

## **Beleidsplan 2018 - Stichting Reigershoeve**

Dit beleidsplan is gebaseerd op de drie belangrijkste doelstellingen die door de Reigershoeve worden nagestreefd:

- Reigershoeve wil topzorg bieden voor mensen met dementie met de focus op welzijn.
- Reigershoeve wil een goede werkgever zijn met goed opgeleide, betrokken en gemotiveerde medewerkers.
- Reigershoeve wil andere zorginstellingen, beleidsmakers en opleidingsinstituten inspireren tot navolging van haar zorgvisie waarin 'eigen regie', 'ja, tenzij' en 'zoveel mogelijk net als thuis' het uitgangspunt zijn.

Hieronder zijn de concrete doelen voor 2018 weergegeven.

### **1. Doelen /mijlpalen die te maken hebben met de ontwikkeling van de woonzorg**

#### **1.1. Meer personeel, meer tijd en aandacht voor de bewoners**

In 2018 worden de WLZ tarieven voor woonzorg met ruim 9% verhoogd. Reigershoeve wil dit extra geld inzetten om meer personeel aan te trekken. Hierdoor zal het mogelijk zijn om in iedere groepswoning om de bezetting in de avonduren te vergroten, waardoor nog meer tijd en aandacht voor het welzijn van de bewoners kan worden geboden, en de puntjes op de i kunnen worden gezet als het gaat om het bijhouden van de bewonersdossiers, communicatie met familie en met elkaar. Zowel voor de bewoners als voor de medewerkers en familie zal dit meer rust geven.

Concreet betekent dit dat we de huidige avondbezetting van 1 avonddienst per woning, aangevuld met 1 tussendienst voor 4 woningen (werkzaam van 14.00 uur tot 22.00 uur), en 2 activiteitendiensten (werkzaam van 14.00 tot 20.00 uur), uitbreiden naar:

1 avonddienst per woning en 2 tussendiensten (werkzaam van 15.00 tot 22.00 uur). De activiteitendiensten werden in 2017 voor 5 dagen per week ingepland, we breiden dit uit naar 7 dagen per week.

#### **1.2. Uitbreiding en verbetering van het activiteitsaanbod.**

In 2015 zijn we begonnen met de invoering van een activiteitendienst. In 2017 is het aantal activiteiten diensten uitgebreid tot 2 diensten van maandag tot en met vrijdag. In 2018 willen we ook op zaterdag en zondag 2 activiteitendiensten realiseren.

In 2017 zijn de geboden groepsactiviteiten voor de thema's beweging, muziek, koken, creativiteit en herinneringen naar een volwassen niveau gebracht waarbij aandacht is voor de individuele wensen en mogelijkheden van bewoners, en voor continuïteit. Dit zullen we verder implementeren in 2018. Met het uitbreiden van de activiteitendiensten met het weekend, zullen ook voor deze dagen passende activiteiten worden ontwikkeld.

#### **1.3. Vergroting betrokkenheid mantelzorgers via familienet.**

Uit de benchmark Monitor Woonvormen Dementie waar de Reigershoeve in 2016 aan heeft deelgenomen, kwam naar voren dat de inzet van mantelzorgers lager is dan het gemiddelde van



de 40 overige instellingen die aan het onderzoek hebben meegedaan. De acties die in 2017 zijn uitgevoerd om hierin verbetering te krijgen hebben niet geleid tot een duidelijk merkbare toename van de familieparticipatie. In een nieuwe poging om het tij te keren willen we intensiever gebruik maken van *familienet*, een instrument om online met de familie te communiceren waar we al sinds 2014 gebruik van maken. De afgelopen jaren is gebleken dat het gebruik van *familienet* door een groot deel van de familieleden zeer wordt gewaardeerd, maar dat de medewerkers vaak tijd te kort kwamen om hier optimaal gebruik van te maken. Door de personeelsuitbreiding zal het mogelijk worden om via dit middel het contact en de participatie met familieleden te vergroten. *Familienet* biedt mogelijkheden om familieleden beter op de hoogte te houden van hoe het gaat met hun naaste in de woning, en om hen meer te betrekken bij huishoudelijke zaken, het doen van klusjes in de woning, het bieden van informatie over hun naaste, samenwerking in de zorg, en het organiseren van uitstapjes. In juni en december 2018 zullen we evalueren of *familienet* inderdaad actiever gebruikt wordt en of de betrokkenheid van de familie hierdoor daadwerkelijk is toegenomen.

#### **1.4. Anticiperen op de toekomst: Denktank en Innovatiemedewerker**

Na 4 jaar zijn de spannende en boeiende tijden van pionieren en opbouw voorbij en is de Reigershoeve uitgegroeid tot een volwassen zorginstelling. Een fase is nu aangebroken waarin een aantal bedreigingen op de loer liggen. Interne aspecten hierbij zijn zelfvoldaanheid, afnemende motivatie, en verminderde vernieuwingsdrang. Ook externe ontwikkelingen zoals toenemende zorgzwaarte (mensen met dementie moeten langer thuis blijven wonen) en een dreigend landelijk tekort aan zorgmedewerkers kunnen de komende jaren invloed hebben op het functioneren van de Reigershoeve. Om hierop te anticiperen is in 2017 een denktank opgericht waarbij het bestuur en 6 enthousiaste medewerkers samen plannen maken en uitvoeren om knelpunten op te lossen en de Reigershoeve op een hoger niveau te brengen. De eerste ervaringen hiermee zijn zeer positief en we hopen dat dit in 2018 kan groeien tot een belangrijk onderdeel van de Reigerhoeve organisatie.

Omdat het risico bestaat dat goede ideeën wegens tijdgebrek niet worden uitgevoerd, zal in 2018 één van onze medewerkers (de zogenaamde innovatiemedewerker) gedurende 8 uur per week worden vrijgemaakt voor de realisatie van deze ideeën. Deze innovatiemedewerker richt zich bovendien op borging van de ideeën ten aanzien van de kwaliteit van zorg die de afgelopen jaren al zijn bedacht en uitgevoerd (zoals de Reigershoeve University, de inwerkprocedure van nieuwe medewerkers en de verhuisprocedure voor nieuwe bewoners).

## **2. Doelen die te maken hebben met het personeel en arbeidstevredenheid**

De Reigershoeve vindt het belangrijk dat medewerkers lekker in hun vel zitten en zich gesteund voelen om dit mooie maar complexe en soms emotionele werk te doen. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers plezier hebben in het werk en zich bekwaam voelen om topzorg te kunnen leveren. Een positief gevoel van medewerkers zorgt ook voor een positief gevoel bij bewoners, zo denken wij.

Het afgelopen jaar hebben we van diverse organisaties vernomen dat het zeer moeilijk bleek om vacatures voor zorgmedewerkers op te vullen. De verwachting is dat het tekort aan goed geschoolde zorgmedewerkers de komende jaren verder zal stijgen. Hoewel Reigershoeve tot nu



geen problemen heeft om vacatures op te vullen vinden wij het van groot belang om ons te blijven onderscheiden met een zeer prettig werkklimaat en goede secundaire arbeidsvoorwaarden. In 2018 willen we in dit kader de volgende maatregelen nemen:

**2.1. Uitbreiden van het aantal medewerkers** om een te hoge werkdruk te vermijden en de kwaliteit van begeleiding en zorg te verbeteren (zie ook punt 1.1 hierboven, de extra gelden die vrijkomen naar aanleiding van het kwaliteitskader bieden hier de mogelijkheid toe).

**2.2. Meer aandacht schenken aan het begeleiden en scholen** van medewerkers om zo doende het beste uit iedereen boven te halen. Concreet betekent dit:

- a) tweejaarlijks een persoonlijk ontwikkelgesprek
- b) voor iedere medewerker een individueel opleidingsplan
- c) tweejaarlijks een visiedag: een scholingsdag voor alle medewerkers over de visie, nieuwe ontwikkelingen in de zorg en beleid
- d) voor alle medewerkers die het uitgebreide introductieprogramma in 2013 niet hebben meegemaakt een e-learning cursus over goede dementiezorg gericht op wonen, van Gerke de Boer
- e) voor medewerkers van opleidingsniveau 3 of hoger, die geen verzorgende- maar welzinsopleiding hebben genoten (bewuste keuze van bestuur om deze combinatie van kwaliteiten in huis te halen), een erkende scholing in verpleegtechnische handelingen, verzorgd door het Nova college.

### **2.3. Meer ruimte voor teambuilding en coaching**

In het najaar van 2017 is voor de teams van iedere woning en voor het team van de dagbesteding gestart met het houden van een teamberaad onder begeleiding van een professionele coach. De ervaringen hiermee waren zeer positief en we willen dit in 2018 voortzetten. Eens in de drie maanden krijgt het team op deze manier teamcoaching, om knelpunten in de samenwerking of emotionele belasting tijdig te bespreken en na verloop van tijd voor te zijn (preventie van overbelasting).

NB: Dit teamberaad is een aanvulling op de omgangsoverleggen die eens in de twee maanden plaatsvinden, waarbij het hele team onder begeleiding van de psycholoog praat over ervaren moeilijkheden bij de begeleiding en zorg voor bewoners.

**2.4. De betrokkenheid van medewerkers bij de ontwikkeling van de Reigershoeve vergroten** door medewerkers meer inspraak te geven bij de beleidsvorming en nieuwe ontwikkelingen (bijvoorbeeld door deelname aan werkgroepen en aan de denktank [zie 1.4]).

### **2.5. Grotere contracten mogelijk maken**

Vanwege de kwetsbaarheid van een kleine, startende organisatie en de kans op uitval bij ziekte, maakten we tot het einde van 2017 onze arbeidscontracten liefst niet groter dan 24 uur per week. Met name jonge medewerkers ervaren dat ze hierdoor te weinig verdienen om een zelfstandig bestaan op te bouwen. Omdat we een financiële buffer op hebben kunnen bouwen, en omdat we met de vergroting van de personele bezetting beter in staat zijn ziekte op te vangen, is het moment aangebroken dat we medewerkers grotere contracten aan kunnen bieden.

## **2.6. Invoering van een online roosterprogramma.**

In de laatste maanden van 2017 is proef gedraaid met een online roosterprogramma. Het voordeel hiervan is dat de medewerkers altijd up to date informatie hebben over hun dienstrooster en de nog beschikbare verlofdagen. De proef is geslaagd en we willen het nieuwe programma in 2018 gebruiken.

## **3. Doelen die te maken hebben met de bedrijfsvoering**

**3.1. Het realiseren van de productieafspraken voor 27 bewoners en deelnemers aan de dagbesteding met het zorgkantoor voor 2018.** Voor 2018 zijn voor het eerst geen ontwikkelafspraken met het zorgkantoor afgesproken, maar gelden de standaarden zoals beschreven in het landelijk Kwaliteitskader. In 2018 volgen we deze standaarden verder op (zoals het maken van een kwaliteitsplan en –verslag, het doen van metingen t.b.v. de veiligheid, en het schrijven van beleid t.a.v. de zorgbrede governance code).

### **3.2. Uitbreiding van de dagbesteding**

Vanwege de lange wachtlijst die in 2017 is ontstaan willen de dagbesteding per 1 februari 2018 uitbreiden van 8 naar 12 deelnemers per dag. Om de kwaliteit hoog te houden zetten we een extra medewerker in voor de begeleiding: in plaats van begeleiding door 1 begeleider niveau 3 of hoger en een assistent (aangevuld met vrijwilligers), zetten we 2 begeleiders niveau 3 in plus een assistent en mogelijke vrijwilligers.

### **3.3. Energiebesparing door plaatsing van zonnepanelen.**

WOONopMAAT heeft als eigenaar van de gebouwen hierbij een beslissende rol. In 2017 heeft een bespreking met WOONopMAAT en een aantal leveranciers plaatsgevonden. Als de offertes worden gehonoreerd hopen we dat de zonnepanelen in 2018 worden geplaatst.

## **4. Doelen die te maken met het inspireren van / geïnspireerd worden door andere organisaties tot het geven van goede dementiezorg.**

### **4.1. Uitdragen van de zorgvisie van Reigershoeve en WarmThuis**

In 2017 is in samenwerking met Stichting WarmThuis de film 'Mooi Werk' gemaakt. Aan de hand van de kernwaarden van Reigershoeve en WarmThuis worden hierin voorbeelden uit de praktijk getoond. De film zal verspreid worden onder ROC's en vertoond worden tijdens diverse bijeenkomsten met andere zorgorganisaties en beleidsmakers. Daarnaast onderzoeken Reigershoeve en Warmthuis of de film onderdeel kan worden van een of meerdere specifieke scholingsprogramma's.

### **4.2. Lerend netwerk**

Het kwaliteitskader verpleeghuiszorg heeft als ondertitel 'Samen leren en verbeteren'. Samenwerking met andere zorginstellingen in een lerend netwerk is vanaf 2017 verplicht. De Reigershoeve heeft de samenwerking gezocht met een drietal andere organisaties. Dit zijn Stichting WarmThuis, de Zorgspecialist en de King Arthur groep Deze organisaties staan bekend als ondernemend en innoverend en passen goed bij de visie van Reigershoeve. In 2017 hebben



Reigershoeve

we de samenwerking vormgegeven door 'Lerend netwerk bijeenkomsten' te organiseren bij iedere locatie. Tijdens deze middagen bezoeken we elkaar, waarbij we 3 á 4 verzorgenden meenemen om bij elkaar in de keuken te kijken en met elkaar verder te denken over de invulling van de zorg. In januari 2018 organiseert de Reigershoeve deze bijeenkomst voor het eerst. De bijeenkomsten worden als zeer waardevol ervaren door alle partijen, en met name door de medewerkers die de kans krijgen bij een andere organisatie te kijken. In 2018 zullen we de samenwerking dan ook verder uitbouwen door op elke locatie een bijeenkomst te organiseren waarin bestuurders en medewerkers hun ervaringen kunnen delen en elkaar met nieuwe ideeën en werkwijzen kunnen inspireren.

*Dit beleidsplan is in samenspraak met het personeel en de cliëntenraad opgesteld door Dienneke en Henk Smit:*

Datum: 11-1-2018

**Voor akkoord: Raad van Toezicht**

Frank Roes

Leny Haaring