

Kwaliteitsverslag 2020

Linge's Zorglandgoed Rumpt



Stappen maken in kwaliteit doen we samen

*Stichting Linge's Zorglandgoed
Middelweg 30, 4147 AV te Asperen
Locatieadres Waaiakkerlaan 2, 4158 AV Rumpt
www.lingeszorglandgoed.nl*

1 Inleiding

Na 5 maanden open te zijn beginnen we met veel enthousiasme en energie aan het nieuwe jaar. Een vol jaar, waarin we mooie stappen willen gaan maken om Linge's Zorglandgoed nog meer een echt thuis te laten zijn voor de bewoners. En een fijn huis waar familie en vrienden graag op bezoek komen. We zien dat de zorgmedewerkers met passie en liefde kunnen werken en het welzijn van de zorgvragers goed in het oog hebben. De basis van goede zorg staat als een huis, waarbij we blijven leren en waar nodig verbeteringen maken.

Soms neigen zorgmedewerkers nog terug naar oude structuren van de zorg, zoals iedereen uit bed voor 9.30 of iedereen onder de douche in de ochtend. We blijven daarom steeds aandacht houden voor het principe om de bewoners goed te volgen en de vragen, behoeften en wensen die zij op een dag of nacht hebben, in te vullen.

De 10 klantbeloften helpen onze medewerkers daar goed bij, de bewoner staat volledig centraal en zien we alle bijzonderheden en voorkeuren van hem of haar hierin terug.

In 2020 zijn we steeds meer gaan digitaliseren en maken we onder meer de stap naar ons ECD, Carefriend (CF). We kunnen dit voor een groot deel zelf inrichten. Zo komen onze 10 klantbeloften terug in het persoonlijke Leefplezierplan.

Iedere bewoner is daarmee volledig in beeld en zo kunnen we het welzijn en persoonsgerichte zorg en ondersteuning goed vastleggen. Op deze wijze worden de 4 thema's uit het kwaliteitskader; Compassie, Uniek zijn, Autonomie en Samen beslissen goed zichtbaar in het dagelijkse leven van onze bewoners.

Steeds meer documenten van de bewoners wordt ingevoerd in het ECD en in het najaar van 2020 zijn veel medewerkers al aardig thuis in Carefriend.

Ook de medicatie wordt in dit jaar gedigitaliseerd en zijn we gaan werken met Boomerweb. Voor de zomer wordt het ingevoerd en worden alle medewerker getraind en lukt het iedereen snel om hiermee te gaan werken.

Het is fijn om alle papieren mappen op te ruimen en via de PC's en laptops dossiers en medicatie bij te houden. Het blijft wel nodig om voldoende ICT hulp te krijgen bij het digitale werk, omdat medewerkers in de zorg dit deel niet voorop stellen in het werk.

Het is fijn dat we dit binnen ons eigen organisatie hebben georganiseerd zodat we nagenoeg alle dagen van de week hulp kunnen vragen.

In 2020 organiseren we met onze activiteitenbegeleiders een Welzijnsteam, die door het hele huis en in ons bijgebouw, bedrijvigheden organiseren voor onze bewoners.

Voor een aantal bewoners zijn de activiteiten in ons bijgebouw een uitje en komen ze met leuke verhalen 'thuis' die in de huiskamer dan voor nieuwe gesprekken zorgen.

Via Cultuur Oost krijgen we in het najaar een aanbieding voor een training voor de gastvrouwen/heren met het thema kleine kunstzinnige/culturele/creatieve activiteiten doen met mensen met gevorderde dementie. Het klinkt eerst ingewikkeld maar na overleg blijkt het heel mooi aan te sluiten in wat we al doen en mooi vinden om het verder te verbeteren:

- Spelenderwijs activiteiten doen die makkelijk uitgevoerd kunnen worden;
- Vanuit thema's passend bij de oudere generatie;

- Aansluiting zoeken bij wat bewoners leuk vinden zoals liedjes zingen en zintuiglijke activering;
- Werken vanuit mogelijkheden: welke activiteiten kun je aanbieden zonder dat de deelnemers het gevoel hebben dat ze falen?

Door Covid-19 wordt de bijeenkomst uitgesteld naar het voorjaar van 2021.

Naar buiten gaan is in 2020 al vroeg in het voorjaar gestart en zijn we heel blij dat er een duo-fiets met een accu komt die we allemaal mogen gebruiken. De fiets is wel voor een bepaalde tijd, maar zien we dat het een leuke afwisseling geeft voor individuele activiteit momenten met bewoners. De gesprekken die los komen op de fiets zijn weer anders dan met een wandeling en je komt ook verder. Familie vindt het ook leuk om er gebruik van te maken en komt dat ook regelmatig voor.

We maken in 2020 op meerdere terreinen grote stappen en merken steeds vaker dat de mond op mond reclame ons meer dan genoeg mensen op de wachtlijst geeft en open sollicitaties ons keuze geeft wie bij ons komen werken.

Covid-19 maakt het jaar anders dan gepland

Het jaar kenmerkt zich ook snel door de opkomst van Covid-19 in ons land en het geeft een onrustig en onzeker gevoel. De sluiting van de verpleeghuizen in het voorjaar treft ons ook en is voor familie een zware en moeilijke tijd. We lossen dit op door veel te bellen of met video erbij, raamzwaaien en op afstand in de tuin. Zo vieren we ook verjaardagen en geeft één bewoner aan dat het zo leuk was dat haar familie er ook bij was. De muziek, het gebak en de gezelligheid hadden de afstand overbrugt en gaf haar een blij en vrolijk gevoel. Ook vieren we in onze tuin Koningsdag met spelletjes, herdenken we op 4 mei plechtig en vieren we de volgende dag Bevrijdingsdag. Het weer is in het voorjaar en zomer prachtig. Er wordt heel veel gewandeld en zodra er ruimte is bieden we dit familie ook aan.

Al snel hebben ons Covid-19 beleid geschreven en onze richtlijn 'werken in kleinschalig wonen'. Een paar keer is er onzekerheid van besmetting door koorts of andere symptomen en zetten we de werkwijze al in alsof er een besmette bewoner is. Gelukkig is het die keren niet zo, maar oefenen we al wel en krijgen we ervaring voor als het nodig is.

We krijgen steeds meer vertrouwen dat ons nieuwe gebouw, de goede ventilatie en ons buitenleven ons vrij houdt van besmetting, maar eind oktober komt het helaas ook bij ons binnen. Het gaat in een rap tempo van de eerste zorgvrager en medewerker die ziek zijn en de volgende dagen dit toeneemt tot 12 besmette bewoners en 14 medewerkers. Met onze sneltesten kunnen we de besmetting snel constateren en handelen we volgens ons beleid. De meeste besmettingen zijn op 1 afdeling en maken we één cohort afdeling. We werken hierin nauw samen met onze huisarts en met de GGD die ons adviseren en met ons meedenken. De meeste testen van de medewerkers worden ook door de GGD en van onze bewoners gaan ze ook naar het lab via onze huisarts.

Gelukkig zagen we snel dat de bewoners geen ernstige gevolgen hadden van de besmetting en zijn de bewoners na 2 á 3 weken weer grotendeels hersteld.

Bij de medewerkers komen de 1^o zieke medewerkers met Covid-19 na 3 weken weer langzaam terug en zijn de meeste na 6 weken weer terug in het werk. Vier medewerkers hebben een langer herstel nodig en 3 hebben een herstel van 4 tot 6 maanden nodig gehad.

2 Doelgroep, prestaties en zorgmedewerkers

We starten in 2020 met 34 zorgvragers en wisselt het aantal in het jaar tussen de 35 en 33. In 2021 verwachten we een extra zorgappartement toe te kunnen voegen als we de waskamer kunnen verplaatsen en zal het aantal bewoners tussen de 35 en 37 komen.

Voor enkele zorgvragers op de wachtlijst zoeken we passende oplossingen om de thuissituatie in stand te houden zolang plaatsing niet mogelijk is. Zo bieden we 1 zorgvrager 7 dagen in de week dagzorg en wordt mevrouw in de avond na het warm eten thuis in bed gebracht of de dochter doet dit. Het is een paar weken nodig en daarna kan er mevrouw bij ons opgenomen worden. Een andere meneer komt om de dag voor dagzorg en eet ook warm eten mee en krijgt een maaltijd voor de volgende dag mee. Zo overbruggen we bijna 1,5 jaar en is meneer onlangs opgenomen.

Personeelssamenstelling groeit verder in 2020 met het kwaliteitsbudget

De zorgmedewerkers, totaal 36,3 FTE per 31 december 2020 in vaste dienst, met daarop 6 FTE flexibele uren. Dit is incl. het kwaliteitsbudget van 2020.

We zijn in 2020 gegroeid van 33 FTE naar 36,3 FTE. Dit is ruim 85 % van het kwaliteitsbudget van 2020. **Volgorde**

In januari en februari 2020 starten acht nieuwe medewerkers. Naast drie grotere contracten, waarvan twee BBL leerlingen, starten er ook enkele jonge medewerkers die een zorgopleiding volgen en zo een bijbaantje starten. We groeien dan begin 2020 naar 34,8 FTE en vullen we het kwaliteitsbudget voor 2/3 in voor 2020.

We houden dan ruimte om doorgroei wensen van jonge medewerkers voor een BBL opleiding medio 2020 te faciliteren, hiervoor zijn nu in september twee kandidaten. We hebben de ervaring dat door het jaar heen er nog kandidaten bij kunnen komen en zouden we bij goede kandidaten alvast voor kunnen sorteren op het kwaliteitsbudget voor 2021. Zo kunnen we in september een nieuwe medewerker met een HBO-V opleiding aannemen die mee gaat werken in het zorgmanagement team en zich met name richt op kwaliteit en beleid.

Daarnaast zetten we ons in om jonge mensen kansen en ervaringen op te laten doen in het mooie werk in de zorg. In 2020 zijn de eerste MBO en HBO stagiaires gekomen en breidt dit zich in 2021 nog een stukje verder uit. Ook van de vaste medewerkers gaan er weer drie doorleren voor niveau 3 en komt het aantal leerlingen op niveau 3 op zeven én drie leerlingen niveau 2. Eén medewerker specialiseert zich verder in psychogeriatric (GVP) en één medewerker gaat de opleiding Praktijkopleiding volgen.

Het team kent, door het kleinschalig karakter van het huis, alle bewoners én veel van hun naasten persoonlijk. Zij zijn op de hoogte van de specifieke zorgvragen, wensen en de wijze waarop het leefplezier van de bewoner positief gestimuleerd kan worden.

Ziekteverzuim 2020

In de eerste negen maanden is het ziekteverzuim laag gebleven, tussen de 0,5 en 1,5 %. Na de coronagolf met veertien zieke medewerkers is het gestegen naar bijna 3 % in 2020.

Vrijwilligers en mantelzorgers / familie

Linge's Zorglandgoed gaat uit van deskundig en ruim voldoende zorgmedewerkers die de begeleiding, het welzijn en de zorg vanuit de visie goed kunnen organiseren en uitvoeren voor onze zorgvragers en hun naasten.

Familienet is een online, beveiligd platform voor de familie naasten waarin ze dagelijks beelden kunnen zien van hun naasten en de activiteiten die plaatsvinden.

Vrijwilligers en mantelzorgers zijn een extra aanvulling voor welzijn van de bewoners. In samenwerking met de zorgmedewerkers, brengen ze zowel in tijd als aandacht extra leef-plezier bij de bewoners. In de afgelopen jaren hebben we al bijzondere en enthousiaste vrijwilligers gevonden die ons helpen met leuke activiteiten zoals het onderhoud van de hoogstamfruitbomen, kruidentuin en moestuin en het maken van dierenverblijven.

In 2020 zijn de vrijwilligers direct verbonden aan de afdeling en/of aan het Welzijnsteam. Dit blijkt een prettige werkwijze en zetten we zo door. De vrijwilligers delen met regelmaat mee met de waardering voor medewerkers en voelen zich daardoor gezien en gehoord. Het aantal is dit jaar klein gebleven door het Covid-19 jaar en richten ons erop dat het aantal in 2021 rustig aan kan uitbreiden.

Verbeterparagraaf 2020 van het overige deel van het kwaliteitsbudget

Het deel van het kwaliteitsbudget voor andere kosten zijn gebruikt voor de kosten van Welzijn in de Zorg, het opzetten van ons leef-plezierplan in de ECD, scholing voor het werken met de 10 klantbeloften, frequente activiteiten als yoga met muziek, spellen en bewegingsmiddelen voor bewoners, muziekinstrumenten voor de wekelijkse zangmiddagen, inzet van de geestelijke verzorger voor bewoners, mantelzorgers en medewerkers en mantelzorgbijeenkomsten en activiteiten.

Samenwerking met onze behandelaren

De coördinerende verpleegkundige krijgt in 2020 een 2^e collega erbij en samen richten zij zich op de inzet van de behandelaren van de bewoners. Zo is de huisarts het 1^e aanspreekpunt voor de zorgmedewerkers, met daarachter de specialist ouderengeneeskunde, GZ-psycholoog, logopedist, fysio- of ergotherapeut en diëtist. De huisarts, fysio- en ergotherapeut komen wekelijks langs en de SO en GZ-psycholoog maandelijks of kunnen tussentijds gebeld worden met vragen. De andere specialisten kunnen bij vragen gebeld worden voor het inplannen van een bezoek.

We zien in 2020 dat de samenwerking tussen de behandelaren en onze medewerkers steeds beter wordt waardoor ze elkaar steeds makkelijker weten te vinden en vragen voor te leggen. Ook leren onze coördinerende verpleegkundige de zorgmedewerkers de vragen helder en goed voorbereid voor te leggen aan de huisarts en wordt er steeds meer gebruik gemaakt van gedragsvisites en observatieformulieren om het gedrag van bewoners in beeld te brengen.

In het weekend en in de nacht, als er geen verpleegkundige in huis is, kunnen de zorgmedewerkers een ambulante verpleegkundige benaderen van een andere zorgorganisatie uit onze omgeving. Ze kunnen vragen voorleggen waar ze onzeker over zijn of advies voor willen vragen voordat ze naar de HAP bellen. Dit blijkt een goede samenwerking die met enige regelmaat gebruikt wordt.

We zien dat medewerkers steeds meer eigen verantwoordelijkheid nemen en waar nodig de hulp vragen van onze coördinerende verpleegkundigen of van onze behandelaren.

Deskundigheidsbevordering in themagroepen

We kennen 5 themagroepen; voeding, veiligheid, leefomgeving, mantelzorg en buiten. In het begin van 2020 is er een planning en wordt het opgestart. De medewerkers worden geholpen om zich vaardig te maken in het thema en ideeën te ontwikkelen. Helaas worden komen de geplande bijeenkomsten door Covid-19 op een laag pitje.

Bij voeding zijn de meeste stappen gemaakt, met eerst een training van een voedingsdeskundige. Helaas ging het vervolg niet door i.v.m. het besmettingsgevaar. Medewerkers zijn hierop zelf verder gegaan. Zo zijn er foto boeken gemaakt voor de bewoners om mee te helpen met de menu keuze, zijn er meer fruitmomenten in de dag gemaakt en zijn er goede afspraken gemaakt hoe verspilling tegengegaan kan worden.

Veiligheid is gestart door de BHV training en is de themagroep zich specifiek in het gebouw gaan richten om de veiligheid goed op orde te hebben en te houden. Ook is er veel geoefend om bij alarmmomenten goed te handelen en iedereen daar wegwijs in te maken. We werden daar regelmatig mee geholpen als het alarm af ging als er teveel stoom bij het koken gemaakt werd. Later in het jaar is de themagroep ook naar veilig werken gaan kijken en heeft de ergotherapeut adviezen gegeven voor het werk in de zorg en tips voor het werken met eenvoudige hulpmiddelen.

De woon- en leefomgeving heeft verbeteringen gemaakt in de informatie voorziening naar familie en de gezelligheid en sfeer in de huiskamers, de gangen in het zorggebouw en de centrale hal.

Het buitenteam heeft wandelingen opgezet, de binnentuin voor een deel met schaduw overdekt, de fruitbomen gesnoeid en groen naar binnen gehaald. Een aantal plannen zijn in tijd uitgezet zoals een kruidentuin, het vergroten van de terrassen, de pluktuin, meer dieren en vissteiger.

Door het coronajaar zijn er niet veel bijeenkomsten geweest, maar is er in twee- of drie talen gesproken over de onderwerpen en acties uitgezet en uitgewerkt.

In 2020 zijn veel activiteiten buiten uitgevoerd, het was een prachtig voorjaar en mooie en lange, warme zomer. Waar het mogelijk was hebben we in de Fazantenhof, ons bijgebouw, gezellige activiteiten uitgevoerd, zoals bewegen, Yoga met muziek, schilderen, zangmiddagen of gespreksgroepen. Ook blijven de activiteiten in de huiskamers plaatsvinden en zijn er individuele activiteiten die met bewoners worden uitgevoerd zoals het maken van een levensboek of het maken van foto boeken of lijsten.

De 4 thema's vanuit het kwaliteitskader 2019

De coördinerend verpleegkundigen hebben de 4 thema's uit 2019: Medicatieveiligheid; Decubituspreventie; Gemotiveerd gebruik van vrijheid beperkende maatregelen; Preventie acute ziekenhuisopname in het werk uitgewerkt en zijn er werkafspraken gemaakt en soms ook in het beleid aanpassingen gemaakt.

Per onderwerp beschrijven we deze hieronder:

Medicatieveiligheid

De bevoegde medewerkers voor het delen van medicatie hebben in 2020 het protocol medicatieveiligheid en toedienen van medicatie nogmaals doorgelezen en is iedereen getoetst op inhoud en uitvoering. Deze medewerkers zijn op de lijst medicatie delen geplaatst die in de map is toegevoegd.

Een VIM t.a.v. medicatie wordt altijd met de zorgregisseur en de medewerker besproken en zo nodig afspraken gemaakt om stappen te verbeteren. Regelmatig melden medewerkers dit ook persoonlijk en worden we steeds meer in de praktijk een open en lerende organisatie.

Decubituspreventie

We hebben in 2020 een enkele keer risico op decubitus gezien met soms een klein wondje, welke direct behandeld werd en daardoor snel tot genezing kwam. Via onze hulpmiddelen leverancier en ergotherapeut hebben de lucht wissel matrassen leren kennen en zijn deze bij kwetsbare zorgvragers gaan inzetten. Dit is heel goed bevallen en helpt mee om risico op decubitus te verlagen.

Gemotiveerd gebruik vrijheid beperkende maatregelen

Begin 2020 zijn we binnen het zorgmanagementteam verder gaan kijken naar de uitwerking van de Wet Zorg en Dwang binnen Linge's Zorglandgoed en wat dat voor ons betekent voor het zorgwerk van onze medewerkers. Dit gesprek hebben we verder uitgerold binnen de drie afdelingen waarin regelmatig achtergrondinformatie is opgezocht of opgevraagd hoe we bepaald zorg zouden moeten zien t.o.v. de Wet Zorg en Dwang.

We waren in 2019 al gestart met observatie van gedrag van zorgvragers en met enkele observatieformulieren gaan werken. In 2020 zijn we een stap verder gegaan en zijn we gedragsvisites gestart om zorgmedewerkers daarin verder in te laten ontwikkelen en het gebruik van observatieformulieren gemakkelijker te maken zodat deze gebruikt kunnen worden in een overleg met de huisarts of binnen een MDO overleg van een bewoner.

De coördinerende verpleegkundigen/kwaliteitsmedewerkers hebben begin 2020 een beleid en draaiboek geschreven Onbegrepen gedrag, waarin beschreven is hoe we beter om kunnen gaan met onbegrepen gedrag op de werkvloer en wat medewerkers nodig hebben vanuit de organisatie ter ondersteuning in het werk en bij wie ze dit kunnen voorleggen. Ten aanzien van de WZD is het stappenplan gespecificeerd voor Linge's Zorglandgoed en een extra stap toegevoegd die ook de middelen en maatregelen helpt met regelmaat te evalueren.

Er zijn diverse discussies gevoerd wat wel en niet kan. Een voorbeeld is de stand van de beddekken van een zorgbed als de bewoner erin ligt. Deze afweging wordt vooraf gemaakt na overleg met de huisarts/psycholoog/ouderenspecialist en met de bewoner en/of de vertegenwoordiger en wordt daarna vastgelegd in het Leefplezierplan van de bewoner. De afspraak wordt volgens het stappenplan geëvalueerd.

Op uitvoering is er een 'Stoplicht bed systeem' gemaakt zodat direct op het zorgappartement zichtbaar is hoe het bed staat als de bewoner op bed ligt, hoog of laag, bedhek omlaag, of half omhoog of volledig omhoog en aan welke zijde of beide.

Bij navraag merken we dat deze discussie niet alleen bij ons speelt en dat de Wet Zorg en Dwang nog zeker meer gesprek nodig heeft voor we hier in de zorg makkelijker mee om kunnen gaan. We zien ook dat het juist goed is om het gesprek met elkaar en de familie aan te gaan over de keuzes en afwegingen die hierbij spelen, en we zo de beste keuzes kunnen maken in het belang van het welzijn van de bewoner. We zullen hier in 2021 ook zeker regelmatig bij stil blijven staan en het gesprek ook met zorgcollega's van andere organisaties blijven voeren.

Preventie acute ziekenhuisopname

Vanaf het begin van onze opening zijn we het gesprek met familie aangegaan over het welzijn en de zorg en keuzes die soms nodig zijn om vooraf te maken. Ook de huisarts werkt hierin mee door het gesprek over keuzes voor b.v. reanimatie wel of niet bespreekbaar te maken. Ook bij eventuele keuzes voor ziekenhuisopname is de huisarts betrokken die ook de familie hierin meeneemt. We zien in 2020 dat er enkele keren een ziekenhuisopname komt als er in de avond, nacht of weekend een Huisartsenpost betrokken is en er b.v. risico van een breuk in beeld is die vastgesteld moet worden.

Andere acute ziekenhuisopnames zijn niet voorgekomen.

Deskundigheidsbevordering

De zorgmanager heeft in 2020 alle skills van de medewerkers in een matrix gezet zodat het inzichtelijk en overzichtelijk is wie wat kan en mag en waar iemand staat. Medewerkers worden gestimuleerd om steeds meer in een eigen pagina van CF te plaatsen waarmee ze zelf verantwoordelijk zijn en blijven voor hun vaardigheden. De zorgmanager spreekt de medewerkers regelmatig in korte gesprekjes over het werk en vragen waar ze tegen aan lopen. Ook zoeken medewerkers de zorgmanager op als ze ergens mee zitten.

Na een aantal gesprekken met aanbieders voor scholingen zetten we de samenwerking op met Avanti zorg, een kleine thuiszorgorganisatie in Beesd dat op 3 km. afstand van ons ligt. Er zijn 2 bevoegde verpleegkundige bij Avanti, die onze verpleegkundigen toetsen en vaardig maken in het toetsen, waarmee we zelf medewerkers kunnen toetsen op verpleegtechnische vaardigheden die bij ons voorkomen. Hierbij zijn de protocollen van Vilans altijd de leidraad.

E-learning is voor ons een hulpmiddel maar geen leidraad voor toetsing. De praktijktraining blijkt meer te beklijven en specifieker te zijn dan de E-learning. Ook medewerkers vinden de wijze van oefenen en leren in de praktijk prettig. De protocollen en uitvoering komen dan tot leven en zijn dan meer dan een document van regels.

We maken daarnaast gebruik van vrije e-learnings die we onder medewerkers verspreiden om algemene kennis te vergroten. Wel vragen we van de medewerkers om voor zij in de praktijk getoetst worden zelf achtergrondinformatie op te zoeken. Voor zij de vaardigheid in de praktijk laten aftoetsen, maken zij bij de verpleegkundigen een kennistoets. Wanneer deze met een voldoende kan worden beoordeeld, kan de vaardigheid afgetoetst worden.

Lerend netwerk Linge's Zorglandgoed

Ons lerend netwerk is binnen Kwaliteit@ Welzijn in de zorg en zijn we in 2020 met onze zorgregisseurs bij de Oude Pastorie in Huizen geweest om kennis te maken en het gesprek over o.m. de Wet Zorg en Dwang te bespreken. Vanuit de kennismaking is het vinden van elkaar makkelijker geworden en was dit in het jaar van Corona ook via telefoon, mail en Teams bij vragen goed om te gebruiken.

Ook zijn we binnen onze eigen omgeving een lerend netwerk op gaan zetten met een kleine thuiszorgorganisatie die op 3 km. afstand zit en met twee kleine zorgboederijen die binnen 3 km. afstand zitten. We kunnen elkaar makkelijk vinden en sparren op diverse niveaus's met elkaar over het werk in de zorg en de dilemma's die we tegen komen. Ook verwijzen we naar elkaar als nieuwe zorgvragers komen die wij niet kunnen helpen en andere organisaties wel. We bouwen met de thuiszorgorganisatie ook een mooi opleidingsteam op.

We lopen er in 2020 wel tegenaan dat we nog niet zoveel als we zouden willen, elkaar kunnen opzoeken of b.v. uitstapjes om mee te werken bij een ander kunnen organiseren. We houden dit zeker op onze agenda en hopen dit in 2021 wel te kunnen doen.

We zijn ook lid van Kenniz die ons via mails en informatie ook voedt met kennis. Op enkele onderwerpen leggen we digitaal vragen voor aan de organisatie of aan de leden waar we reacties op krijgen of er een gesprek op gang komt. Dit doen we ook binnen het netwerk van Welzijn in de zorg en levert ons meerwaarde op dan we alleen zouden kunnen bedenken.

Binnen onze organisatie zien we dat we als zorgmedewerkers ook verschillende achtergronden en ervaringen hebben bij andere zorgorganisaties en zien we dat medewerkers elkaar ook binnen onze zorgorganisatie opzoeken om kennis te halen of te delen. We stimuleren dit ook door verbinding te houden onder de teams en soms ook uitwisseling te maken van medewerkers. We zien daarmee dat ook binnen een kleine zorgorganisatie en delen van slimme en goede ideeën zoals b.v. een fotoboek voor keuze van het menu met bewoners niet vanzelf gaat en we dit ook zullen moeten blijven stimuleren.

Een tegeltje dat we in 2020 gedeeld hebben in onze algemene app tussen alle medewerkers, herinnert ons dat we een lerende organisatie willen zijn:
Waar je struikelt ligt je grootste schat begraven!

Tot slot

Ons 1^e jaar is anders geweest dan we hadden voorzien met Covid-19 als groot onderwerp in ieders wereld. Echter heeft het ons niet weerhouden om te groeien in wie we zijn en hoe we als zorgorganisatie gezien en ervaren willen worden.

Het is mooi om te zien dat onze wachtlijst zonder werving of PR blijft groeien en we geen vacatures nodig hebben om aan nieuw personeel te komen!

Een mooi punt waar we met elkaar trots op zijn én ons voor blijven inzetten om het ook zo te houden!