cultuur waarin mensen elkaar mogen en durven aanspreken en die ruimte biedt voor het leren van elkaars fouten en successen.
Samenspraak en inspraak zijn de uitgangspunten voor de bestuurder in haar handelen. Sturingsmethodieken als kwaliteitsjaarplannen en begroting worden in samenspraak opgesteld met het managementteam (MT), leidinggevenden, coördinerend verpleegkundigen en met de medezeggenschapsorganen alvorens deze door de bestuurder worden vastgesteld.

Het strategisch beleid wordt in het MT voorbereid en besproken. De Raad van Toezicht (RvT) wordt actief betrokken en meegenomen in de overwegingen en de totstandkoming van de strategische koers. Besluitvorming is zodanig ingericht dat vanuit verschillende deskundigheden toetsing plaatsvindt en advies kan worden gegeven.

De interne overlegstructuur draagt bij aan een efficiënte besluitvorming, coördinatie en afstemming van de werkzaamheden. Tevens bevordert deze structuur de onderlinge betrokkenheid en een werksfeer van respect, openheid en vertrouwen.

De organisatiestructuur

Dit jaar is het team Bedrijfsvoering vormgegeven met F. Lausberg als nieuwe manager.

Gezien de grote impact van de organisatieverandering richting nieuwbouw is de bestaande structuur van drie teamleiders (somatiek, PG en thuiszorg) gehandhaafd en zal een overgang naar twee teams intramuraal / extramuraal pas op een later moment geëffectueerd worden wanneer de organisatie is geland in de nieuwbouw. Zie ook het kopje ‘organisatiestructuur / strategische personeelsplanning’ op pag 18, daar vindt u tevens de link naar het organogram.

Samenwerking met de Driestroom

De Driestroom die na de oplevering van van fase II zijn intrek neemt in het gebouw verzorgt naast andere doelgroepen de zorg en dienstverlening aan ouderen met pathologische veroudering en een verstandelijke beperking.
LuciVer en de Driestroom onderkennen dat hun visie op zorg, welzijn en wonen aanvullend zijn en streven hierin dezelfde doelstellingen na. Dit heeft geleid tot het ondertekenen van een ‘samenwerkingsovereenkomst’ waarin beide partijen de intentie uitspreken om te willen onderzoeken welke samenwerking in de nieuwbouw gerealiseerd kan worden waarin gestreefd wordt naar een win-win situatie in efficiency, kwaliteit en prijs.

Zorg dicht bij huis

LuciVer biedt in de wijk (Alverna) passende ondersteuning en zorg aan ouderen met als doel dat ouderen zo lang mogelijk zelfstandig thuis kunnen wonen.
Om de ondersteuningsmogelijkheden van LuciVer meer bekendheid te geven onder bewoners, naasten mantelzorgers van Alverna is er o.a. huis aan huis een flyer ‘Thuiszorg/WMO’ verspreid en zijn er advertenties geplaatst in de Wegwijs Wijchen. Zoals ook benoemd op pag 15, is er met partners samengewerkt op het gebied dementie (middels de leergemeenschap/mantelzorgcafe & de kerngroep dementie). Om de ondersteuning van LuciVer ook daadwerkelijk te kunnen vergroten zijn alle indicaties herbeoordeeld en daar waar nodig omgezet naar de Wet langdurige zorg (Wlz). Jammer genoeg moesten we halverwege het jaar constateren dat de extramurale groei en dus extra ondersteuning aan ouderen in de wijk stagneerde vanwege met name het personeelstekort.

De ondernemersraad (OR)

De ondernemingsraad vertegenwoordigt de belangen van de medewerkers. Zij voeren zowel interne overleggen, als overleggen met de bestuurder, Raad van Toezicht, cliëntenraad en andere betrokkenen. Hierbij wordt er telkens gezocht naar een goede balans tussen de belangen van de organisatie en die van de medewerkers.

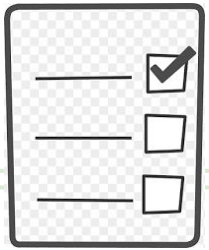
Een jaar vol uitdagingen!
De wereld in de greep van een virus, een ongrijpbaar iets dat vele levens overhoop gooide en maakte dat we elkaar konden vasthouden of verliezen. Voor LuciVer, waarbij we de kwetsbare mens centraal stellen, een zeer lastige periode.
De OR heeft bewondering en respect voor allen die zich zo ingezet hebben om ondanks vele tegenslagen door te gaan voor de medemens die onze hulp en zorg behoeft; de bewoner of cliënt, maar ook de zieke collega die het zwaar had. Het pad blijven volgen en steeds meebewegen met alles wat gebeurt. Elkaar blijven zien, respecteren, ruimte geven maar wel doorgaan. Kritisch blijven, steeds afwegende wat is nu de prioriteit en klopt het wat we doen en willen. De OR zal dit blijven doen en hoopt dat we in de nieuwe locatie een mooi begin kunnen maken met ruimte voor iedereen. Een plek waar men zichzelf zal kunnen zijn en kan genieten van een mooi appartement, werkplek, balkon en of tuin.

Samenstelling ondernemingsraad			
Naam	Functie	Naam	Functie
Mevr. D.Harbers	Voorzitter	Dhr. Jacobs	Lid
Mevr. L. Teunissen-Heij	Ambtelijk Secretaris	Mevr. I. Drijfhout	Lid
Dhr. H. van den Broek	Lid	Mevr. M. Spanjaards	Lid
Mevr. M. Serrarens	Lid	Mevr. P. Penzij	Lid
Mevr. L. Manders	Lid		

Instemmingsverzoeken

De volgende voorgenomen besluiten zijn ter instemming voorgelegd:

- Aanpassing beleid dienstkleding
- De instemmingsaanvraag Arbodienst
- Balans Budget regeling
- Beleid rondom indiensttreding
- Opheffen calamiteitendienst
- Procedure werving en selectie
- Reiskostenregeling
- Richtlijn disciplinaire maatregelen
- Rookbeleid
- Roosterbeleid
- Vaccinatiebeleid
- Vakantieregeling



Adviesaanvragen

De volgende voorgenomen besluiten zijn ter advies voorgelegd:

- Adviesaanvraag samenwerking Driestroom LuciVer
- Formatieplaatsenplan
- Verzuimcijfers 2020 en RI&E;
- Jaarrekening 2020 en kwaliteitsjaarverslag 2020;
- Begroting 2020/2021;
- Kwaliteitsplan 2021;
- Corona maatregelen;
- Sociaal Plan;
- Nieuwbouw (voortgang + verhuizing 2022)
- Werkgroepen m.b.t. de nieuwbouw

Interesse in alle activiteiten van de Or in 2021? Klik dan hier!

Cliëntenraad (Cr)

De Cliëntenraad behartigt de gemeenschappelijke belangen van alle cliënten die op de zorg van LuciVer zijn aangewezen.
Sinds 1 juli 2020 is de nieuwe Wmcz 2018 van kracht. Per 2021 moeten alle cliëntenraden werken volgens deze nieuwe wet. De Wmcz 2018 bepaalt dat zorgaanbieders in overleg met cliëntenraden een Medezeggenschapsregeling opstellen. In deze regeling leggen zorgaanbieder en cliëntenraad vast hoe de medezeggenschap geregeld is. De Medezeggenschapsregeling is in samenspraak met de Cliëntenraad opgesteld en in januari 2021 getekend. In het Huishoudelijk Reglement is door de Cliëntenraad zijn manier van werken vastgelegd. De Cr heeft in samenwerking met de organisatie co-creatie als uitgangspunt. In verreweg de meeste gevallen is dat ook gelukt door de Cr in een vroegtijdig stadium aan te schakelen en in de voortgang aangeschakeld te houden."

Speerpunten 2021 Cliëntenraad
In het jaarplan 2021 van de Cliëntenraad zijn de volgende speerpunten opgenomen:
1. Communicatie vanuit LuciVer met de cliënten en hun vertegenwoordigers
2. Contacten met de achterban
3. De transitie -> nieuwbouw
4. Structuurwijziging van de organisatie

Advies en instemming

De cliëntenraad heeft in 2021 positief geadviseerd/instemming verleend ten aanzien van:

- Jaarrekening LuciVer 2020
- Kwaliteitsjaarplan 2021
- Coronamaatregelen
- Vergoeding na-ijleffect corona
- Jaarverslag 2021 Cliëntenraad LuciVer 3
- Bezoekregeling coronacrisis
- Versoepeling bezoekregeling Fase 2 en 3 coronacrisis
- Tarieven materiële kosten LuciVer 2021
- Externe klachtencommissie en klachtenregeling (KCOZ)
- Kwaliteitsindicatoren Verpleeghuiszorg
- Begroting LuciVer 2022
- Beleidsplan WZD
- Sociaal plan bewoners
- Kwaliteitsplan 2022
- Opdrachtformulering procesbegeleider fusieproces

Foto van links naar rechts	Functie
Dhr. H. Nillesen	Secretaris-penningmeester
Dhr. C. Westrik	Voorzitter
Mw. A.H. Peters-Duits	Vicevoorzitter
Dhr. A. Disveld	Lid
Mw. B. Dinnissen-Peters	Lid

Interesse in alle activiteiten van de Cr in 2021?
Klik dan hier!

LEIDERSCHAP, GOVERNANCE & MANAGEMENT

Samenstelling Raad van bestuur			
Naam	**Functie**	**Benoeming**	**Nevenfuncties**
Mevr. T.M.M. Froidbise	Bestuurder	01-09-2018	nvt

Samenstelling Raad van Toezicht					
Naam	**Rol binnen RvT**	**benoeming**	**herbenoeming**	**Hoofdfunctie**	**Nevenfuncties**
Dhr. G.P. Welling	Voorzitter RvT Voorzitter remuneratiecommissie	25-09-2017	25-09-2021 Aftredend: 25-09-2025	Eigenaar Welling, mediation en advies BV	Lid RvT Stichting Gezondheidscentra Utrecht Lid bestuur Sociaal Fonds Huisartsenzorg Lid raad van toezicht Moveoo Voorzitter RvT Het Schild Wolfheze
Mw. Drs. L.J. Bode	Vice-voorzitter RvT Lid Financiële commissie RvT Lid Remuneratiecommissie Tijdelijke commissie Huisvesting	01-04- 2018	Aftredend: 01-04-2022	Interim-manager en adviseur/ onderzoeker bij AB (bege)leiding en advies	Lid RvC Woningstichting Maasdriel Lid RvC Stichting Woonstede Lid RvC Woonstichting JOOST Voorzitter Stichting Dorp in Bedrijf Lid PatiëntenAdviesRaad (PAR) van de Sint Maartenskliniek
Dhr. Drs. H. Scheppink	Voorzitter Financiële commissie RvT Tijdelijke commissie Huisvesting	01-04-2019	Aftredend: 01-04- 2023	Lid RvB Nederlands Huisartsen Genootschap (NHG)	Voorzitter Coöperatie De Busehoek u.a
Mw. M.B.E.M. Kievits MA	Lid Commissie Kwaliteit en Veiligheid RvT	25-03-2020 op voordracht OR	Aftredend: 25-03-2024	Geestelijk verzorger bij Vivent	Nvt
Mw. S.J. Geertsema MBA	Lid Commissie Kwaliteit en Veiligheid RvT	01-06-2021 Op voordracht CR	Aftredend: 01-06-2025	DGA Josay B.V.	Vice-voorzitter RvT De Hoop GGZ. Vice-voorzitter raad van toezicht Theologische Universiteit Kampen Voorzitter bestuur Stg. Extra ZorgSamen
Mw. A.L.A.M. Stael	Lid Commissie Kwaliteit en Veiligheid RvT	05-11-2015 op voordracht CR	30-10-2019 Afgetreden 01-06-2021	Eigenaar bedrijf Zingeving en Zakelijkheid	Auditor Prezo Care, Perspekt Projectleider Geestelijke verzorging thuis, Rotterdam.

Terugblik op vergaderingen

In het verslagjaar zijn er 12 vergaderingen van de raad van toezicht geweest, wegens COVID19 meest digitaal. Op één na, was de bestuurder bij alle vergaderingen aanwezig. Vaste onderwerpen waren de herontwikkeling, oriëntatie op de toekomst van LuciVer en ontwikkelingen in de organisatie, die mede worden besproken aan de hand van een managementrapportage per kwartaal waarin financiële, personele en zorginhoudelijke informatie en sturingsgegevens zijn opgenomen.
De financiële commissie heeft zes maal vergaderd en de commissie kwaliteit en veiligheid is een keer bijeengekomen. Een tweede gepland overleg is ivm corna verplaatst naar januari 2022.

Voorbereidingen nieuwbouw

De herontwikkeling nieuwbouw is een vast onderwerp geweest op de agenda van de raad van toezicht. 2021 is het jaar geweest van de nieuwbouw op het terrein van La Verna. Fase 1 van de nieuwbouw is eind 2020 gestart en eindigt met de verhuizing naar de nieuwbouw medio februari 2022. Fase 2 start met de sloop rond maart 2022 en wordt een jaar later opgeleverd. Naast betrokkenheid bij de huurovereenkomst investeringsbegroting heeft de raad van toezicht de weg gevolgd van visie op kleinschalig wonen en facilitair naar hoogste punt, keuze en bestelling inventaris, woonwensgesprekken met bewoners en formatieplanning. Een greep uit de hoeveelheid aan werkzaamheden en veranderingen die de organisatie heeft doorgemaakt.

Van links naar rechts:
Dhr. E. Scheppink
Mw. M. Kievits
Mw. A. Bode
Mw. J. Geertsema
Dhr. G. Welling

Oriëntatie toekomst LuciVer

Begin 2021 is geconstateerd dat de financiële opgave voor de herontwikkeling aanzienlijk is en de capaciteit van de organisatie om dit zelfstandig uitvoering te geven beperkt is gezien de omvang van de organisatie. De verhuizing in 2022 gaat een financiële impact hebben op de organisatie met een capaciteit daling van 12 plaatsen. Daarnaast heeft corona, het ziekteverzuim, de arbeidsmarktproblematiek en de daarmee noodzakelijke inzet zijn weerslag op de ontwikkeling van de organisatie.

De managementrapportages en begroting 2022 bevestigen de kwetsbaarheid van LuciVer als kleine organisatie. De ontwikkelingen hebben inzichtelijk gemaakt dat bezinning over de toekomst aandacht vraagt om duurzame zorg- en dienstverlening in de toekomst te borgen. De oriëntatie op de toekomst is daarmee een belangrijk en vast gesprekstheme geweest dit jaar met als conclusie van raad van toezicht en bestuurder om de weg in te zetten naar een vergaande samenwerking.

Tegelijkertijd is geconstateerd dat de kwaliteit en veiligheid op grond van HKZ-audit en IGJ traject op peil zijn binnen LuciVer. De managementletter 2021 laat zien dat de administratieve organisatie en interne beheersing op orde zijn naar het oordeel van de accountant.

De huidige situatie van LuciVer vereist focus ten aanzien van fusie en continuïteit van LuciVer en maakt de bestuurlijke opgave groot naast de bouwfase 1 die doorloopt in bouwfase 2. De samenloop van aandacht voor interne vraagstukken en de strategische herpositionering zijn gegeven omvang en inhoudelijke expertise groot en hebben de raad van toezicht december 2021 doen besluiten de omvang van de Raad van Bestuur met ingang van half januari 2022 tijdelijk uit te breiden met een parttime tweede bestuurder.

Besluitvorming RvT

Verder heeft de raad van toezicht zijn goedkeuring verleend aan: • Jaarverantwoording 2020, tezamen met accountantsverslag • nieuwbouw-gerelateerde besluiten (huurovereenkomst), • het geëvalueerde treasurybeleid, • Begroting 2022 t/m het eerste kwartaal 2022, • kaderbrief 2022.

Volgend uit het wettelijk besluit btw positie brengt de raad van toezicht geen btw meer in rekening op zijn honorering /reiskosten, • Het reglement Financiële Commissie is vastgesteld • De vaststelling van de honorering van de leden van de raad van bestuur en leden raad van toezicht 2022 heeft plaatsgevonden in de eerste vergadering van 2022

Vanuit kwaliteit en veiligheid zijn onder de aandacht van de raad van toezicht geweest:

- situatie corona
- het kwaliteitsjaarplan 2021
- visie op kleinschalig wonen
- visie op facilitair
- kwaliteitsjaarverslag 2020
- inspectierapport herbezoek
- cliëntenraadpleging somatiek en PG 2021
- hkz uitkomst 2020

Overleg met medezeggenschap

Mevrouw Geertsema is 1 juni 2021 benoemd tot lid van de raad van toezicht op voordracht van de cliëntenraad en heeft kennis gemaakt met de CR. Mevrouw Kievits en voorzitter RvT G. Welling hebben een overleg van de OR bezocht.
Tijdens een jaarlijks informatief overleg tussen Raad van Toezicht met de medezeggenschapsorganen (in apart overleg) is de algemene gang van zaken binnen LuciVer besproken en zijn gedachten en bevindingen gedeeld. Hiermee is het artikel 24 overleg volgend uit de Wet op de Ondernemingsraden op alternatieve wijze ingevuld. Voor komend jaar is dit overleg als apart overleg in de overlegcyclus gepland.

Werkbezoeken

De corona-ontwikkelingen hebben de mogelijkheden voor werkbezoeken door de raad van toezicht aan de locaties helaas bemoeilijkt. Wel is in het overleg van de commissie Kwaliteit en veiligheid gesproken met de nieuwe teamleider PG, coördinerend verpleegkundige, kwaliteitsfunctionaris en teamleider facilitair om beeld te vormen bij de organisatieontwikkeling naar de nieuwbouw, impact van corona, nieuwe teamindelingen, de visie op kleinschalig wonen en de leefplezierboom, de Wet Zorg en Dwang en keuzes, beslissingen en werkzaamheden rond de nieuwbouw. In een raad van toezicht overleg is door de beleidsmedewerker het onderwerp ICT zorgtechnologie / domotica in de nieuwbouw uitgelicht.

Zelfevaluatie

In 2021 heeft de raad van toezicht zich bij de zelfevaluatie (conform de Governance code) laten begeleiden door een externe deskundige. Een eerste sessie moest i.v.m. corona digitaal plaatsvinden en is gevolgd door een tweede, fysieke, sessie. De bestuurder is gedeeltelijk bij de eerste sessie aanwezig geweest.

Oordeel Raad van Toezicht

De raad van toezicht heeft veel waardering voor de inzet van medewerkers en bestuur in 2021. Tijdens de corona periode is onder langdurige fysieke en psychische druk grote prestatie geleverd.
Wij leven mee met de nabestaanden van de bewoners die zijn overleden.
Ook de grote inspanning van vele extra werkzaamheden rond de nieuwbouw verdient een bijzondere vermelding.

Gerben Welling, voorzitter raad van toezicht

Over de nieuwbouw

Het verpleeghuis locatie La Verna is sterk verouderd. Daarnaast vraagt een eigentijdse open zorgorganisatie een (woon)omgeving waar bewoners op een prettige manier kunnen wonen en verblijven en medewerkers goede zorg en ondersteuning kunnen bieden. Vandaar dat het oude La Verna in januari 2022 plaats maakt voor nieuwbouw. De wooncoöperatie Talis is eigenaar van het gebouw. LuciVer en Driestroom zijn huurders.

La Verna: Het nieuwe gebouw
In het nieuwe La Verna worden groepswoningen gerealiseerd voor kwetsbare ouderen met een somatische en/of psychogeriatrische achtergrond en voor mensen met een verstandelijk beperking, hun familie, mantelzorgers maar ook voor medewerkers en vrijwilligers die verantwoordelijk zijn voor hun welzijn. In totaal worden er 90 plaatsen intramurale verpleeg zorgwoningen gerealiseerd.
De verdeling is:
- 70 plaatsen voor mensen met dementie en somatiek (LuciVer);
- en 20 plaatsen voor mensen met een verstandelijke beperking (Driestroom).

Kleinschalig wonen
In de nieuwbouw van LuciVer gaat de zorgverlening vormgegeven worden in kleinschalige woningen. In de nieuwe locatie zullen er 7 woningen met elk 10 appartementen gesitueerd worden, met elk een eigen woon- en slaapkamer, sanitaire ruimte en een gedeelde huiskamer. Elk appartement heeft een aparte slaapkamer en een eigen badkamer met toilet. Elke woning heeft een gezamenlijke royale huiskamer en een mogelijkheid om naar buiten te gaan, hetzij in de gezamenlijke tuin, hetzij op het gezamenlijke balkon. De algemene ruimten (2023) inclusief de begane grond en de tuin zijn beschikbaar voor alle bewoners, bezoekers en medewerkers van LuciVer en Driestroom.

Het (bouw)proces

Nadat eind 2020 de eerste paal geslagen was, rees er in ‘no-time’ een prachtig gebouw uit de grond. Er is door alle betrokkenen echt enorm hard gewerkt!

Diverse werkgroepen (waarin medewerkers, de cliëntenraad en De Driestroom zitting in hadden) hebben input geleverd aan de ontwikkeling van de verschillende projectopdrachten. Denk hierbij aan een thema’s zoals de tuininrichting, de inrichting van de ontmoetingsruimte, een voorstel voor de toiletgarnituren voor het sanitair en de keuze voor de nieuwe zorgtechnologie.

Op 2 juni werd het hoogste punt bereikt. Een feestelijk moment, waarbij de vlag gehesen werd door twee van onze bewoners.

Om ervoor te zorgen dat er tijdig verbindingen werden gelegd en er sneller besluitvorming nodig was, werden de werkgroepen samengevoegd tot één groot breed nieuwbouw overleg. Met elkaar is over echt vanalles nagedacht. Van namen voor de nieuwe woongroepen, de kleuren, jashaakjes, de keukens tot aan het draaiboek voor de verhuizing en zo is er i.s.m. de cliëntenraad een sociaal plan opgesteld en uitgevoerd. Het was een boeiend traject dat we met elkaar doorlopen hebben!

De pandemie waar we in zaten zorgden voor vertraging waardoor de verhuizing verschoven werd naar half februari 2022. Daarmee brak een spannende tijd aan, een tijd waarin de verhuizing steeds dichterbij kwam en waar we ook allemaal enorm naar uitkeken!

IMPRESSIE VAN DE BOUW

ICT

Een eigentijdse toekomstbestendige organisatie heeft ICT nodig die inspeelt op de verschillen in behoeften, competenties en vaardigheden van bewoners en cliënten en op het efficiënt uitvoeren van ondersteunende processen.
Het doel is om de organisatie dusdanig in te richten dat taken en verantwoordelijkheden bij de diverse gebruikersgroepen belegd zijn. Er zijn op het gebied van ICT afgelopen jaren reeds enorme slagen gemaakt, veel oude systemen zijn vervangen. Dit jaar heeft de focus m.n. gelegen op:

- Het borgen van het gebruikersbeheer bij HR & de roosteraars; zij zijn in staat om gebruikers aan te maken in de applicaties ONS, Ncare, Google waarbij de rollen en rechten zijn vastgelegd in een uitgewerkte autorisatiematrix en de instructie verwerkt is in een uitgebreide beheerdershandleiding.
- De implementatie van de roostermodule ONS: waarbij alle medewerkers van luciver nu gebruik maken van roosters, uren & fiattering in ONS.
- De uitfasering van het SDB rooster.
- Het voorbereidingen van de verhuizing (denk hierbij aan het verhuizen van printers, aanvragen van netwerkverbindingen, telefonie, etc.).

Zorgtechnologie

LuciVer ziet zorgtechnologie als een middel om de druk op het zorgteam te verlichten en de zelfredzaamheid van cliënten te vergroten. In de nieuwbouw La Verna gaan we werken met een nieuw en eigentijdse zorgtechnologie, waarbij we op zoek gaan naar grootst mogelijke (bewegings)vrijheid voor de bewoner, die tegelijkertijd veilig is en voor zorgmedewerkers qua verantwoordelijkheid te dragen is. Hierbij wordt steeds de balans gezocht tussen vrijheid en leefplezier enerzijds en veiligheid anderzijds.

In de nieuwbouw is de zorgtechnologie flexibel en op maat in te stellen.

Bijvoorbeeld: De bewoner gaat in de nacht soms een glaasje water drinken maar raakt wel eens in de war bij het vinden van zijn of haar bed. Dan kan een sensor onder het matras zorgen voor een alarm als een bewoner na bijvoorbeeld 10 min niet in zijn of haar bed ligt. De zorgmedewerker krijgt dan een seintje en gaat bij de bewoner langs om te helpen.

Doorlopen stappen voor het in gebruik nemen en toepassen van de nieuwe zorgtechnologie

Communicatie

Het behoeft geen uitleg dat goede communicatie essentieel is. Net als afgelopen jaar lag de focus dit jaar bijna volledig op het iedereen op de hoogte houden van de ontwikkelingen rondom corona en de op stapel staande verhuizing.

Er bleek vanuit diverse hoeken dat er een behoefte was om de communicatie omtrent de nieuwbouw en verhuizing meer te stroomlijnen. Om ervoor te zorgen dat er een eenduidige boodschap werd gecommuniceerd, werd er voortaan in de nieuwsbrief 'medewerkers' opgenomen welke informatie er ook met bewoners en contactpersonen werd gedeeld. Richting het eind van het jaar en dus naarmate de verhuizing dichterbij kwam, is de uitgifte van de nieuwsbrief opgevoerd. Conform het sociaalplan-bewoners werd de informatiemap voor bewoners ingevoerd. In de verhuismap-bewoners werd informatie opgenomen die van belang was voor de verhuizing. Wekelijks werd de informatiemap voorzien van nieuwe updates.

UPDATE

ZORGTECHNOLOGIE

Een korte update vanuit het zorgtechnologie kamp! We zijn ons flink aan het voorbereiden voor de technologie in de nieuwbouw.

We verhuizen binnenkort, dit betekent dat fase I bijna gereed is. Dit betekent ook dat de bouw van fase II nog volop in de steigers staat. Net als nu geldt voor het vervolg van de bouw dat het bouwterrein volledig afgeschermd is met bouwhekken. Het looppad rondom het gebouw is verhard en is toegankelijk voor mensen die gebruik maken van een rollator of rolstoel. Rondom het gebouw kunt u zich veilig begeven.

Ondertussen zijn onze collega's hard aan de slag om u een warm welkom te heten. Hierbij een paar 'weetjes' over de voorbereiding achter de schermen;

Wist u dat...

Wist u verder dat...
... de technologie op alle kamers getest wordt vóór de inhuizing?
... dit door onszelf als zorgmedewerkers gedaan wordt?
... wij hiermee proberen om alle eventuele uitdagingen en problemen voor te zijn zodat de verhuizing zo soepel als mogelijk verloopt?
... wij bij een training niet alleen les krijgen hoe alles werkt maar ook hoe we kunnen bijdragen aan Leefplezier, juist met technologie?

Uit de informatiemap-bewoners

Onderwerp	Q1	Q2	Q3	Q4
Nieuwsbrief medewerkers	12	12	13	9
Nieuwsbrief bewoners en contactpersonen	8	7	11	4
Nieuwsbrief vrijwilligers	1	2	7	4
Advertenties	3 Wegwijs Alverna Natuurlijk KBO-Alverna		Alverna Natuurlijk KBO-Alverna	
Posters	Diverse en steeds wisselende posters ivm de corona-maatregelen			
Vacatures	6 vacatures op Linked-in	6 vacatures op Linked-in		5 vacatures op Linked-in
Facebook			10 berichten	8 berichten

Communicatie-uitingen

BIJLAGE

ZZ-P verdeling per locatie

Indicatie bewoners per groep vanaf 2022*

	La Verna	PG Portiuncula	Totaal
Zzp 1 (excl. BH)	- 0	- 0	- 0
Zzp 2 (excl. BH)	- 0	- 0	- 0
Zzp 3 (excl. BH)	- 0	- 0	- 0
Zzp 4 (excl. BH)	1	- 0	1
Zzp 5 (excl. BH)	4	- 0	4
Zzp 6 (excl. BH)	13	- 0	13
Zzp 7 (excl. BH)	- 0	- 0	- 0
Zzp 8 (excl. BH)	- 0	- 0	- 0
Zzp 9 (excl. BH)	- 0	- 0	- 0
Zzp 10 (excl. BH)	- 0	- 0	- 0
Subtotaal zonder behandeling			18
Zzp 1 (incl. BH)	- 0	- 0	- 0
Zzp 2 (incl. BH)	- 0	- 0	- 0
Zzp 3 (incl. BH)	- 0	- 0	- 0
Zzp 4 (incl. BH)	- 0	- 0	- 0
Zzp 5 (incl. BH)	21	9	30
Zzp 6 (incl. BH)	18	1	19
Zzp 7 (incl. BH)	3	2	5
Zzp 8 (incl. BH)	- 0	- 0	- 0
Zzp 9 (incl. BH)	- 0	- 0	- 0
Zzp 10 (incl. BH)	- 0	- 0	- 0
Subtotaal met behandeling			54
TOTAAL			72

** Inschatting o.b.v. productie per juni 2021, waarbij vanaf 2022 vanwege de nieuwbouw nog 72 plekken beschikbaar zijn en wordt afgeschaald op de zzp 6.*

Medewerkers LuciVer

Totale inzet aantal fte 2021: 124,51 (incl. 2.9 FTE aan stagiaires)

Inzet aan specialisten	In dienst	Inhuur vanuit zorggroep Maas & Waal
Geestelijk verzorger	x	
Verpleegkundige palliatieve en complementaire zorg	x	
Specialist ouderengeneeskunde		x
Psycholoog		x
Fysiotherapeut		x
Ergotherapeut		x
Diëtist		x

Zorgsoort	Aantal cliënten 2021
Hulp bij huishouden	89
Dagbesteding	35
Wijkverpleging	110

Medewerkers LuciVer		
Intramuraal (La Verna, Portiuncula) (excl. stagiaires)		
Zorgsoort	Ingezet fte 2021	Ingezet aantal medewerkers 2021
Hulp bij huishouden	4.7	17
Dagbesteding	5.21	15
Wijkverpleging	12.3	29

Ondersteuning	Ingezet fte 2021	Ingezet aantal medewerkers 2021
Facilitaire dienst (schoonmaak, voedingsdienst, receptie en onderhoud)	10,81	30
RvB, managers, teamleiders, staf en administratie	6,84	23
Overhead (bestuurs-secretariaat, Cr, Or, administratie, HRM, Kwaliteit, beleid, opleidingen, zorg algemeen)	15	

Functiebenaming KSW 2022 (na de verhuizing)	fte's bruto
Functies binnen de woningen KSW	
woon-zorgassistent (fwg 20)	3,03 per woning= 109 uur
helpende (fwg 25) *onderverdeeld in vaste inzet + 520 uur per jaar flexibel in te zetten*	1,23 per woning= 44 uur
verzorgende (fwg 35)	2,57 per woning verzorgende = 92 uur, incl. verpleegkundige
persoonlijk begeleider (fwg 40)	1,43 per woning= 52
verpleegkundige (fwg 45)	zie kopje verzorgende
coördinerend verpleegkundige (fwg 50)	0,57 per woning
medewerker welzijn (fwg 35)	0,14 per woning
huishoudelijk medewerker (fwg 15)	0,7 per woning= 25 uur
nachtdienst LV 1 verzorgende IG 1 helpende	2

Nog meer interesse in LuciVer?

Bekijk hier de website of breng een bezoekje aan de facebookpagina.