

Jaarplan 2021

Missie "Er zijn met zorg voor zelfstandige mensen" Onze missie is dat je er bent voor onze bewoners en dat je vanuit je eigen bezieling, identiteit, waarden en normen en overtuigingen oprecht aandacht geeft aan onze bewoners, met een open en eerlijke houding. Respect voor achtergrond, cultuur en eigen leefstijl van onze medemens vinden we belangrijk.

Visie Het woord Zorg omvat alle vormen van dienstverlening die wij bieden aan onze bewoners en tevens de zorg aan onze medewerkers. We maken hierbij gebruik van kennis, inzichten en vaardigheden en houden rekening met de cultuur waarbinnen onze bewoners en medewerkers leven en werken. Door er te zijn richten wij ons op de toekomstmogelijkheden van iedere individuele bewoner. Hierdoor bevorderen wij de zelfstandigheid die ieder mens van nature wil behouden. Wij stellen niet de ziekte maar de mens centraal, waarin de mens met zijn of haar specifieke zorgvraag zo lang mogelijk zelfstandig kan blijven wonen en functioneren. Wij werken zoveel mogelijk zelfstandig, ieder met zijn eigen individuele bijdrage, samen verantwoordelijk en creëren met elkaar een leefomgeving waarin een ieder zich kan ontplooien, in een omgeving die de thuissituatie zo dicht mogelijk benadert.

Zorgvisie Wanneer verblijf thuis niet (meer) mogelijk is biedt Ter Wal een alternatief waarin wij de thuissituatie zoveel mogelijk benaderen en de bewoner bij ons zo lang mogelijk zelfstandig kan blijven wonen en functioneren. Dit doen wij door het creëren van een huiselijke sfeer en het leveren van een zorgaanbod afgestemd op de wensen en behoeften van de bewoner (zorg op maat). Wij bieden de zorgverlening aan bewoners van alle gezindten en overtuigingen. In Ter Wal staat goede zorg voorop. Daarbij zien wij fysieke, psychische, maatschappelijke/sociale en spirituele aspecten in hun samenhang en gaan wij t.a.v. inhoud en vorm van de zorgverlening (inclusief alternatieve zorgverlening) uit van de opvattingen, wensen en behoeften van iedere individuele bewoner. Het eigen sociale netwerk van de bewoner behouden we zoveel mogelijk.

Jaarplan

Dit jaarplan is een voortvloeisel uit het meerjaren-beleidsplan. Op basis van dit jaarplan evalueren wij onze SMART geformuleerde doelstellingen. Het meerjarenplan omvat grote lijnen, algemeen geformuleerd. Zowel het meerjarenplan als dit jaarplan bespreken we regelmatig in MT vergaderingen. We beoordelen de voortgang en stellen zo nodig bij. In de MT vergaderingen bepalen we wat we bespreken met de medewerkers (vertegenwoordiging) en met de bewoners(raad).

1. Leiderschap

1. Leiderschap door voorbeeldgedrag, inspireren en motiveren hoort tot de dagelijkse taak. Vandaar dat de leidinggevendenden ook ingezet worden in de zorg.
2. De directie stelt zich ondersteunend, faciliterend en transparant op naar alle zorgverleners bewoners en naasten we hebben bij Ter Wal een open cultuur.
3. De directie grijpt tijdig in als dat voor borging van de veiligheid en kwaliteit van de zorg noodzakelijk is, als mede voor aspecten die de kwaliteit van leven van cliënten ondersteunen.
4. Ter Wal als organisatie heeft zich in de regio een positie verworven waarbij we mee kunnen praten. We hebben deel genomen aan Waardigheid en Trots.Samenwerkingsverband met st Tante Louise , TWB en Zeeuwse Zorgschakeles En we zijn fysiek 4 keer aanwezig bij het Lerend Netwerk.
5. Wij blijven bij ons beleid en het staat ook in ons insluitingscriteria dat wij geen mensen met psychiatrisch ziektebeeld zullen aannemen als

2. Strategie en Beleid

1. Ter Wal op de kaart blijven zetten,
2. Wij hebben voor de nabije toekomst geen plannen voor uitbreiding. We willen onze solvabiliteit verhogen.
3. We zullen ons samen met RVW gaan richten op de veranderingen in de zorg en het lerend Netwerk.
4. In het kader van de Wet Zorg en Dwang is geïmplementeerd in Ter Wal. Samen met het lerend Netwerk en medewerkers hebben we dit vorm gegeven.
5. Mede naar aanleiding van COVID 19 is de aandacht voor hygiëne verhoogd er is een

3. Management van medewerkers

1. We zorgen dat onze zorgmedewerkers bevoegd en bekwaam zijn en blijven. De scholing verloopt via het Curio. Jaarlijks maken wij een Opleidingsplan.
2. Elk jaar houden wij functioneringsgesprekken in deze gesprekken komen competenties en loopbaan ontwikkeling ter sprake. Hierbij wordt ook de PSA meegenomen. Om het jaar houden wij een tevredenheidsonderzoek.
3. VAR loopt via het Lerend Netwerk RVW
4. Stagiaires blijven belangrijk, ook voor de toekomst. We komen al veel medewerkers te kort in de zorg. Belangrijk om mensen enthousiast te krijgen voor ons vak.

5. Management van Processen

1. Ons KHB wordt jaarlijks bekeken en waar nodig verbeterd of vernieuwd.
2. Jaarlijkse audit voor ISO certificering en 2 keer per jaar interne audit door externe deskundige/bureau. Met als doel de ISO certificering te behouden. Ook komt 2 keer per jaar een externe deskundige welke ons audit op normen verantwoord zorg welke de IGJ hanteert.
3. Jaarlijks houden wij een tevredenheidsonderzoek onder onze bewoners, waar wij hoog bij scoren.
4. Alle processen zijn beschreven naar de ISO normen.
5. Zo nodig worden verbeteracties in gezet en vastgelegd.
6. We zijn zelfstandig zorgaanbieder bij het zorgkantoor.
7. We voldoen aan de Wet AVG: ons privacyreglement staat op de website.

6. Bewoners en Stakeholders

Bewoners

1. Wij willen als uitkomst uit het tevredenheids-onderzoek onder bewoners niet lager dan een 7 scoren, dat is tot nu toe ook nog nooit gebeurd.
2. De MIC meldingen worden besproken in de MIC commissie hier wordt een analyse van gemaakt dit wordt via de Prisma light methode gedaan. In het teamoverleg worden de bevingen terug gekoppeld en verbeterplannen worden ingezet.
3. Dit jaar zal organisatie breed aandacht worden besteed aan valpreventie en(fysieke) agressie.
4. Klachten worden naar tevredenheid opgelost. We zijn aangesloten bij een klachtencommissie via RVW. Het klachtenreglement staat op onze website.

Stakeholders

1. De samenwerking met huisartsen, SOG, paramedici, GGZ en apotheek verlopen prettig. Dit willen we graag blijven continueren
2. De Psycholoog zal de medewerkers ondersteunen bij de zorg aan de bewoners met onbegrepen gedrag.
3. Prestaties van klanten en leveranciers wordt met hen besproken en gezocht naar een oplossing bij problemen.
4. De RVT monitort ons zodat dit de zorg ten goede komt.

8. Maatschappij

1. Wij zijn een gecertificeerd stagebedrijf voor de zorg
2. De goederen die bij ons geleverd worden trachten we zo veel mogelijk in te kopen bij lokale leveranciers.
3. Ook via het VIP krijgen we vrijwilligers aangemeld.
4. Met de pers zijn goede afspraken gemaakt. Voor een advertentie schrijven zij een goed stuk.
5. Wij worden benaderd met open sollicitaties, men wil graag bij ons komen werken.
6. Familie leden hebben een mogelijkheid om te kunnen overnachten in onze B&B.

4. Management van middelen

1. Wij hanteren de Gedragscode, die staat ook in ons KHB en is bekend bij de medewerkers.
2. Jaarlijks wordt er een Opleidingsplan gemaakt en geborgd.
3. Medische en paramedische middelen worden verstrekt via huisarts, apotheek en de ergotherapeut. Medicatie zit bij elke bewoner in zijn/haar eigen kluis, waar alleen de zorg de code van heeft. Het is ons streven om de AMO en de medicatieverstreking in het weekend digitaal te krijgen.
4. Het MT bepaald hoe geldstromen lopen, wat prioriteit heeft. Accountant en Raad van Toezicht controleert.
5. Alle bewoners en contactpersonen zijn op de hoogte van het huishoudelijk reglement.

7. Medewerkers

1. Medewerkers worden bevoegd en bekwaam gehouden. Ook een stuk eigen verantwoording.
2. Jaarlijks vinden er functioneringsgesprekken plaats.
3. Opleidingsmogelijkheden worden bekeken. We komen landelijk veel personeel te kort in de zorg. Wij vinden het onze taak om personeel te scholen, door stageplaats te zijn (BOL/BBL) en om medewerkers door te laten leren.
4. Ziektepercentage laag houden. De collegialiteit is groot, deze in stand houden.
5. Met behulp van het kwaliteitsbudget hebben we een extra dienst ingezet.
6. Er is 24/7 een big geregistreerde verpleegkundige binnen 15 minuten te plaatse.

9. Bestuur en Financiën

1. De Raad van Toezicht heeft 3x per jaar overleg met MT erbij.
2. Ook de open cultuur waarbinnen Ter wal wordt gewerkt wordt als prettig ervaren.
3. Er is regelmatig overleg met de accountant , de bank en de salarisadministratie.
4. Het MT heeft maandelijks overleg, met de Raamagenda als leidraad.
5. Maandelijks verpleegkundig overleg waarbij de Controlelijst wordt gebruikt.

ORGANISATIE

RESULTAAT

VERBETEREN EN Vernieuwen

10. Verbeteren en vernieuwen: Ons vakmanschap en onze toewijding aan ons beroep zijn onze primaire uitgangspunten. Om ervoor te zorgen dat onze inzet en betrokkenheid de juiste richting hebben of krijgen hebben wij een KMS ontwikkeld. Dit KMS beschrijft niet alleen het primaire proces, maar ook de voorwaardenscheppende processen en systeemprocessen. De systeemprocessen helpen om te blijven verbeteren en vernieuwen. Jaarlijks analyseren wij de systeemprocessen in het management review.

Onze systeemprocessen spelen een cruciale rol in de Deming cirkel (Plan Do Check Act) van ons KMS. KHB en BEB = **Plan**; Uitvoering conform KHB en BEB = **Do**; Risicoanalyses, Interne audit, TVO, Leveranciersbeoordeling = **Check**; Verbetermanagement = **Act**