Cedrah
Wonen · Zorg · Diensten

Voorbereiden op een duurzame toekomst!

Kwaliteitsverslag 2022

Inhoudsopgave

Woord vooraf **3**
1. Met onze cliënten persoonsgerichte zorg realiseren; nu en in de toekomst! 4
1.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning 4
1.2 Cliëntparticipatie 8
1.3 Cliënttevredenheid 8
2. Voor onze cliënten een passende en toekomstbestendige omgeving realiseren 10
2.1 Oog voor de belangrijke dingen van het leven 10
2.2 De identiteit beleven 11
2.3 Je thuis voelen 12
2.4 Toekomstbestendig zorg- en woonvastgoed 13
3. Wonen in een duurzame en veilige leefomgeving **15**
3.1 Veiligheidsbeleid 15
3.2 Medicatieveiligheid 15
3.3 Hygiëne en infectiepreventie 16
3.4 Vrijheidsbevordering, vrijheid beperkende maatregelen en valrisico's 16
3.4.1. Verhouding cliënten met/zonder onvrijwillige zorg 17
3.4.2 Verhouding t.o.v. cliënten met onvrijwillige zorg 17
3.5 Leren van incidenten en calamiteiten 18
3.6. Necrologie 21
3.7 Veilig omgaan met persoonsgegevens 22
3.8 Crisisorganisatie en Brandveilige woonomgeving 23
4 Meten, leren en ontwikkelen voor een duurzame toekomst **24**
4.1 Interne en externe audits 24
4.2 Metingen 24
4.3 Lerende netwerken 26
4.4 Klachtenfunctionarissen 26
4.5 Directiebeoordeling kwaliteitsmanagementsysteem 27
5 Zorgen voor duurzame personele inzet **28**
5.1 Zorg voor Personeel 28
5.2 Eigen inbreng door werken in Sterke Teams 29
5.3 Een leven lang leren 30
5.4 Werken in een veilige omgeving 31
5.5 Omgaan met onbegrepen gedrag 31
5.6 Passende personele inzet 32
6 Voorbereiden op een duurzame toekomst, niet alleen op aarde **33**
6.1 Identiteit van de organisatie 33
6.2 Visie op zorg van de organisatie 33
6.3. Investeren, behouden en samenwerken 34
6.4 Zorgcontractering 34

6.5 Leiderschap en goed bestuur 34
6.6 Rol en positie interne organen en toezichthouder 34
6.7 Inzicht hebben en geven 35
6.8 Verankeren van medische, verpleegkundige en psychosociale expertise 35
7 Duurzaam omgaan met onze middelen 36
7.1 Hulpbronnen 36
7.2 De gebouwde omgeving 36
7.3 Technologische hulpbronnen 36
7.4 Materialen en hulpmiddelen 36
7.5 Facilitaire zaken 37
7.6 Financiën en administratieve organisatie 37
7.7 De professionele relaties en samenwerkingsovereenkomsten met andere zorginstellingen 37
7.8 Innovaties 37
7.9 Rentmeesterschap 38
8 Een rentmeester legt verantwoording af 39
8.1 Verzamelen en delen van informatie primair voor samen leren en verbeteren van kwaliteit 39
8.2 Benutten en optimaliseren van bestaande administratiesystemen 39
8.3 Openbaarheid en transparantie 39
Tot slot 40

Leeswijzer: in het verslag is de hoofdstukindeling van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg aangehouden, m.u.v. hoofdstuk 5 en 6. Deze hoofdstukken worden in omgekeerde volgorde behandeld.

Woord vooraf

In dit kwaliteitsverslag legt Cedrah verantwoording af over de manier waarop elke dag aan cliënten wonen, zorg en diensten zijn verleend. Het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg 2017 vraagt om deze verantwoording waarin 'samen kwaliteit verbeteren' en 'van elkaar leren' centraal staan.

In 2022 zijn de gevolgen van de dubbele vergrijzing merkbaar geworden. Er is een stijgende vraag naar intensieve zorg voor kwetsbare ouderen. De middelen om deze vragen te beantwoorden, zijn daarentegen niet oneindig beschikbaar. Er moeten daarom ingrijpende keuzen gemaakt worden om de beschikbare middelen optimaal in te zetten. Het jaar 2022 kenmerkt zich ook door de hoge inflatiecijfers als gevolg van wereldwijde politieke en maatschappelijke ontwikkelingen. De grote prijsstijgingen bij energiekosten hebben een extra impuls gegeven om de organisatie verder te verduurzamen.

In het strategisch plan 2021-2024 heeft Cedrah gekozen voor het focuspunt rentmeesterschap. Dit houdt in dat we willen zorgdragen voor mensen en verantwoord willen omgaan met middelen en onze omgeving.

Binnen Cedrah bieden we zorg aan kwetsbare ouderen uit de reformatorische achterban. Om deze missie ook in de toekomst waar te maken, is het nodig om nu de koers te verleggen. In 2022 is beleid ontwikkeld om hieraan te gaan voldoen. Denk hierbij aan het uitwerken van de zorgvisie van Cedrah in relatie tot het Kader Passende Zorg, het vormgeven van netwerkparticipatie, het herijken van het vastgoedbeleid, het geven van invulling aan zorgverlening via de leveringsvorm MPT en VPT en het opstellen van transitieplannen om de maatschappelijke opdracht: 'Zorg langer Thuis', 'Regionalisatie van de zorg' en 'Extramuralisatie van de zorg' te realiseren. De fixatie van het aantal verpleeghuisbedden betekent bij deze maatschappelijke opdracht dat we scherpe keuzes moeten maken. Het gevolg van de noodzakelijke keuzes is een andere kwaliteit van zorgverlening. In de toekomst zal steeds meer zorg door het eigen netwerk van de cliënt gegeven moeten worden en de zwaarte van de indicatie om intramurale zorg te krijgen zal hoger liggen. Dit is een maatschappelijk gegeven. Cedrah zal als rentmeester er alles aan doen om verantwoorde en duurzame keuzes te maken zodat de meest noodzakelijke zorg bij een stijgende zorgvraag beschikbaar is voor die ouderen waarbij het absoluut noodzakelijk is.

In dit kwaliteitsjaarverslag staat centraal hoe Cedrah zich voorbereidt op een duurzame toekomst. De titel voor het kwaliteitsverslag 2022 is dan ook:

Voorbereiden op een duurzame toekomst!

Bij Cedrah ligt niet alleen nadruk op het voorbereiden van een duurzame toekomst hier op onze aarde. In al ons handelen staat centraal 'Wij hebben hier geen blijvende stad, maar wij zoeken de toekomende' (Hebr. 13:14). Dat is voorbereiden op het eeuwige verblijf in 'De Stad die fundamenten heeft, welker Kunstenaar en Bouwmeester God is' (Hebreeën 11:10).

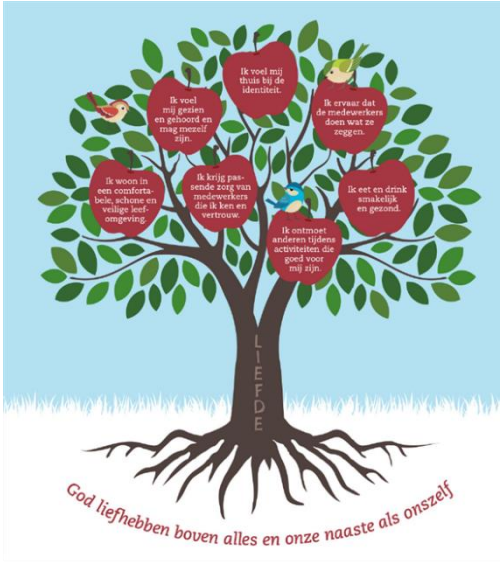
T.A. (Teunis) Stoop

Bestuurder Cedrah

1. Met onze cliënten persoonsgerichte zorg realiseren; nu en in de toekomst!

1.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Door de zorgkloof wordt het in de toekomst een uitdaging om de vruchten van de Cedrah boom te realiseren. Daarom werkt Cedrah aan het voorbereiden op een duurzame toekomst! Dit sluit ook aan bij de landelijke ontwikkelingen. In 2023 wordt het nieuwe Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg vervangen door het Kader Passende Zorg.



De cliënt, naasten van de cliënt en medewerkers <u>beslissen samen</u> welke vruchten van de Cedrah-boom uit liefde worden aangereikt aan de cliënt.

Cedrah is in 2022 concreet aan de slag gegaan met de uitgangspunten uit het Kader Passende zorg. De cliënt, naasten en medewerkers **beslissen samen** welke vruchten van toepassing zijn op de cliënt. Passende zorg heeft concrete gevolgen voor de invulling van persoonsgerichte zorg. De focus zal meer verschuiven naar de eigen regie van de cliënt en netwerkparticipatie. Daarom is in 2022, aanvullend op de vruchten van de Cedrah-boom, de zorgvisie opgesteld. In deze visie is beschreven hoe medewerkers de vruchten kunnen realiseren op een passende manier: mensgericht, houdbaar en duurzaam.

Het Kader Passende Zorg formuleert een aantal principes waaraan de ouderenzorg moet gaan voldoen. Deze principes zijn onder andere: ‘zelfzorg of zorg door het netwerk van de cliënt, tenzij….’, ‘zorg thuis, tenzij….’ én ‘alleen noodzakelijke zorg die niet door netwerk gegeven kan worden, wordt gegeven door de zorgprofessional’. Deze principes leiden tot het ingrijpend anders organiseren van de ouderenzorg. De zorg die Cedrah de afgelopen jaren leverde, had in hoge mate het karakter van het ontzorgen van cliënten en familie. Deze zorg is echter niet toekomstbestendig. De maatschappelijke ontwikkelingen en het Kader Passende Zorg vragen om een toekomstbestendige koers. Deze koersverlegging is best ingrijpend voor Cedrah. In 2022 is Cedrah zich aan de hand van de maatschappelijke opgave gaan voorbereiden op deze nieuwe koers. De nieuwe koers sluit nog niet aan bij de verwachtingen over de ouderenzorg in de achterban van Cedrah. Dit is een gevolg van het feit dat de overheid wel beslist heeft over de nieuwe koers voor de ouderenzorg, maar dit niet breed maatschappelijk heeft gecommuniceerd. Daarom gaat Cedrah de komende tijd investeren in verwachtingenmanagement.

Naast het formuleren van de zorgvisie, is er in 2022 al veel gedaan om passende zorg in de praktijk te brengen. Hieronder een impressie van de initiatieven met betrekking tot passende zorg ten aanzien van persoonsgerichte zorg. Er is veel gedaan om medewerkers, maar ook cliënten en naasten, voor te bereiden op deze verschuiving:

Kennisverbreding palliatieve zorg

Binnen Cedrah is er steeds meer kennis in huis over palliatieve zorg. Kennis over palliatieve zorg is belangrijk om, juist in de laatste levensfase, zorg te bieden die aansluiten bij de wensen en behoeften van de cliënt. Cliënten van Cedrah zien **autonomie (zelfbeschikking)** alleen in het licht van de diepe afhankelijkheid van onze Schepper. Onlosmakelijk hieraan verbonden is dat ieder mens een uniek redelijk schepsel is dat kenbaar maakt welke wensen en behoeften men heeft.

Anja Schinkel

'De wens van de bewoner staat altijd voorop.'

Autonomie: De zorg sluit aan op de behoefte en wensen van de cliënt

Na twee jaar met de neus in de boeken gezeten te hebben tijdens een duale masterstudie, mag de 38-jarige Anja Schinkel zich nu Verpleegkundig Specialist noemen. Deze boeiende en uitdagende functie oefent ze nu al ruim een jaar uit in Beth-San. Hier is ze op een aantal afdelingen verantwoordelijk voor de medische zorg. Anja's werkzaamheden bevinden zich op het snijvlak van geneeskunde en verpleegkunde. Anja licht toe: 'De meeste bewoners noemen mij 'dokter'. Dat ben ik natuurlijk niet, maar mijn taken komen wel grotendeels overeen met die van een specialist ouderengeneeskunde, met wie ik bovendien nauw samenwerk.' Het leukste aan haar werk vindt Anja de gesprekken met bewoners. 'Daarin hoor ik veel over wat zij hebben meegemaakt en wat ze nog wel of juist niet meer willen qua behandeling. Het is zo belangrijk om daarop aan te sluiten, daar kom ik telkens weer achter. De meeste van onze bewoners bevinden zich in de palliatieve fase. Daarom staan goede, liefdevolle zorg en een prettige woonomgeving op de voorgrond en pas daarna de eventuele behandeling. De wens van de bewoner staat hierbij altijd voorop!

De medewerkers van Cedrah zijn zich ervan bewust dat het in de laatste fase van het leven nauw luistert aan welke zorg behoefte is. In 2022 is samen met het Leerhuis Palliatieve Zorg FiniVita opnieuw een grote groep medewerkers getraind in het toepassen van het zorgpad 'Stervenfase en zorg in de laatste levensfase', om cliënten maatwerk te kunnen bieden.

Deze kennis omtrent palliatieve zorg wordt verder verdiept en gedeeld binnen de organisatie. Veel initiatieven rondom palliatieve zorg zijn opgenomen in het Cederblad (personeelsblad), hieronder een voorbeeld:

Compassie: aandacht voor het welbevinden van de cliënt, ook in de laatste levensfase

In de komende tijd willen wij, als verpleegkundigen palliatieve zorg, thema's met jullie bespreken die te maken hebben met palliatieve en/of terminale zorg. Deze keer wil ik jullie graag meenemen in de complementaire zorg en wil ik vooral dieper ingaan op het geven van hand-/voetmassage.

PALLIATIEVE EN TERMINALE ZORG

Van de palliatief verpleegkundige

Op 23 mei kregen negen helpenden in Barendrecht een workshop 'Complementaire Zorg' van Marianne van Eijk. Heel mooi en ontspannen om mee te maken en te oefenen op elkaar en zeker toepasbaar in de praktijk!

Inzet gespecialiseerd verzorgende psychogeriatrische zorg (GVP)
Eigen regie wordt zoveel mogelijk gestimuleerd. Voor sommige bewoners is het echter niet of nauwelijks mogelijk eigen regie te houden, door bijvoorbeeld een vergevorderde dementie. Dan wordt er gezocht naar andere manieren om de zorg zo comfortabel mogelijk te maken, bijvoorbeeld door PDL-principes (Passiviteiten Dagelijks Leven) toe te passen. In Nebo en andere locaties zorgen de verzorgenden met aandachtsgebied PDL, samen met gespecialiseerd verzorgenden psychogeriatrische zorg (GVP'ers), dat dit geborgd blijft.

De GVP'ers vervullen ook een belangrijke rol in het realiseren van passende zorg en netwerkparticipatie. Een voorbeeld daarvan is het traject 'De klok bestaat niet' waarbij een gespecialiseerd verzorgende psychogeriatrie teams coacht om in woongroepen zo goed mogelijk aan te sluiten bij cliënten. In dit traject bleek ook de belangrijke rol van familie en netwerk.

MANTELZORG

Mantelzorg: soms onzichtbaar, altijd onmisbaar

10 november 2022 is het de jaarlijkse Dag van de Mantelzorg. Een dag waarop mantelzorgers in het zonnetje worden gezet. Maar hoe is het om mantelzorger te zijn en met mantelzorgers samen te werken?

Verhuizing
Mantelzorgers zijn niet meer weg te denken uit het woonzorgcentrum. Voor zorgmedewerkers en mantelzorgers is het welzijn van de bewoner leidend. Soms wordt de mantelzorger bij verhuizing naar het woonzorgcentrum minder actief. Dit kan gebeuren doordat de mantelzorger overbelast is geraakt tijdens de zorg thuis. Na een logische, tijdelijke onderbreking is het wenselijk dat de mantelzorg weer wordt opgepakt.

Rol GVP-er
Christa Aalewijnse is werkzaam als Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatrie (GVP-er). Als GVP-er heeft ze regelmatig contact met mantelzorgers zoals Wilma. Christa: 'Ik vind het waardevol als de mantelzorger, wanneer de bewoner meer zorg, aandacht en begeleiding nodig heeft, niet afhaakt maar mee kan gaan in het proces. Hierdoor kan de bewoner tot het laatst toe de liefde en zorg van de mantelzorger ontvangen.' Vaak zijn mantelzorgers zeer naaste familie van de bewoner. Wanneer de bewoner mentaal verder achteruit gaat, doet dit ook veel met de mantelzorger. Het contact, zoals het was met de naaste, wordt steeds iets minder. Het is belangrijk om hier als GVP-er oog voor te hebben en te benoemen wat er nog wel mogelijk is.

***Uniek zijn*: Persoonsgerichte zorg door zorg aan te passen op de *unieke* situatie van de cliënt**

PASSIVITEITEN DAGELIJKS LEVEN

PDL-principes

Binnen Cedrah stimuleren we bewoners om zo lang mogelijk zelfstandig te blijven. Denk hierbij aan het zelf kunnen wassen, aankleden, eten en naar het toilet gaan. Veel ouderen kunnen dit echter niet meer zelf. Bij deze bewoners maken we gebruik van de PDL-principes. PDL staat voor Passiviteiten Dagelijks Leven. De aandachtsvelders PDL in Nebo willen hier graag meer over vertellen.

Even voorstellen: wij zijn Elzemieke Poldervaart, Annemarie Verheij, Eveline Langstraat, Sanne van Pelt, Forrianne Groeneveld, Marieke Kroon en Nelleke Bor, PDL aandachtsvelders in Nebo. We zorgen ervoor dat PDL geborgd blijft binnen Nebo. Zo helpen we nieuwe collega's met hun vragen, brengen we nieuwe medewerkers op de hoogte van PDL en houden we onze kennis actueel en voeren we dit door in de praktijk. We overleggen regelmatig met de fysio- en ergotherapeut en logopedist.

Zeven aandachtsgebieden
PDL heeft zeven aandachtsgebieden: liggen, zitten, wassen, verschonen, aankleden, verplaatsen, eten en drinken. Het doel is om de zorg zo comfortabel mogelijk te maken voor de bewoner en zorgverlener. We doen dit onder andere door het bereiken van optimale ontspanning, het voorkomen van decubitus en contracturen, het behoud van conditie en restactiviteit en het verminderen van de draaglast voor de zorgverleners. Dit bereiken we door bepaalde handzettingen, inzetten van hulpmiddelen (bijvoorbeeld aangepaste kleding, rolstoel en bekers) en het afspreken van maatregelen. Een rustige benadering is hierbij belangrijk.

Samenwerken
In de zorg werken we met veel disciplines samen. Om liefdevolle, warme zorg te verlenen aan ouderen kunnen we niet zonder elkaar! De zorgmedewerkers bieden de bewoner dagelijkse zorg volgens de PDL-principes. Wil je graag advies over de ADL en de aandachtsgebieden zitten, wassen en kleden? Benader dan de ergotherapeut. Of wil je meer weten over ontspanning, lighouding, het voorkomen van drukplekken en de transfers (in- en uit bed of rolstoel komen)? Dan kun je het beste de fysiotherapeut inschakelen. Tot slot kan de logopedist gevraagd worden voor advies over contact maken, mondzorg en eten en drinken.

19 Cederblad

Passende inzet informele zorg

Netwerkparticipatie en passende zorg zijn dit jaar op diverse manieren onder de aandacht gebracht. Zo zijn er op diverse locatie sessies georganiseerd met trainer Jan van der Hammen voor medewerkers en familie. Tijdens deze sessies werd op een ludieke en interactieve manier nagedacht over de toekomst van zorg en het belang van eigen regie voor de cliënt. Ook wordt het netwerk actief betrokken bij de zorg. Zo wordt vanuit Uitzicht, Eben-Haëzer en Rehoboth een kaartje gestuurd naar het netwerk met "Ik verhuis, verhuist u mee?". En mantelzorgers werden extra in het zonnetje gezet tijdens de dag van de mantelzorg!

Jeannette van Oostrum, interne coach bij Cedrah, verzorgt trainingen en teambijeenkomsten om medewerkers te helpen passende zorg en netwerkparticipatie in de praktijk handen en voeten te geven. Tijdens haar cursus 'Stevig in je zorgschoenen' worden medewerkers onder andere getraind om met mondige mantelzorgers om te gaan en mantelzorgers te motiveren.

Medewerkers en naasten van de cliënt voorbereiden op een duurzame toekomst!

Voorbereiden op een duurzame toekomst betekent voor Cedrah ook invulling geven aan de identiteit van de organisatie. Dit doen we vanuit het besef dat de toekomst niet maakbaar is, maar we wel onze verantwoordelijkheid moeten nemen. Om als medewerker en het netwerk vanuit de liefde van Christus zorg te dragen voor onze naaste. Niet alleen nu, maar ook in de toekomst.

1.2 Cliëntparticipatie

In 2022 zijn regelmatig dialoogtafels met cliënten georganiseerd. Het onderwerp van dialoogtafel wordt gekozen naar aanleiding van de actuele ontwikkelingen.

De lokale en centrale cliëntenraden zijn betrokken geweest bij de plannen om ons voor te bereiden op een duurzame toekomst. De lokale cliëntenraden zijn betrokken bij het opstellen van de jaarplannen voor 2023.
De Centrale Cliëntenraad (CCR) heeft een actieve bijdrage geleverd aan het ontwikkelen van beleid. Denk aan participatie rondom het benoemingsbeleid in relatie tot identiteit en het herijken van de vastgoedstrategie (met aandacht voor duurzaamheid en ontwikkelingen zoals 'langer thuis'). Daarnaast heeft de CCR meegedacht met het formuleren van de zorgvisie. In de zorgvisie staat netwerkparticipatie om toekomstbestendige zorg te leveren centraal.

Cedrah vindt het belangrijk hoe cliënten de persoonsgerichte zorg ervaren. Met een aantal impressies wordt de persoonsgerichte zorg in dit verslag tot leven gebracht. Op onze website www.cedrah.nl/nieuws zijn een groot aantal van deze verhalen vanuit de praktijk terug te vinden.

1.3 Cliënttevredenheid

Voorgaande jaren werd de cliënt of de vertegenwoordiger twee keer per jaar gevraagd om de cliëntbeleving te beoordelen. Dit jaar is de CTO en NetPromotorScore (NPS) van WLZ-cliënten voor het eerst uitgevraagd door middel van dialoogtafels. Middels deze tools kunnen we dieper ingaan op de cliëntbeleving om uiteindelijk daadwerkelijke verbeteringen op locatie door te voeren. Tijdens de dialoogtafel wordt ook de beleving van de identiteit gemeten. De identiteit van Cedrah is de belangrijkste toegevoegde waarde en het is voor Cedrah daarom essentieel dat de identiteit blijft aansluiten bij de persoonlijke levenssfeer van de cliënt.

Van cliënten uit de thuiszorg wordt de CTO en NPS jaarlijks gemeten door middel van een vragenlijst aan de cliënten/wettelijk vertegenwoordiger. Bij te weinig respons worden de resultaten niet weergegeven. Dit verklaart waarom een paar vakjes open staan.

Cliënttevredenheid

scores	*NPS WLZ -100% tot +100%*			*NPS thuiszorg -100% tot + 100%*			*CTO Schaal 1-10*		
	2022	*2021*	*2020*	*2022*	*2021*	*2020*	*2022*	*2021*	*2020*
Cedrah totaal	73	44	42	76,3	66	44	8,1	9	8,8
Amandelhof	20	46	42	n.v.t.		33	n.b.	9	9
Beth-San	81	56	42	t.w.	69	36	8,0	9,2	8,4
Eben-Haëzer	100	37	44	77	72	63	7,6	8,8	8,8
Hebron	100	38	73	n.v.t.			9	9,4	10
Nebo	100	34	60	88		31	7,8	8,8	9,4
Rehoboth	100	59	59	n.v.t.		50	8,1	9	8,8
Uitzicht	6	13-	13-	8,7	50	38	n.b.	9	8,6

Persoonsgerichte zorg
'Ik vind het fijn om bij mensen in hun eigen thuisomgeving te komen en hen te helpen met wat ze zelf niet meer kunnen. Het contact met de cliënten is fijn; ze geven je vertrouwen. Het geeft me energie om zo bezig te zijn. Iedere morgen is weer anders. Elke dag moet je je ogen en oren gebruiken om in te schatten hoe cliënten zich voelen en hen mogelijk op hun gemak stellen.

Werken in sterke teams
'Het is fijn om in ons team te werken. We helpen elkaar altijd in geval van nood. Als een bewoner valt of er is een crisissituatie, lossen we dat samen op. Problemen bespreken we onderling of indien nodig met de teamleider.'

Werken in Uitzicht is net even anders

In Uitzicht heerst een informele, opgewekte en vriendschappelijke sfeer. Een brede christelijke identiteit bindt, waarbij sprake is van veel onderling respect. Collega's staan stevig in hun schoenen en zijn gewend om te denken in mogelijkheden en creatieve oplossingen. Met elkaar zetten ze zich volledig in om bewoners daadwerkelijk te geven waar zij behoefte aan hebben. Lees hier waarom collega's Lenny, Rieneke en Marion graag in Uitzicht werken!

Duurzame inzet van medewerkers om persoonsgerichte zorg te realiseren

2. Voor onze cliënten een passende en toekomstbestendige omgeving realiseren

2.1 Oog voor de belangrijke dingen van het leven

De zorgvisie van Cedrah is beschreven in lijn met de uitgangspunten uit het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO): zelf als het kan, thuis als het kan en digitaal als het kan. Hierin is beschreven dat de balans verschuift van instellingsgerichte zorg, naar zorg op maat. Met als uitgangspunt: alleen als het waarde toevoegt aan het leven van de zelfstandig wonende oudere. Het principe vanuit het Kader Passende Zorg: 'alleen noodzakelijke zorg die niet door netwerk gegeven kan worden, wordt gegeven door de zorgprofessional' is erg belangrijk om ons voor te bereiden op deze duurzame toekomst. Als cliënten bij ons komen wonen, betekent dit dus dat niet alles van de cliënt en het netwerk overgenomen wordt. We willen juist de eigen regie van de cliënt bevorderen en het netwerk actief betrekken bij zorg en welzijnsactiviteiten.

In 2022 was Passende zorg een centraal thema binnen Cedrah. Het doel is om enerzijds veel meer vrijheid te creëren voor mantelzorgers en het netwerk van de cliënt om samen met de zorgprofessionals passende zorg te leveren. Parallel hieraan worden mantelzorgers ondersteund doordat zij hierin toegerust worden. Dit om een goede balans in draagkracht en betrokkenheid te brengen.

Het netwerk wordt betrokken in het verzorgen van de cliënt, maar ook in het bieden van een zinvolle dagbesteding. Denk aan een rondje wandelen en gezellig koffiedrinken. Het netwerk kent de cliënt en speelt een belangrijke rol in het bieden van een zinvolle dagbesteding. Daarnaast wordt zoveel mogelijk gezocht naar inzet van vrijwilligers voor zorg- en welzijnsactiviteiten. Een voorbeeld hiervan is een kookvrijwilliger, die ingezet wordt op de KSW-groepen om te koken en de cliënt hierbij actief te betrekken.

Samenwerken met mantelzorgers: gelijkwaardige partners?

De Nederlandse bevolking wordt gemiddeld steeds ouder. Hierdoor ontstaat er meer vraag naar zorg. De toename van de zorgvraag moet echter ingevuld worden door hetzelfde aantal zorgprofessionals. Het gevolg? Eenzelfde aantal zorgverleners moet meer zorgvragers helpen.

Mevrouw Drinkwaard-van der Glas is mantelzorger voor haar man

Sifra Ceelen – Terlouw is kookvrijwilliger in de Amandelhof

23 MEI 2022

We gaan in gesprek met Paula Boele, teamleider zorg in woonzorgcentrum Nebo, over het belang om het netwerk van de cliënt te continueren wanneer hij of zij in een zorginstelling gaat wonen. En hierin zijn mantelzorgers onmisbaar! De vele bezoekjes, samen naar de dokter, samen wandelen of hulp bij huishoudelijke klusjes; het is allemaal van onschatbare waarde voor de cliënten van Cedrah en hun familie.

Ons beeld van mantelzorgers

Bij het woord 'mantelzorger' denken mensen al snel aan een betrokken dochter/zoon of eerste contactpersoon. Dat is eigenlijk een heel plat beeld. Als je naar je eigen leven kijkt, heb je (als het goed is) een behoorlijk netwerk om je heen. Waarom zou dat niet voortgezet kunnen worden als iemand bij ons intramuraal (dus binnen een zorginstelling) komt te wonen? Hoe fijn is het als je vertrouwde mensen in je omgeving blijft houden die zorgtaken en welzijnsactiviteiten overnemen wanneer je ergens gaat wonen op je oude dag? En dit kan dus ook de buurvrouw, een vriendin of een kennis uit de kerk zijn die één keer per week op bezoek komt. En vergeet ook de jongeren niet! Zij kunnen veel van hun (verantwoordelijke) rol als mantelzorger leren. Een win-win situatie dus!

Cultuurverandering voor een duurzame toekomst
Om passende zorg te realiseren, is een cultuurverandering nodig; van het ontzorgen van cliënten en familie naar de focus op netwerkparticipatie en eigen regie van de cliënt. In deze cultuurverandering moeten niet alleen medewerkers, maar ook (toekomstige) cliënten en het netwerk meegenomen worden.

Cedrah is al begonnen om deze beweging in gang te zetten. Zo worden er diverse bijeenkomsten gehouden voor medewerkers omtrent passende zorg (zie paragraaf 1.1). Ook participeert Cedrah in de bewustwordingscampagne 'Praat vandaag over morgen' van de regio Capelle-Krimpen. In deze bewustwordingscampagne wordt onder andere gefocust op het veranderen van het verwachtingsmanagement van burgers.

Daarnaast zijn locaties Beth-San en Nebo bezig om door middel van het programma 'Waardigheid en Trots' Passende Zorg lokaal vorm te geven. Verder heeft een medewerker binnen Cedrah een scriptie geschreven over de manier waarop familieparticipatie vorm krijgt in de zorg voor verpleeghuisbewoners. Het blijkt een uitdaging om ontwikkelingen die met veel intrinsieke motivatie starten op locaties centraal bij elkaar te houden zonder afbreuk te doen aan het enthousiasme waarmee op locatie hieraan gewerkt wordt. Daarnaast vraagt het tijd en aandacht om cultuurverandering over de gehele breedte te realiseren. Op dit moment wordt verder onderzoek gedaan naar de cultuurverandering die nodig is om passende zorg te realiseren. In 2023 zal Passende Zorg dan ook verder aandacht krijgen. Hierbij zal met name gewerkt worden aan bovenlokale samenhang verbinding, cultuurverandering, leren van elkaar en van andere organisaties.

Webinar 'Praat vandaag over Morgen in de regio Capelle Krimpen'
11 MAART 2022

Samen zorgen voor morgen
12 DECEMBER 2022

Het aantal Nederlanders die zorg nodig hebben, neemt snel toe. Het aantal professionals die dat kunnen bieden, neemt rap af. Alleen samen kunnen en moeten we tot oplossingen komen voor de zorg voor morgen, is daarom de inzet van de in september gestarte bewustwordingscampagne 'Samen zorgen voor morgen' van ConForte.

2.2 De identiteit beleven

Bij Cedrah zijn zorg voor lichaam en geest onlosmakelijk aan elkaar verbonden. Cliënten hebben gekozen voor Cedrah omdat Cedrah in de woonleefgemeenschappen hieraan merkbare invulling geeft. Binnen Cedrah is ruimte om de zingevingsvragen te bespreken met de medewerkers en pastoraal werkers te bespreken.

De bewoonster, vanouds afkomstig uit Lisse, had haar keuze voor Beth-San al een aantal jaren vaststaan, voordat ze daadwerkelijk hier kwam. „Het was een bewuste keuze. De reformatorische identiteit van het tehuis spreekt me erg aan. Naast de dagopening heb je hier ook elke maand een Bijbeluur. Daar probeer ik bij te zijn."

Dat Bijbeluur verzorgt de aan het tehuis verbonden pastoraal werker Laurens van den Berge (41). „Ik besteed dan aandacht aan het levenseinde. Ik merk dat ouderen daar vragen over hebben. Nu ze veel alleen zijn, komen dingen van vroeger terug. Soms zijn dat heftige dingen die eerder misschien niet goed verwerkt werden. Ik vind het mooi om mensen wat mee te geven."

2.3 Je thuis voelen

Thuis voelen geeft een gevoel van herkenning, geborgenheid, warmte en gezelligheid. Dit geldt voor het eigen appartement, maar ook voor de gehele woonleefgemeenschap. Een comfortabele woning draagt in belangrijke mate bij aan het thuisgevoel. Met dankbaarheid en gepaste trots kijkt Cedrah terug op 2022, het jaar waarin onder andere de feestelijke opening van Uitzicht gevierd werd.

ACTUEEL Vastgoedupdate

Cedrah bouwt verder aan een duurzame toekomst!

Binnen Cedrah werken we volop aan de nieuwbouw van woonzorgcentra en geclusterde woonvormen voor ouderen. Dit doen we in lijn met de intensivering van de zorgvraag.

Aan de slag!
De eerste delen van de nieuwbouw van de gebouwen Amandelhof en Uitzicht zijn inmiddels opgeleverd. Dit zijn met recht mijlpalen voor de bewoners en medewerkers van Cedrah! Ook zijn we in de voorbereidende fase bezig met de herontwikkeling van de Marnixflat in Goes, de bouw van appartementen naast woonzorgcentrum Beth-San in Moerkapelle én de bouw van geclusterde woonvormen in Krabbendijke en Yerseke.

Onderzoeken nieuwe woonzorglocaties
Hiernaast voeren we onderzoeken uit naar nieuwe woonzorginitiatieven in Zuid-Holland. Cedrah wil voor alle nieuwe initiatieven voldoen aan de vraag van ouderen naar een nieuwe woonleefgemeenschap in de nabijheid van naasten en de kerkelijke gemeenschap, wanneer dat financieel haalbaar is.

Meer info
Wilt u meer informatie over onze nieuwbouw-projecten? Neem dan contact op met één van onze verhuurmakelaars via 088 - 587 00 55.

Feestelijke activiteiten in september: Beth-San en Nebo bestaan 50 jaar!

30 JUNI 2022

Feestelijke opening nieuwbouw Uitzicht

24 SEPTEMBER 2022

2.4 Toekomstbestendig zorg- en woonvastgoed

Cedrah innoveert in toekomstbestendig zorg- en woonvastgoed. Hieronder een opsomming van de projecten in 2022:

Zorgvastgoed

- Nieuwbouw Amandelhof, Bloesemhove (fase 2) in Capelle aan den IJssel
  Amandelhof bloeit! De bouw van het zorggebouw Waterhove én het tweede gebouw Bloesemhove is achter de rug. De nieuwbouw van Bloesemhove omvat 35 huurappartementen met gemeenschappelijke functies voor het gehele woonzorggebied Amandelhof, bestaande uit brasserie, servicepunt, restaurant, dagbestedingsruimten en kantoor- en vergaderruimten. Voor de nieuwbouw van Zonnehove (fase 3) loopt een beroepsprocedure.
- Nieuwbouw zorggebouw Uitzicht in Vlaardingen
  De nieuwbouw omvat 52 zorgstudio's, waarvan 8 studio's voor GGZ-cliënten. De nieuwbouw is opgeleverd en op 23 september 2022 vond de feestelijke opening plaats.
- Transitieplan Rehoboth in Goes
  In 2022 is gestart met de uitwerking van een verbouwplan voor Rehoboth in Goes, vanwege de veranderende (zwaardere) zorgvraag.

Woonvastgoed

- Nieuwbouw Marnix Staete in Goes
  De nieuwbouw van het appartementencomplex Marnix Staete (de voormalige Marnixflat) is in volle gang! Wonen in Marnix Staete betekent comfortabel wonen op een historische locatie. De nieuwbouw omvat 51 duurzame en zorggeschikte appartementen,
  Waarvan 31 huur en 20 koop. De bouw van de eerste fase (31 huurwoningen) is in 2022 gestart.
- Nieuwbouw Beth-San in Moerkapelle
  Het nieuwbouwplan voor 70 duurzame en zorggeschikte appartementen naast zorgcentrum Beth-San straalt sfeer en kwaliteit uit met statige huizen aan een besloten binnenhof. In 2022 is de bestemmingsplanprocedure gestart voor dit project.
- Nieuwbouw Oester Staete in Yerseke
  Oester Staete is qua naamgeving verbonden aan de eeuwenoude historie van het vissersdorp Yerseke. Zoals de oester een veilig omhulsel vormt en bescherming biedt aan het leven, biedt locatie Oester Staete bescherming aan haar bewoners. In 2022 is de bestemmingsplanprocedure voor dit project opgestart. De nieuwbouw omvat 31 appartementen voor senioren en 19 zorgstudio's voor mensen met een verstandelijke beperking.

Naast bovengenoemde projecten is Cedrah bezig met onderzoeken voor nieuwe locaties in Gelderland en Brabant.

Het uitgangspunt ‘thuis als het kan’ heeft ook gevolgen voor het vastgoed. We verwachten in de toekomst meer MPT/VPT te leveren. Om consequenties hiervan verder te doordenken, is in 2022 hierover een themabijeenkomst gehouden:

Themabijeenkomst Volledig Pakket Thuis

14 NOVEMBER 2022

Begin november kwamen medewerkers van Cedrah bij elkaar rond het thema ‘Volledig Pakket Thuis (VPT)’. Een interessante middag waarin we informatie kregen van sprekers, inspiratie konden opdoen en (in groepjes) met elkaar in gesprek konden gaan. En met een diversiteit aan mensen, want naast de Cedrah-collega’s en leden van de cliëntenraden waren medewerkers van Sirjon, Winterdijk en RST aanwezig. Erg waardevol!

3. Wonen in een duurzame en veilige leefomgeving

3.1 Veiligheidsbeleid

Cliënten en hun familie moeten er vanuit kunnen gaan dat er veilige zorg wordt geleverd en dat de bewoners veilig wonen.

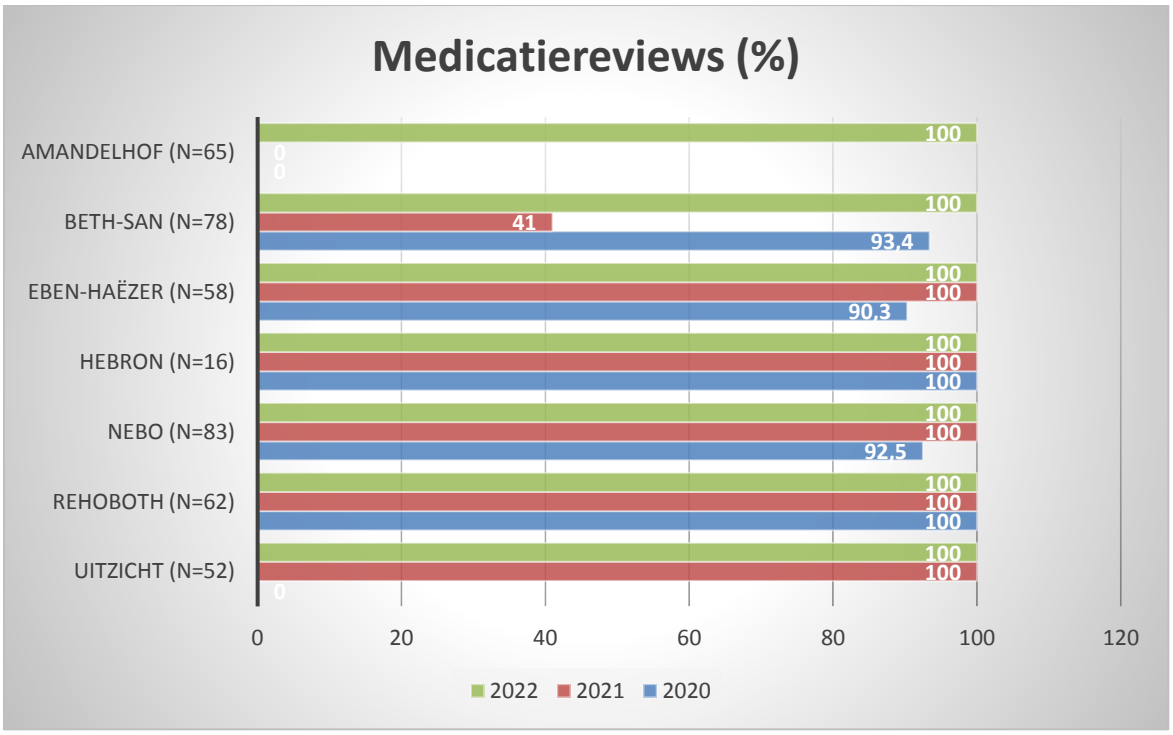
Bij Cedrah wonen niet-zelfredzame cliënten. Dit komt door ouderdom en ziekten. Veel cliënten zijn beperkt in hun mobiliteit en zijn alleen mobiel met hulpmiddelen. Anderen hebben cognitieve beperkingen en kunnen niet meer voor hun eigen veiligheid zorgen. Het bieden van veiligheid staat hoog in het vaandel bij Cedrah.

Het veiligheidsbeleid richt zich op veiligheid van onze cliënten, veilige werkomstandigheden voor medewerkers, veilige gebouwen en veilige werkprocessen. In dit hoofdstuk gaan we in op de veiligheid van onze cliënten, brandveiligheid en beveiliging persoonsgegevens. Deze onderwerpen van veiligheid zijn direct verbonden met de cliënten. Veilige werkomstandigheden komt in paragraaf 5.4 aan de orde.

3.2 Medicatieveiligheid

Op 15 januari 2022 is de implementatie van de closed-loop medicatieveiligheid bij locatie Uitzicht afgerond. Dit houdt in dat het proces van voorschrijven, opdracht apotheek, gereedmaken voor gebruik, toedienen, nazorg en bijstellen medicatie een aaneengesloten elektronisch proces is. In 2023 zal de uitrol naar andere locaties plaatsvinden.

Bij alle intramurale cliënten van Cedrah vond in 2022 een medicatiereview (gesprek/evaluatie) tussen de specialist ouderengeneeskunde en de apotheker plaats bij optreden van medicatiefouten. Een periodiek review van de medicatie leidt tot vermindering van polyfarmacie en zorgt dat bijwerkingen en interacties van geneesmiddelen beter herkend worden.



3.3 Hygiëne en infectiepreventie

Algemeen

De infectiecommissie heeft toegezien op het onderhouden en toepassen van de hygiëneprotocollen. HKM'ers (hygiëne-kwaliteit-medewerkers) voeren compliance-metingen uit voor het nakomen van handhygiëne en persoonlijke hygiëne. Een externe deskundige infectiepreventie heeft op elke locatie een hygiëne-audit uitgevoerd. Bij alle instellingskeukens zijn audits voor voedingsveiligheid uitgevoerd. Cedrah participeert in de keten- en regiobijeenkomsten voor het bevorderen van reductie van antibioticaresistentie. Bij de locatie Eben-Haëzer is de separate verpleging van permanent met MRSA besmette cliënten gestopt. Door overlijden van een aantal cliënten is het aantal zo klein dat een aparte MRSA-unit niet meer nodig was.

Vrucht: ik woon in een comfortabele, schone en veilige leefomgeving

EBEN-HAËZER

Schone handen

Hoe belangrijk vind jij schone handen? Wist je dat Handhygiëne het allerbelangrijkste is als het gaat om voorkomen van besmetting van ziektekiemen en overdracht van antibioticaresistente bacteriën?

Bij Eben-Haëzer en Rehoboth willen we graag de handhygiëne verbeteren. Samen met IP & ABR zorgnetwerk zijn we gestart met het project 'schone handen'. Zo is er al gestart met een 0-meting vragenlijst en wordt samen met ABR-zorgnetwerk een aanpak met interventies bedacht. Het materiaal en de tools voor de interventies en de ondersteuning van inhoudelijke experts worden kosteloos geleverd door het IP & ABR zorgnetwerk.

Hoe staan jouw handen ervoor? Geef bacteriën geen kans!

Aline Marijs, Cobi van de Graaf en Rianne Joosse Hygiëne Kwaliteit Medewerkers (HKM-ers) van de Zeeuwse locaties Rehoboth en Eben-Haëzer

COVID-19

In 2022 zijn 29 cliënten overleden als gevolg van COVID-19. Dit zijn met name cliënten van de Zeeuwse locaties, waar vooral in het eerste kwartaal van 2022 veel cliënten geraakt waren door COVID-19. In 2020/2021 waren relatief weinig cliënten van de Zeeuwse locaties besmet geraakt door COVID-19. De invloed van COVID-19 op de inzet van medewerkers zit hem vooral in langdurig verzuim.

3.4 Vrijheidsbevordering, vrijheid beperkende maatregelen en valrisico's

Hieronder volgen de gegevens die we jaarlijks analyseren. Op de locaties en in de CCR is een analyse per locatie besproken. Ter vereenvoudiging is in dit kwaliteitsjaarverslag de analyse voor heel Cedrah weergegeven.

Zoals de Wzd vraagt, zijn de gegevens uitgesplitst in de verschillende categorieën van onvrijwillige zorg. Indien dit is leeggelaten, is deze categorie niet van toepassing bij de betreffende locatie.

3.4.1. Verhouding cliënten met/zonder onvrijwillige zorg

In onderstaande tabel geven we de verhouding van het aantal cliënten dat onvrijwillige zorg heeft ontvangen ten opzichte van het aantal cliënten dat geen onvrijwillige zorg (OVZ) heeft ontvangen weer, uitgedrukt in aantallen en percentages.

	Aantal cliënten in 2022	Cliënten met OVZ	Percentage
AH	90	11	12,2%
BS	99	12	12,1%
EH	90	7	7,8%
HB	18	10	55,6%
NB	110	7	6,4%
RB	78	23	29,5%
UZ	70	16	22,9%
Totaal	555	87	15,7%

In Nebo en Eben-Haëzer ontvangen relatief gezien de minste cliënten onvrijwillige zorg. Dit komt onder andere door het sterke bewustzijn op gebied van (voorkomen van) onvrijwillige zorg, zowel bij de zorgmedewerkers als bij de behandeldienst. In Hebron is het percentage cliënten met onvrijwillige zorg het hoogst. Dit komt doordat Hebron een kleinschalige woonvorm is met alleen psychogeriatrie.

3.4.2 Verhouding t.o.v. cliënten met onvrijwillige zorg

Onderstaande tabel toont per vorm van onvrijwillige zorg de verhouding tot het totaal aantal cliënten dat onvrijwillige zorg heeft ontvangen, uitgedrukt in een percentage.

Categorie	AH	BS	EH	HB	NB	RB	UZ	Totaal
Aantal cliënten met maatregel	11	12	7	10	7	23	16	87
Beperking bewegingsvrijheid - mechanische fixatie	18,2%				14,3%	4,4%	12,5%	6,9%
Beperking het eigen leven in te richten - overig	18,2%	41,7%	57,1%	10,0%		34,8%	12,5%	26,4%
Insluiten - eigen verblijfsruimte	9,1%		14,3%	20,0%		78,3%	25,0%	29,9%
Insluiten - overig	9,1%		28,6%	40,0%	14,3%	4,4%	12,5%	12,6%
Medicatie	36,4%	75,0%		40,0%	42,9%	60,9%	62,5%	50,6%
Toedienen van vocht/voeding					14,3%			1,2%
Toezicht - cameramonitoring				30,0%			6,3%	5,8%
Toezicht - overige domotica	27,3%			30,0%	42,9%	17,4%		16,1%

Onvrijwillige zorg in de categorie ‘medicatie’ komt het vaakst voor bij Cedrah. Kanttekening is wel dat er enige vertekening is in de cijfers, omdat we vanuit de datagegevens nog geen onderscheid kunnen

maken tussen cliënten met een niet-therapeutische dosis als gevolg van afbouwen van medicatie en cliënten met een therapeutische dosis. Beide groepen zijn nu ingesloten in de rapportage. We proberen inzage te krijgen in de toegediende dosis per periode door databronnen te combineren, zodat we beide groepen kunnen onderscheiden. Van de onvrijwillige zorg die bij Cedrah gegeven wordt, komt beperking van bewegingsvrijheid het minst voor.

Contact cliëntvertrouwenspersoon
Met de verschillende cliëntvertrouwenspersonen ervaren wij een positieve samenwerking. Hoewel de CVP'er er in de eerste plaats is voor de cliënt, staan zij ook open om zorgmedewerkers advies te geven en mee te denken bij hun vragen. In het jaargesprek noemde de CVP dat er korte lijnen zijn tussen de medewerkers van Cedrah en de CVP. Dit wordt door beide partijen als prettig ervaren.

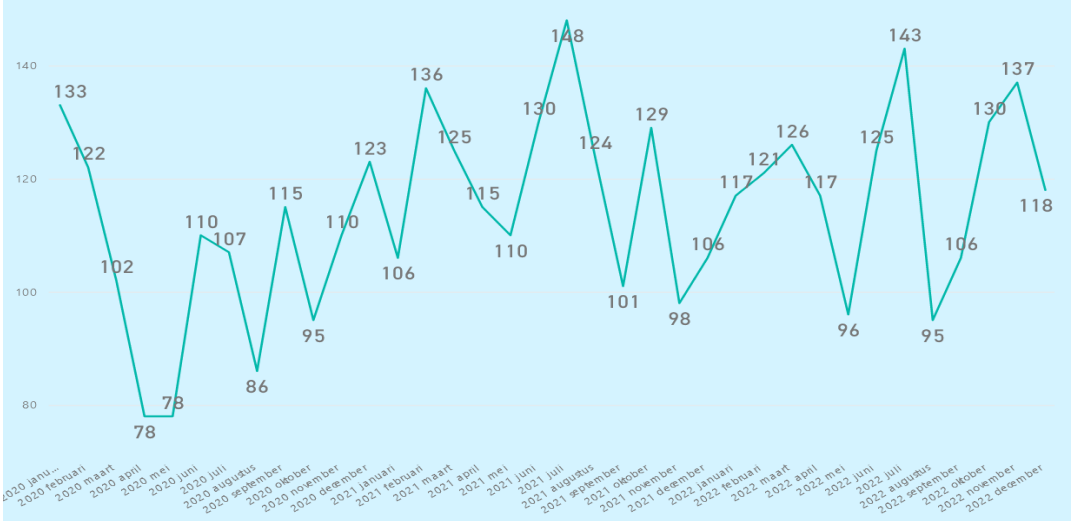
Reactie centrale cliëntenraad
De CCR heeft met instemming kennisgenomen van de jaaranalyse Wzd en herkent de positieve aanpak van de Wzd bij de Cedrah locaties. Zij ziet dat er actief gezocht wordt naar alternatieven en dat de vrijheidsbevordering – mits de veiligheid van de cliënt in redelijkheid geborgd is – voorop staat bij de uitvoering van de Wzd. De CCR ziet ook verschillen in de rapportages per locaties. Dit zijn vooral verschillen door administratieve interpretaties en zienswijze van de verschillende behandeldiensten die Cedrah inhuurt. Zij pleiten om tot uniformering te komen van de administratie zodat de vergelijkbaarheid tussen locaties toeneemt.

3.5 Leren van incidenten en calamiteiten
Leren van fouten staat hoog in het vaandel bij Cedrah. De lokale MIC-commissies gebruiken de maandelijkse rapportage via Power BI om de trendanalyses uit te voeren. Aandachtsfunctionarissen in de teams bevorderen de meldcultuur.

Er zijn 3.163 incidenten gemeld in 2022. Dit is nagenoeg hetzelfde aantal meldingen als in 2021. In onderstaande grafiek is de trend van de afgelopen drie jaar weergegeven.

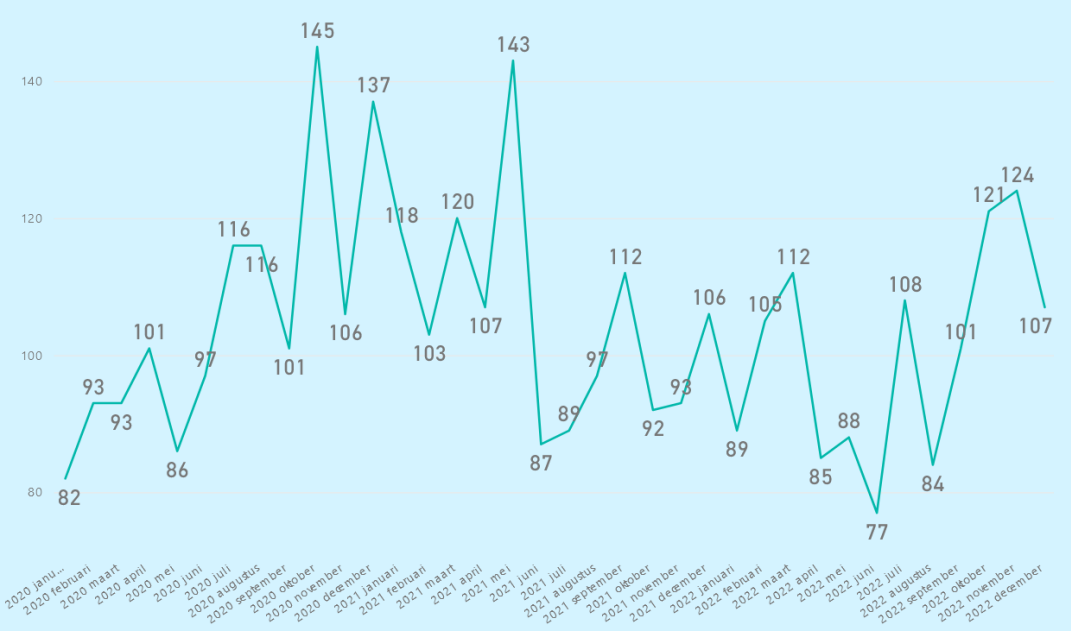
Medicatie-incidenten

Het aantal medicatie-incidenten is ongeveer gelijk gebleven. Door gebruik van toedieningsregistratie en interventie in geneesmiddelengebruik daalt het aantal incidenten. De toedieningsregistratie van medicatie is nog niet op alle locaties in gebruik genomen. Naar verwachting zal dit in 2023 verder uitgerold worden. Daartegenover staat een stijging door het bevorderen van het aantal meldingen. Het aantal medicatie-incidenten met betrekking tot antistollingsmiddelen blijft Cedrah-breed te hoog (8%) en moet gereduceerd worden naar 3-4%. Opvallend is dat het aantal incidenten bij een cliënt met code 5 is gestegen met 13% ten opzichte van vorig jaar. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de zorgzwaarte van cliënten in het algemeen stijgt, waardoor het aantal cliënten dat een BEM Code 5 heeft, toeneemt.

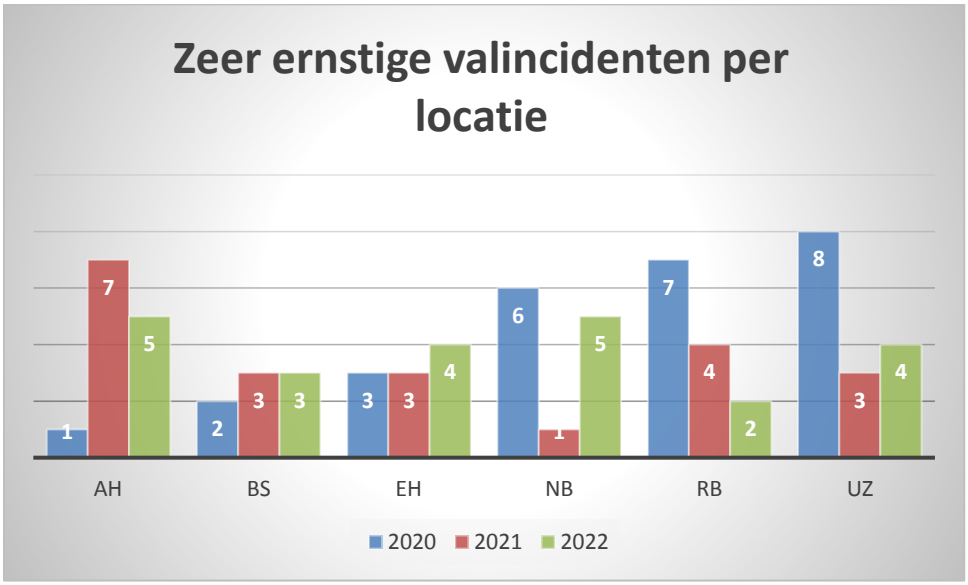


Valincidenten

In 2022 is het aantal valincidenten afgenomen met 2%. In de grafiek is duidelijk de verheffing te zien van het aantal valincidenten tijdens de COVID-19 lockdown vorig jaar. Dit jaar was het aantal valincidenten per maand redelijk stabiel.

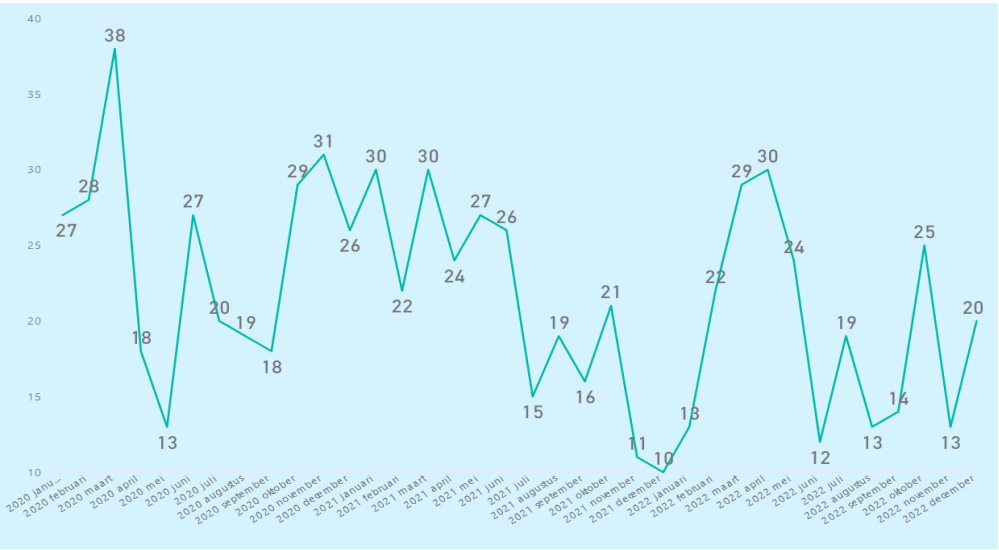


In 2022 zijn er 23 valincidenten geweest met een zeer ernstig gevolg. Al deze incidenten zijn onderzocht op tekortkomingen in het zorgproces. Bij één valincident was het niet duidelijk of er sprake was van een tekortkoming in het zorgproces. Dit valincident is nader onderzocht door een calamiteitencommissie met een onafhankelijk voorzitter. Uit dit uitgebreide onderzoek bleek dat er geen sprake was van een tekortkoming in het zorgproces.



Ongewenst gedrag/agressie incidenten

In 2022 vond een stijging van 5% plaats van het aantal incidentmeldingen ten opzichte van 2021. Het aantal is nog wel 16% lager ten opzichte van 2020. De meeste incidenten vinden plaats op Kleinschalig Wonen. Hier wonen cliënten met een PG-indicatie. Op VW komen agressie-incidenten bijna niet voor, behalve op de GGZ-afdeling. De agressie-uitingen komen voort uit onbegrepen gedrag van deze cliënten met agressie. Omgaan met onbegrepen gedrag is een thema dat bij de locaties aandacht heeft gehad in 2021 en is in 2022 voortgezet. Door scholingen is er meer bewustzijn en kennis over onbegrepen gedrag, wat er onder andere in heeft geresulteerd dat men in Amandelhof en Eben-Haëzer meer is gaan melden.



In 72% van de gevallen was een medewerker slachtoffer van het ongewenste gedrag (zie verder paragraaf 5.5). Dit is een daling van 2% t.o.v. 2021.

Hieronder een mooi voorbeeld van passende zorg. Op locatie Rehoboth wordt muziektherapie ingezet. De muziek helpt onder andere om agressie te verminderen en cliënten tot rust te brengen.

REHOBOTH

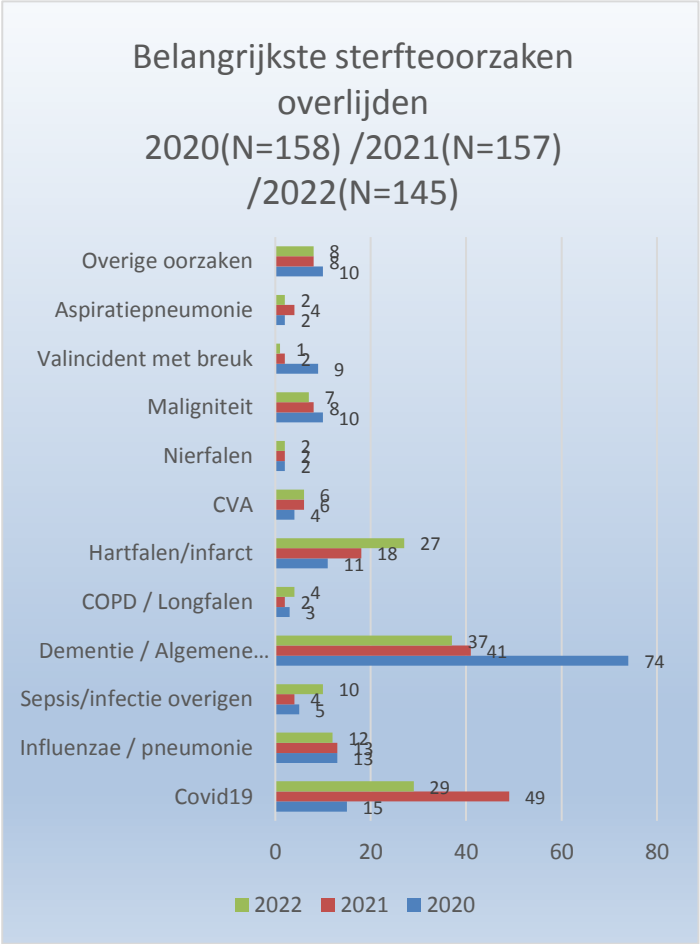
Muziektherapie in Rehoboth

Hij zit licht voorovergebogen in zijn rolstoel en is een en al concentratie. Met een trommelstok beroert de bewoner van zorgcentrum Rehoboth in Goes voorzichtig de toetsen van een xylofoon. „Het was geweldig", zegt hij zachtjes als het halfuur muziektherapie voorbij is.

3.6. Necrologie

De oorzaak van overlijden wordt bij Cedrah van alle overleden cliënten onderzocht. In onderstaande grafiek zijn de meest voorkomende oorzaken gerubriceerd. Wat opvalt is het groeiende aantal cliënten dat overlijdt aan hartfalen. En het aantal cliënten dat overleden is aan een infectie is ook gestegen. Daar is geen verklaring voor gevonden. Verder is te zien dat in 2022 minder cliënten overleden zijn aan dementie/algemene achteruitgang. Ook overlijden ten gevolge van een valincident met botbreuk kwam in 2022 minder voor dan in de voorgaande jaren.

De totale sterfte is binnen de langjarige normaalverdeling van Cedrah. De totale sterfte (N=145) is hoger dan het 5-jarige gemiddelde bij Cedrah (139 +/- 39), maar het aantal valt binnen de standaarddeviatie. Het is echter lager dan vorig jaar, wat lijkt te herleiden naar de hogere sterfte vorig jaar ten gevolge van Covid-19. Dit moet met de nodige voorzichtigheid geschreven worden want de sterftecijfers zijn niet gecorrigeerd op leeftijdsgemiddelde en kwetsbaarheidsfactoren.



3.7 Veilig omgaan met persoonsgegevens

Er zijn bij alle locaties foto-audits gedaan. Hieruit blijkt dat basale informatieveiligheid aanwezig is, maar dat er wel verbeterpunten zijn. De resultaten hiervan worden gebruikt om bewustwording op locatie te bevorderen.

In 2022 zijn in totaal 23 beveiligingsincidenten gemeld. Deze incidenten hadden geen datalek tot gevolg. Dus hiervan hoefde geen melding gedaan te worden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. De landelijke hack van Carenzorgt, het cliëntportal van ECD Nedap-ONS, heeft 365 cliënten van Cedrah geraakt. Dit is gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Uit politieonderzoek blijkt dat gedownloade informatie niet verder is verspreid.

Het aantal meldingen van binnenkomende phishing mails baart zorgen. Er is een bewustzijnscampagne gestart om het gevaar van phishing mails onder de aandacht te brengen. Uit 'awareness testen' met phishing mails blijkt dat medewerkers van Cedrah soms phishing mails openen.

Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek naar alertheid op phishing mails, het lage aantal meldingen van datalekken, de uitkomsten van de steekproeven op de logfile van Nedap ONS en de bevindingen tijdens de foto-audits heeft het managementteam besloten om de E-learning modules informatieveiligheid op het Leerplein verplicht te stellen voor iedere medewerker van Cedrah. Hiervoor wordt een scholingsprogramma opgesteld zodat veel medewerkers in korte tijd de module kunnen volgen.

De vervolg-implementatie van SMARTLOCKR zal in 2023 plaatsvinden. Door gebruik van SMARTLOCKR zal Cedrah compliant zijn aan NEN 7516. Dit is de norm voor het uitwisselen van gegevens in de zorgketen.

Duurzaam omgaan met vertrouwelijke gegevens

Hoe ga ik veilig om met vertrouwelijke gegevens?

Door: afdeling Kwaliteit & Veiligheid

Bij Cedrah worden veel vertrouwelijke gegevens gebruikt. Denk aan gegevens van en over cliënten en medewerkers. Deze gegevens mogen alleen ingezien of gebruikt worden binnen kaders die in de wet zijn vastgelegd. De wet die hierover gaat is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). In de praktijk is het best lastig om een goed begrip van deze wet te krijgen. Wat mag er nu wel of juist niet? En waarom dan niet? Aan welke voorwaarden moet voldaan worden om gegevens te mogen gebruiken?

Definities
Om de wet goed te kunnen gebruiken, is het belangrijk om begrip te hebben van de definities die in de wet naar voren komen. Het gebruiken van vertrouwelijke gegevens wordt in de wet omschreven als 'het verwerken van gegevens'. Denk hierbij aan het inzien, toevoegen, muteren, wissen en opslaan van persoonsgegevens. De wet bepaalt welke gegevens verwerkt mogen worden en onder welke condities.

Basisregels
Het is natuurlijk ondoenlijk voor iedere medewerker van Cedrah om alles van de AVG te weten. Er zijn een aantal basisregels:

- Sla nooit meer gegevens op dan absoluut noodzakelijk is voor het doel waarvoor ze gebruikt worden.
- Gebruik opgeslagen gegevens nooit voor een ander doel dan waarvoor ze opgeslagen zijn.
- Zorg ervoor dat er toestemming is om zogenaamde bijzondere persoonsgegevens te gebruiken. Alle informatie over religie, geaardheid, medische gegevens, afkomst enzovoort zijn bijzondere gegevens.
- Gebruik het BSN-nummer alleen waarvoor het wettelijk is toegestaan en dan alleen als het echt niet zonder kan. Het gebruik van het BSN-nummer is heel sterk wettelijk ingekaderd.
- Zorg voor een volledig schone werkplek. Laat geen papier liggen en vergrendel altijd je beeldscherm als je niet achter je PC/laptop zit.
- Bewaar papieren informatie altijd achter slot en grendel.
- Gooi nooit papier met persoonsgegevens of vertrouwelijke gegevens in de prullenbak.
- Meld via Afas een incident met vertrouwelijke gegevens, we noemen dit een datalek.

E-learning
Om bewust te worden van wat wel en niet kan, is een prachtige e-learning module beschikbaar op het Leerplein. We adviseren je om deze e-learning te volgen. De e-learning geeft een inleidend verhaal, daarna een vraag en vervolgens commentaar op het antwoord van de vraag. Het is niet erg om een fout antwoord op de vraag te geven, je krijgt erna altijd goede uitleg over hoe het zit. De score van de e-learning is niet zo belangrijk. Belangrijker is dat je de e-learning volgt. Afhankelijk van je functie krijg je 11 tot 15 leervragen aangeboden door de module. Je wordt er altijd wijzer van én het is voor een zorgorganisatie van groot belang dat we veilig met informatie omgaan.

Vragen
Heb je vragen over informatieveiligheid of privacy? Mail deze dan naar privacy@cedrah.nl. Een adviseur van de afdeling Kwaliteit & Veiligheid zal ze dan voor je beantwoorden.

3.8 Crisisorganisatie en Brandveilige woonomgeving

Crisisorganisatie

De crisisorganisatie staat continu stand-by. Het centraal crisisteam is alleen voor een training operationeel geweest. Naast trainingen op lokaal niveau hebben de lokale crisisteams te maken gehad met kleinere incidenten zoals stroomuitval, uitval telefonie en verstopte riolering. De onderlinge communicatie door het systeem MultiBel werkt effectief.

BHV-trainingen

Ondanks de, soms nog geldende, COVID-19 maatregelen zijn de meeste trainingen door gegaan. De BHV wordt getraind door middel van e-learning en praktijktrainingen. De praktijktrainingen richten zich vooral op de aanwezige (rest)risicio's op locatie. De praktijktrainingen worden in het voor-en najaar gegeven. Alle BHV'ers volgen twee dagdelen praktijktraining.

AMANDELHOF

Dag van de BHV: Amandelhof zet BHV'ers in het zonnetje

Cedrah waardeert de rol van BHV'ers enorm. Zo ook locatie Amandelhof. Tijdens de Dag van de BHV, maandag 7 november, werd de inzet van de BHV'ers van Amandelhof beloond met een verrassingspakket. Eveneens was de locatie feestelijk versierd.

Brandveiligheid

Brandveiligheid heeft continu de aandacht. Dit geldt voor de afdeling Vastgoed bij nieuw te bouwen locaties of bij verbouwingen van locaties maar ook voor de BHV'ers op locatie. Jaarlijks wordt een veiligheidsronde op de diverse locaties gedaan en worden eventuele aandachtspunten genoteerd en gedeeld met de teamleider diensten van de locatie. Het beleid van Cedrah richt zich op risicogestuurde brandveiligheid. Door ontstaansrisico's voor brand te elimineren of te minimaliseren wordt de kans op brand verkleind.

4 Meten, leren en ontwikkelen voor een duurzame toekomst

4.1 Interne en externe audits

Cedrah is ISO 9001:2015 gecertificeerd. Tijdens de externe audit werd getoetst of Cedrah voldeed aan de gestelde eisen. De interne audit wordt met name gedaan door middel van dialoogtafels met cliënten en medewerkers. De dialoogtafels met cliënten worden georganiseerd als er een afwijking in het proces is geconstateerd.

Voor onderwerpen die belangrijke pijlers zijn van de inhoudelijke kwaliteit vinden deze dialogen via een vaste periodieke structuur plaats. Denk hierbij aan de overleggen van de kwaliteitsverpleegkundigen, de klantadviseurs, de wijkverpleegkundigen, de GVP'ers en de palliatief verpleegkundigen. Deze dialogen zijn uitgegroeid tot interne lerende netwerken.

BETH-SAN

Cliënten en contactpersonen om de tafel in Beth-San

Onlangs is de eerste dialoogtafel gehouden met een aantal cliënten en/of contactpersonen van de thuiszorg en externe activiteitenbegeleiding. Het doel van deze dialoogtafel was om meer inzicht te krijgen in de geboden zorg en activiteiten. Voorheen werd er na een MDO (multidisciplinair overleg) een meting cliëntervaring uitgedeeld en gevraagd naar een cijfer over een aantal onderwerpen zoals persoonlijke verzorging, activiteiten en identiteit.
In deze nieuwe vorm bespreken we per dialoogtafel ongeveer twee vruchten van de Cedrah boom met een groep cliënten/bewoners/contactpersonen van ongeveer 8-15 personen. Deze keer bespraken we de volgende vruchten: "ik voel mij gezien en gehoord" en de vrucht: "ik ontmoet anderen tijdens de activiteiten die goed voor mij zijn". Elke cliënt/contactpersoon kreeg de vraag om een cijfer te geven aan de vrucht en werd gevraagd dit cijfer toe te lichten.
We mochten ervaren dat deze gespreksvorm verbinding en ruimte voor het uitwisselen van ervaringen gaf. Het was mooi om te horen dat de zorg als goed ervaren wordt en dat de cliënten zich gezien en gehoord voelen. Daarnaast zijn we ook blij dat we vanuit de vruchten ook een aantal verbeterpunten mogen meenemen naar de teams om hiermee aan de slag te gaan.

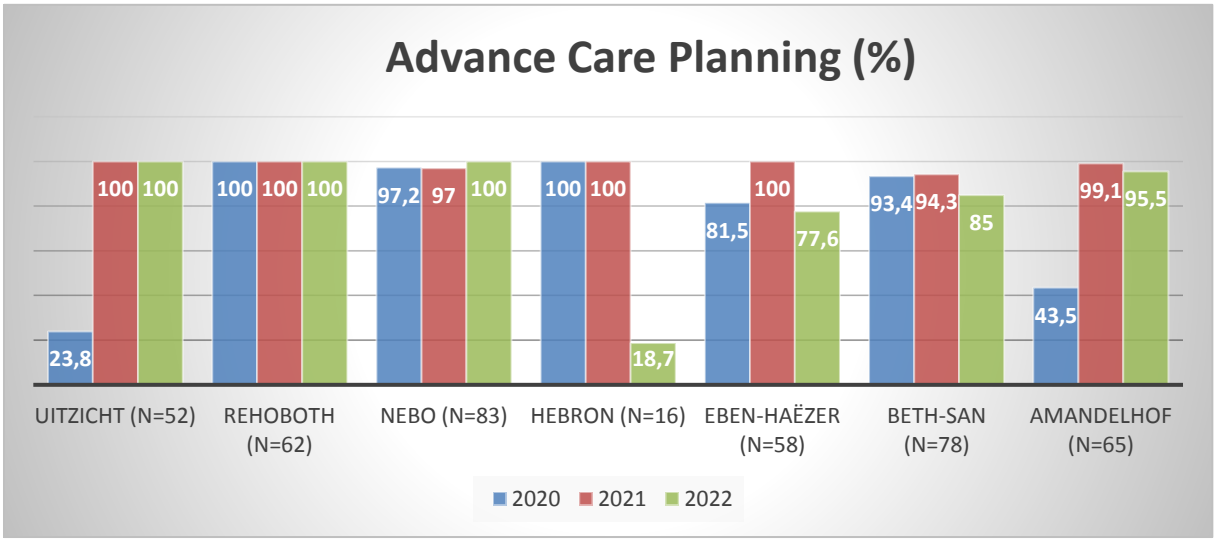
Elk half jaar hopen we een dialoogtafel te organiseren, om op deze manier de zorg te blijven evalueren. We hebben als kwaliteitsverpleegkundigen het als zeer waardevol ervaren om met elkaar in gesprek te gaan en hopen op een mooi vervolg van andere dialoogtafels.

4.2 Metingen

Cedrah heeft de metingen beperkt tot vanuit het Zorginstituut Nederland verplichte metingen voor de landelijke kwaliteitsuitvraag. Cedrah heeft gekozen voor de volgende indicatoren: advance care planning (ACP), medicatieveiligheid (zie paragraaf 3.2), gemotiveerd omgaan met vrijheidsbeperking (zie paragraaf 3.4), aandacht voor eten en drinken en de aanbevelingsscore NPS (zie paragraaf 1.4). Een aantal indicatoren komen elders in dit kwaliteitsjaarverslag aan de orde. Daarom wordt in deze paragraaf alleen de resultaten van de ACP meting en de meting over 'aandacht voor eten en drinken' weergegeven.

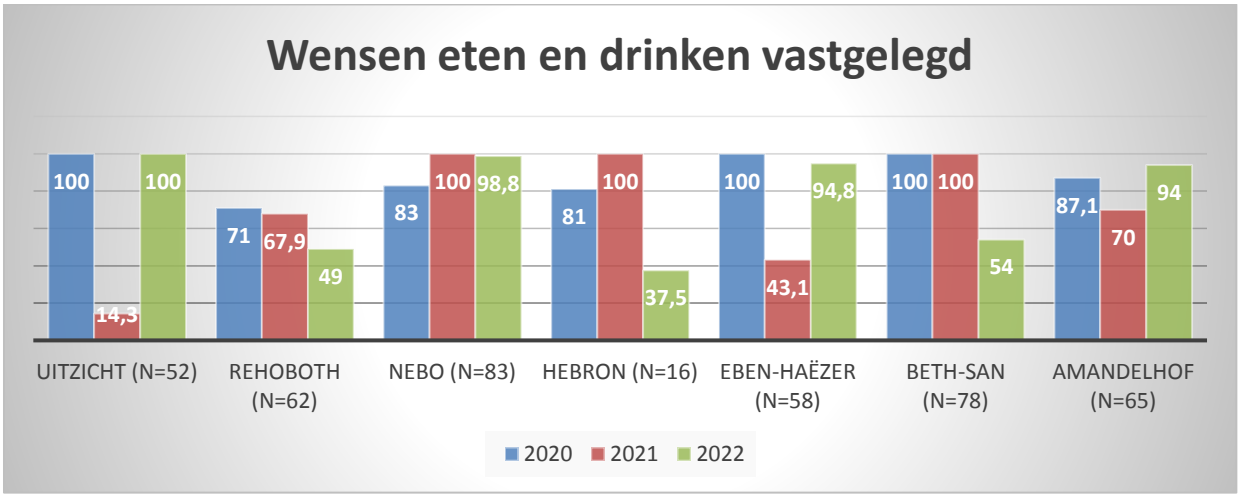
Advance Care Planning

Binnen Cedrah is bij 82,4% van de cliënten één of meer afspraken omtrent Advance Care Planning vastgelegd. In onderstaande tabel splitsen we dit uit per locatie.



In 2023 zal Advance Care Planning (ACP) verder onder de aandacht gebracht worden. Dan wordt onder andere het nieuwe beleid ACP geïmplementeerd.
Hierbij zal er, naast specifiek aandacht voor afspraken over reanimatie, aandacht zijn voor het vroegtijdig vastleggen van afspraken. Denk aan afspraken over wel/geen opname in het ziekenhuis en wettelijke vertegenwoordiging.

Aandacht voor eten en drinken.
Deze nieuwe indicator is landelijk ingevoerd in 2020. Passende zorg gaat in de eerste plaats over kwaliteit van leven. Dit betekent dat het niet alleen gaat over gezondheid en ziekte, maar ook over welzijn. In het kader van passende zorg is aandacht voor eten en drinken dus ook belangrijk. Alleen in dialoog met de cliënt kunnen we weten welke wensen de cliënt heeft met betrekking tot eten en drinken. Het is dan ook belangrijk dat deze informatie is vastgelegd in het zorgplan. De meetresultaten van dat laatste verschillen per locatie. Enkele locaties zijn aangemoedigd om de wensen expliciet in het zorgplan vast te leggen.



Hieronder een voorbeeld uit de praktijk waarbij rekening wordt gehouden met de wensen van de cliënt met betrekking tot eten:

Kerstvieringen in Amandelhof: *tot in de puntjes verzorgd*

De bewoners genieten op hun eigen afdeling van een kerstdiner. Elke afdeling geeft hier een eigen invulling aan.
Zo heeft de Oever gekozen voor een uitgebreide broodmaaltijd. De bewoners genieten van de mooi gedekte tafels, de gezelligheid en van al het lekkers op tafel. Aan het einde wordt met elkaar het 'Ere zij God' gezongen om de avond af te sluiten.
De Tussenhof organiseert een tot in de puntjes verzorgd kerstdiner. De tafels zijn mooi gedekt en de medewerkers van de keuken hebben hun best gedaan een heerlijk driegangendiner klaar te maken. Tijdens de maaltijd is er ruimte voor een gedicht, het zingen van kerstliederen en een vrije vertelling. Een bewoner die glutenvrij eet, vindt het fijn dat vandaag alles glutenvrij is. 'Nu voel ik me eens geen uitzondering. Ik kan heerlijk met alles mee-eten!'.

4.3 Lerende netwerken

De lerende netwerken hebben diverse malen overlegd in 2022. Het bestuurlijk overleg met Cedrah, RST Zorgverleners, Verpleeghuis Salem en Sirjon Zorggroep heeft initiatief genomen om een gezamenlijke visie op reformatorische ouderenzorg te ontwikkelen. Ook is besloten tot een samenwerking van de afdelingen kwaliteit van Cedrah, RST, Salem en Sirjon. Verder is Cedrah lid geworden van de Stichting Reliëf. Dit functioneert als lerend netwerk voor medisch-ethische vraagstukken.

De zorgketens per regio voor palliatieve zorg, dementie en uitwisseling informatie zijn actief. Cedrah is partner van het Leerhuis Palliatieve Zorg (FiniVita) en van het Conforte Innovatielab. Cedrah maakt deel uit van het opleidingsnetwerk. Zie ook paragraaf 4.1 voor interne lerende netwerken. Vanuit het bestuurlijke overleg met RST, Sirjon en Salem zijn gezamenlijke commissies en initiatieven voortgezet. Denk aan de Medisch Ethische Commissie, de Infectie Preventie Commissie, de Klachtencommissie, een traineeship voor leiderschap en een platform voor moreel beraad.

4.4 Klachtenfunctionarissen

Cedrah, Zorggroep Sirjon en RST Zorgverleners hebben gezamenlijk klachtenfunctionarissen aangesteld. De klachtenfunctionarissen zijn er formeel voor klachten conform Wkkgz, maar bemiddelen in de praktijk bij alle uitingen van onvrede. Ook klachten van huurders en klachten over woonfaciliteiten worden in behandeling genomen. De klachtenfunctionarissen hebben in eerste instantie een bemiddelende rol bij uitingen van onvrede en in tweede instantie zijn zij procesbegeleider bij een formele klacht. Cedrah is per 1 januari 2022 toegetreden tot de gezamenlijke klachtencommissie van genoemde organisaties. Deze commissie treedt op als onderzoekscommissie bij een formele klacht en de commissie brengt over de klacht advies uit aan de Raad van Bestuur.

Aard van de klacht	Aantal	Wlz	WMO	ZWV	Huurders
Communicatie	1	1	0	0	0
Zorgverlening	2	1	0	1	0
Technisch	6	6	0	0	0
Organisatie	5	4	0	1	0
Werkverhouding	0	0	0	0	0
Financieel	0	0	0	0	0
Overig	1	1	0	0	0
TOTAAL	15	13	0	2	0

In 2022 zijn 15 uitingen van onvrede gemeld aan en behandeld door de klachtenfunctionarissen. Hiervan komen er 13 uit de zorglocaties en 2 uit de thuiszorg. De uitingen van onvrede hadden

betrekking op de organisatie van de zorgverlening, de nakoming van afspraken rondom de zorg en technische tekortkomingen. Al deze uitingen van onvrede zijn naar tevredenheid afgehandeld. Er is één klacht geweest die onderzocht behoefde te worden door de klachtencommissie. Hiervoor is een zitting geweest bij de klachtencommissie. Na deze zitting is de klacht opgelost en ingetrokken.

4.5 Directiebeoordeling kwaliteitsmanagementsysteem

Omdat de directiebeoordeling en de evaluatie van het kwaliteitssysteem veel overlap heeft met het Kwaliteitsjaarverslag zijn deze twee documenten vanaf 2019 geïntegreerd.
De beoordeling is systematisch weergegeven in de volgende tabel.

Nr	Onderdeel kwaliteitssysteem	Plan	Do meten	Do registr.	Do analyse	Do rapport	Check	Act	Opmerkingen
1	Behandeling klachten en uitingen van onvrede van cliënten								1 klacht naar klachtencommissie. Klacht is op zitting ingetrokken
2	Incidenten cliënten (MIC)								
3	Exitgesprekken								
4	Cliënttevredenheid								Via dialoogtafels
5	Indicatoren zorgproces								
6	Evaluatie jaarplan								In 2022 zijn 78% van de geformuleerde doelen behaald.
7	Interne audits / dialoogtafels								Via dialoogtafels
8	Externe audits								
9	Verbetermaatregelen								Via verbeteregister
10	Monitoren cliëntrisico's								
11	Strategisch risicobeleid								
12	Calamiteiten en IGJ meldingen								1 melding IGJ; 1 melding AP; 1x lopend onderzoek naar bedrijfsongeval
13	Klachten medewerkers								
14	Incidenten medewerkers (MIM)								
15	Medewerker tevredenheid								
16	Leveranciersbeoordeling								Via enquete Intrakoop

Legenda

In bovenstaande tabel staan alle kwaliteitsregistraties. Per kwaliteitsregistratie wordt de PDCA – cyclus beoordeeld. ● = voldoende, ● = nog onvoldoende, ● = niet

P : zijn er afspraken gemaakt over deze kwaliteitsregistratie
D: wordt er werkelijk gemeten, geregistreerd, geanalyseerd en gerapporteerd
C: worden rapportages gebruikt als stuurinformatie?
A: wordt stuurinformatie gebruikt om te leren en te verbeteren?

Beoordeling systeemeffectiviteit Kwaliteitsmanagementsysteem.

De beoordeling is dat in het KMS de benodigde elementen aanwezig zijn en dat er systematische opvolging plaatsvindt. In het verbeterregister zijn de kwantitatieve effectmetingen van verbetermaatregelen opgenomen.
Strategisch risicomanagement, compliance in de zorg, governance in de zorg en stakeholder-management zijn als elementen aanwezig in het KMS. Risicomanagement en stakeholdermanagement maken deel uit van de beleidscyclus.
De bovenstaande tabel laat zien dat alle systeemdelen die nodig zijn voor een functioneel kwaliteitsmanagementsysteem (KSM) naar behoren functioneren.
De eindconclusie in deze directiebeoordeling over 2022 dat Cedrah beschikt over een functioneel kwaliteitssysteem.

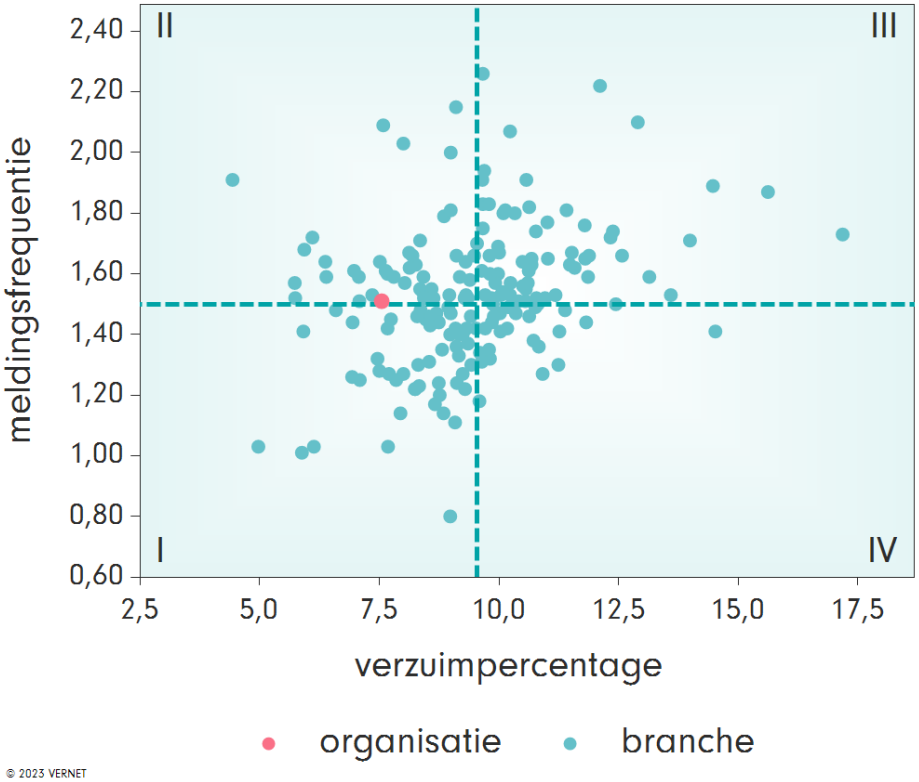
5 Zorgen voor duurzame personele inzet

5.1 Zorg voor Personeel

Aan de hand van het Huis van Werkvermogen worden individuele en groepsgesprekken gevoerd met als doel vitaliteit bespreekbaar te maken zodat er een verschuiving naar preventie plaatsvindt. Er is een trainer en coach in dienst die dit actief oppakt. Daarnaast wordt het aanbod van interne opleidingen vergroot om medewerkers de mogelijkheid te geven zich verder te ontwikkelen en zich te bekwamen voor de zorg van de toekomst.

Bij uitval wordt ondersteuning geboden vanuit een aantal (externe) ondersteuners die onderdeel uitmaken van de providerboog van Cedrah.

Het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie zijn gedaald in 2022 en bevinden zich ruim 2% onder de branche, maar vragen blijvend om aandacht en inzet. De invloed van COVID-19 zit met name in het langdurig verzuim.



Q1 2022 t/m Q4 2022	
AH	8,88
BS	9,42
EH	7,96
HE	8,34
NE	7,72
RE	8,20
UZ	4,52
CB	1,86

(Bron: Afas)

5.2 Eigen inbreng door werken in Sterke Teams

Cedrah heeft haar eigen variant van zelforganisatie ontwikkeld. Teams hebben een grote mate van eigen inbreng op zaken waar ze daadwerkelijk invloed op hebben. Bij persoonsgerichte zorg is het nabij zijn bij de cliënt en inspelen op de wensen en behoeften van de cliënt een proces van voortdurend op elkaar afstemmen. De zorgmedewerker moet hierin niet gehinderd worden door hiërarchische structuren. Er kan en mag gedaan worden wat passend is voor de cliënt. Deze vorm van zelforganisatie hebben we 'sterke teams' genoemd. Begin 2022 is de evaluatie van sterke teams afgerond door gesprekken in transitieteam sterke teams, MT en OR. De conclusie op hoofdlijn is dat het concept goed geland is in de organisatie. Er is een zeker enthousiasme om te werken met dit concept. Er zijn ook aandachtspunten zoals onderlinge communicatie, onderlinge taakverdeling, teamgrootte en span of control van de leidinggevenden. Het transitieteam is opgehouden te bestaan, maar halfjaarlijks wordt er op locaties besproken wat nodig is om dit verder te ontwikkelen.

De eerste gesprekken hebben al plaatsgevonden. Uit deze vervolggesprekken blijkt dat het noodzakelijk is om sterke teams te integreren met andere ontwikkelopgaven, zoals passende zorg en netwerkparticipatie. Dit vindt al grotendeels al plaats. Een mooi voorbeeld hiervan is de scholing 'Stevig in je zorgschoenen' van Jeanette van Oostrum. Een ander thema dat prominent naar voren komt, is verpleegkundig leiderschap. Daarin is een grote ontwikkeling gemaakt, maar er wordt wel gezocht naar de juiste inpassing van verregaand verpleegkundig leiderschap in het concept sterke teams en in de hiërarchie van de organisatie.

Andere ontwikkelingen in het kader van sterke teams en behoud zijn de pilots 'zelfroosteren', 'capaciteitsplanning' en de inzet van medewerkers over de locaties heen. De pilots zijn gericht op voorspelbaarheid en stabiliteit in het rooster, het laag neer leggen van de verantwoordelijkheden en het bevorderen van een goede balans werk en privé. De inzet van medewerkers over meerdere locaties is bedoeld om de beschikbare capaciteit breder en daardoor efficiënter in te zetten maar ook om kennis en deskundigheid in de organisatie te benutten.

REHOBOTH

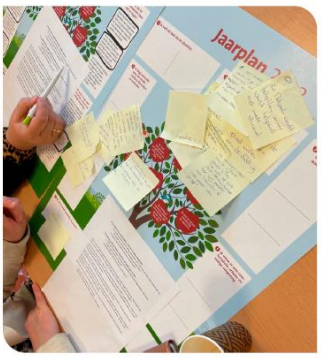
Teams maken hun eigen jaarplan tijdens bijeenkomsten in de Petrakerk

Op 5 en 7 april werden alle medewerkers van Rehoboth bijgepraat over de transitie van Rehoboth en gingen ze als team aan de slag om hun eigen jaarplan te maken.

De bijeenkomst werd geopend door regiomanager Bauke de Jong die ons bijpraatte over de stand van zaken wat de betreft de transitie van Rehoboth van verzorgingshuis naar verpleeghuis en alle praktische zaken die daarbij komen kijken.

Daarna was het de beurt aan teamleider Peter Mulder die uitleg gaf over het vervolg van de middag. Rehoboth heeft een jaarplan gemaakt aan de hand van de vruchten van de Cedrah-boom. Met dit jaarplan gingen alle collega's per team aan de slag om dit om te buigen naar een jaarplan voor hun eigen afdeling. Aan elke vrucht van de Cedrah-boom werd een doel gekoppeld die het team dit jaar wenst te behalen. Aan het eind van de middag werd het jaarplan in de kerk gepresenteerd aan de rest van de teams.

Als afsluiter stond buiten de frietkar op ons te wachten, zodat er gezellig nagepraat kon worden onder het genot van een warme hap.



5.3 Een leven lang leren

De ouderenzorg blijft een dynamische werkomgeving. Aantoonbaar neemt de zorgzwaarte over de jaren toe. De complexiteit van ouderdomsziekten is met de stijgende gemiddelde leeftijd ook toegenomen. Dit vraagt om voortdurende bij- en nascholing. Een ontwikkeling binnen Cedrah is dat er steeds meer trainingen ontwikkeld worden, die met behulp van *eigen* trainers worden uitgevoerd. Dit heeft in 2022 geleidt tot een daling van de netto opleidingskosten van € 100.000. Daarnaast draagt de inzet van eigen trainers bij aan kennisoverdracht tussen collega's en behoud van personeel. De inzet van eigen trainers heeft in 2022 een omvang bereikt die vraagt om een meer organisatorische inrichting, daarvoor is onder andere per 1 oktober een trainer/coach aangesteld. De eigen trainers verzorgen trainingen over communicatietechnieken, palliatieve zorg en verdiepingstrajecten.

Cedrah staat ook bekend als opleidingsplaats. Er wordt binnen Cedrah maximaal opgeleid, zowel voor BBL als voor BOL. In 2022 is ruim 74 fte opgeleid! In onderstaande is dit gespecificeerd en naast de schooljaren 2019/2020 en 2020/2021 gezet.

Overzicht Cedrah totaal		2019/2020		2020/2021		2021/2022	
Kwalificatie	**Leerweg**	**FTE2**	**Stages2**	**FTE3**	**Stages3**	**FTE4**	**Stages5**
HBO-Verpleegkundige	DU	1,29	2	1,4	3	1,23	3
	VT	1,03	5	2,56	16	2,16	3
	DT	0,07	1	0,68	3	0,44	2
B Social Work	VT			0,53	1		
Totaal HBO		**2,39**	**8**	**5,17**	**23**	**3,83**	**8**
Begeleider specifieke doelgroepen niv. 3	BBL	5,2	47	4,31	48	5,57	28
	BOL	0,95	5	1,62	10	0,72	5
Helpende niv. 2	BBL	2,8	8	2,12	4	7,23	14
	BOL	4,03	17	2,56	10	3,18	16
MBO-Verpleegkundige	BBL	10,9	22	7,88	18	11,32	23
	BOL	8,06	32	8,07	27	9	32
Verzorgende IG niv. 3	BBL	20,98	65	29,08	78	30,22	78
	BOL	3,76	31	4,22	24	4,97	23
Medewerker maatschappelijke zorg niv. 3	BBL						
Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen niv. 4	BBL	1,28	2	0,52	2	0,15	1
	BOL	0,3	2			0,54	2
Maatschappelijke zorg niv. 3 en 4	BOL	5,04	37	2,13	10	1,22	5
Assistent Dienstverlening en Zorg niv. 1	BOL	0,26	1	0,19	1		
Totaal MBO		**63,56**	**269**	**62,69**	**232**	**74,12**	**227**
Totaal Cedrah		*65,95*	*277*	*67,86*	*255*	*77,95*	*235*

5.4 Werken in een veilige omgeving

Goede werkomstandigheden voorkomen verzuim. Minder verzuim zorgt voor een stabiele personele inzet en houdt de werklast acceptabel. De basis van goede werkomstandigheden is het bieden van een veilige omgeving en (leer)cultuur.

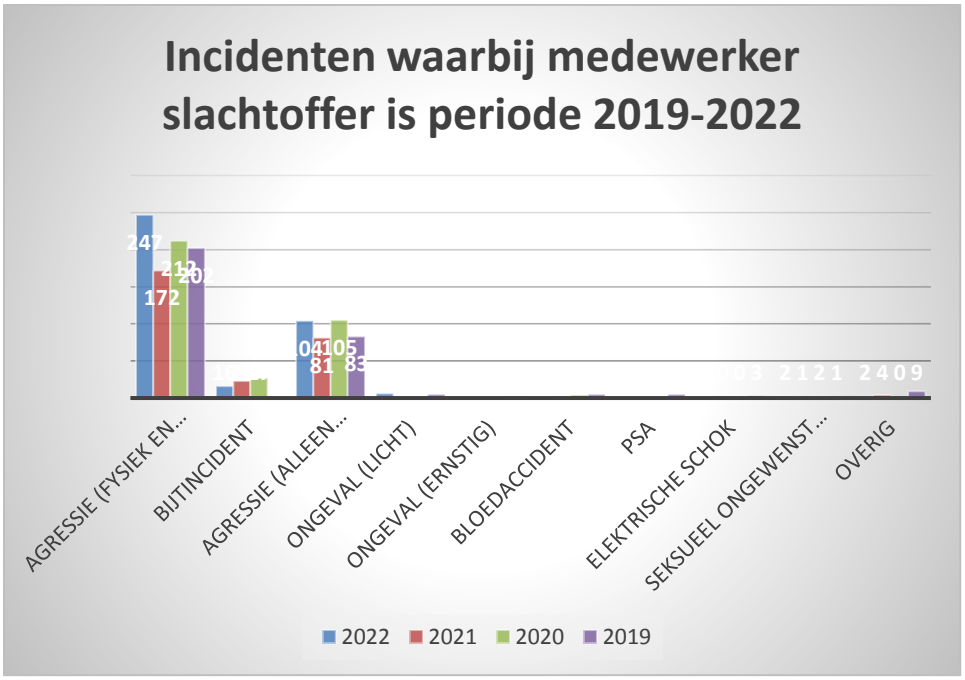
Van medewerkers wordt verwacht dat ze cliënten veilige zorg bieden in een veilige omgeving. Medewerkers moeten van de organisatie kunnen verwachten dat er een veilige leer/werkomgeving wordt geboden. Dit betreft de fysieke omgeving maar ook de psychosociale werkbelasting. Werken met veelal demente medemensen kan gepaard gaan met uitingen van onbegrepen gedrag door de cliënten. Dit onbegrepen gedrag – in de vorm van ongewenst gedrag of agressie – is ziektegerelateerd, maar dat betekent niet dat alles geaccepteerd mag en moet worden. Kennis vergroten bij medewerkers van onbegrepen gedrag kan in belangrijke mate bijdragen aan een veilige werkomgeving.

Cedrah heeft in 2022 acties vanuit de RI&E uitgevoerd. Er zijn RI&E's uitgevoerd voor de nieuwe zorglocaties van Uitzicht en Amandelhof en voor het Centraal Bureau.

De OR heeft een eigenstandige rol in de organisatie en voert deze actief uit.

5.5 Omgaan met onbegrepen gedrag

De meldingen van onbegrepen gedrag laten de volgende statistiek zien:



Medewerkers zijn verreweg het vaakst slachtoffer van fysieke agressie. Fysieke agressie bestaat uit bijten, slaan, krabben, trappen en duwen. Fysieke agressie blijkt in bijna alle gevallen samen te gaan met verbale agressie zoals schelden, schreeuwen en dreigen. Vooral vloeken komt bij medewerkers pijnlijk over, al weten zij dat het door een onbewust brein gebeurt.

78% van de agressie-incidenten vond plaats bij Kleinschalig Wonen. Bij meer dan 72% van de agressie-incidenten is een medewerker slachtoffer. Agressie door cliënten blijkt een belangrijke factor te zijn op het gebied van goede arbeidsomstandigheden.

5.6 Passende personele inzet

De volgende tabel laat de ontwikkelingen op functieniveau bij Cedrah zien.

	2020	2021	2022	Benchmark (Actiz, 2021)
Aantal Personeelsleden	918	983	990	
Fte	408	429	427	
Gemiddeld fte per contract	0,44	0,44	0,43	0,58
Niveau 1	19,3%	18,4%	17,5%	10,8%
Niveau 2	8,3%	8,5%	8,9%	15,3%
Niveau 3	37,6%	36,3%	36,6%	36,9%
Niveau 4	7,3%	7,4%	7,8%	9,3%
Niveau 5	0,2%	0,5%	0,5%	1,7%
Niveau 6	0%	0.2%	0%	0,8%
Studenten	12,6%	15,2%	15,1%	8,4%
Overige functies	14,7%	13,4%	13,5%	16,8%
Vrijwilligers	850	835	804	

De formatie blijft in 2022 stabiel na stijging in de voorliggende jaren. De stijging in de voorliggende jaren komt door het benutten van de kwaliteitsgelden. De totale inzet van leerlingen is, wat betreft volume ten opzichte van 2021, wel gestegen maar komt niet geheel tot uiting in de tabel. Dat komt enerzijds door een groter aandeel van BOL-studenten en van medewerkers die vanuit hun functie in opleiding zijn om door te stromen. In 2022 zijn diverse verpleegkundigen niveau 4 gestart met de opleiding tot HBO-V (niveau 6).

6 Voorbereiden op een duurzame toekomst, niet alleen op aarde

6.1 Identiteit van de organisatie

Door: Jeanette van Klinken – Belder, gespecialiseerd verzorgende psychogeriatrie
Onlangs werd mij gevraagd om voor de pastoraal werkers een scholing te geven over dementie. Het waren bijzondere leerlingen die heel trouw hun huiswerk deden en tijdens de lessen een en al aandacht hadden voor het onderwerp. Ze zijn cum laude geslaagd!

Vragen die onder andere werden gesteld of onderwerpen die werden besproken:
- Hoe ga ik om mensen die in de laatste fase van hun dementie zitten?
- Hoe kan ik voorkomen dat er onrust ontstaat na het Bijbeluur?
- Een medewerker zegt tegen mij: 'Die en die is niet in staat om te komen?' 'Hoe ga ik daarmee om?' Vervolgens gaat de PW naar de bewoner toe en komt de bewoner alsnog!
- Een medewerker mailt mij de vraag: 'Bewoner X geeft aan dat hij/zij behoefte heeft aan pastorale zorg. Als ik dan op bezoek komt, heeft de bewoner die vraag niet meer.' Dit wordt als lastig ervaren.

Ook in 2022 is gewerkt aan de toerusting van medewerkers op het gebied van identiteit. Volgens het toerustingsprogramma zijn groepsgesprekken met leerlingen georganiseerd over het omgaan met identiteit in de ouderenzorg en de laatste levensfase. In trainingen, bijvoorbeeld over palliatieve zorg, is nadrukkelijk aandacht geweest voor identiteit. Daarnaast zijn pastoraal medewerkers geschoold, om goed om te gaan met dementie en onbegrepen gedrag.

Tenslotte is het benoemingsbeleid in relatie tot identiteit bespreekbaar gemaakt in de gremia binnen en buiten de organisatie. De bespreekpunten gingen met name over de houdbaarheid van ons huidige benoemingsbeleid in relatie tot de zorgkloof en het (toekomstig) personeelstekort. Uit alle gesprekken wordt duidelijk dat, naast het ontwikkelen en vaststellen van beleid, blijvende, intensieve toerusting voor leidinggevenden en collega's nodig is. De besluitvorming rondom het benoemingsbeleid is uitgesteld vanwege afwezigheid van de bestuurder.

6.2 Visie op zorg van de organisatie

De strategie is beschreven het boekje 'Samen leven en zorgen', *strategie 2021-2024.* Daarnaast is in 2022 de nieuwe zorgvisie, in lijn met ontwikkelingen rondom passende zorg, geschetst. In de zorgvisie wordt beschreven hoe de vruchten van de Cedrah-boom uit de strategie op een duurzame en houdbare manier gerealiseerd worden. In de zorgvisie wordt ons gedeelde beeld van de toekomst van

de zorg- en dienstverlening geschetst. Deze zorgvisie is in lijn met ontwikkelingen in de zorg, zoals passende zorg.

6.3. Investeren, behouden en samenwerken

In 2022 is de vastgoedstrategie vastgesteld. Deze vormt een leidraad voor de vastgoedontwikkelingen in de periode 2023-2033. Dit vormt een kader voor de ontwikkeling, fasering en planning voor de kapitaalintensieve projecten. Dit houdt in dat vastgoedontwikkelingen onder andere in lijn moeten zijn met de doelstelling rondom duurzaamheid, recent geformuleerde zorgvisie en de toekomstige zorgvraag.

In transitieplannen worden de veranderingen geduid die voor een specifieke locatie moeten plaatsvinden, met name ten gevolge van extramuralisatie en regionale positionering. De transitieplannen vormen een leidraad voor de ontwikkelingen van de locatie in de periode 2023-2026. Hieronder een overzicht van de status van de transitieplannen per locatie:

- transitieplannen Uitzicht en Amandelhof: zijn/worden uitgevoerd tijdens de nieuwbouw;
- transitieplan Beth-San: gemaakt en besproken in 2022 (in 2022 is de bestemmingsplanprocedure gestart voor de nieuwbouw die nodig is o.b.v. het transitieplan);
- transitieplan Nebo: planning Q4 2023;
- transitieplan Eben-Haëzer: gemaakt en besproken in 2022;
- transitieplan Rehoboth: in uitvoer, wordt verder uitgewerkt.

Er is een klantvraag naar reformatorische thuiszorg in het werkgebied van Cedrah, zowel binnen als buiten de woonleefgemeenschap. Het leveren van rendabele en kwalitatief goede thuiszorg is een uitdaging. Het kwaliteitskader voor langdurige zorg thuis is voor Cedrah de richtlijn.
De maatschappelijke trend is zo lang mogelijk thuis blijven wonen. Het is dan ook passend dat thuiszorg geboden wordt. De thuiszorg is een essentieel onderdeel van de ketenzorg. Het uiteindelijke doel is om de vraag van reformatorische klanten te bedienen in de keten, samen met reformatorische samenwerkingspartners van Cedrah. Hierbij wordt in Zeeland samengewerkt met RST Zorgverleners.

6.4 Zorgcontractering

Cedrah heeft een vast team dat zich bezighoudt met de zorgcontractering. Cedrah is dankbaar voor de open dialoog tussen de zorgkantoren en gemeenten waarin de kwaliteit van zorg voor de cliënten voorop staat. Voor de WLZ en WMO heeft Cedrah alle benodigde contracten afgesloten. Ook met bijna alle zorgverzekeraars is de ZVW-zorg een contract afgesloten.

6.5 Leiderschap en goed bestuur

Cedrah voldoet aan de Governance Code Zorg. Inspraak, tegenspraak en medezeggenschap is in de praktijk gebracht door actieve gremia zoals de Raad van Toezicht, ondernemingsraad, Commissie van Advies, centrale cliëntenraad, lokale cliëntenraden én Verzorgenden en Verpleegkundigen Advies Raad (VVAR). Cedrah heeft een cultuur van dialoog en vertrouwen. Dit is zichtbaar door de laagdrempelige gespreksmomenten met de stakeholders.

6.6 Rol en positie interne organen en toezichthouder

Er is in de organisatie structureel en informeel contact tussen de verschillende organen, zoals de lokale cliëntenraden, de centrale cliëntenraad, de ondernemingsraad en de Commissie van Advies (orgaan

dat adviserend is in het uitdragen de identiteit door de organisatie). De Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht bezoeken onafhankelijk van elkaar intensief de locaties en spreken met bewoners en medewerkers. De Kwaliteitscommissie adviseert en rapporteert aan de Raad van Toezicht over een breed scala van kwaliteitsonderwerpen.

6.7 Inzicht hebben en geven

Cedrah presenteert veelvuldig hoe ze zich voorbereidt op een duurzame toekomst. Zo ging een editie van Etcedrah (het relatiemagazine van Cedrah dat twee keer per jaar gepubliceerd wordt) over mantelzorg. Neem via de website van Cedrah kennis van de vele nieuwsberichten en de publicaties van Etcedrah.

Cedrah geeft transparantie door het aanleveren van de benodigde indicatoren en informatie over de personele samenstelling. De aangeleverde indicatoren zijn inzichtelijk en te vergelijken via de website https://www.zorginzicht.nl/openbare-data/open-data-verpleeghuiszorg

6.8 Verankeren van medische, verpleegkundige en psychosociale expertise

Verankering expertise door de VVAR (Verzorgenden en Verpleegkundigen Advies Raad)

De VVAR heeft een vaste plaats gekregen in het adviseren van de Raad van Bestuur. In 2022 is er 4 keer overleg geweest. De VVAR heeft onder andere adviezen gegeven over mantelzorgparticipatie, het moreel beraad, het benoemingsbeleid in relatie tot identiteit, sociale veiligheid, de zorgvisie en het lidmaatschap V&VN.

Medische en psychosociale expertise

Cedrah heeft geen eigen behandeldienst. De behandelaars worden per locatie ingehuurd bij regionale of landelijke zorgpartners. Samen met Novicare is de behandeldienst ingericht voor Beth-San, Amandelhof en Uitzicht. Cedrah werkt samen met één apotheek, Apotheek Heerkens. Deze samenwerking is in 2022 is bekrachtigd door het ondertekenen van een samenwerkingsovereenkomst. Er wordt onder andere samengewerkt op het gebied van closed loop medicatie en duurzaamheid. De behandelingen vinden plaats onder regie van de specialist ouderengeneeskunde of van de verpleegkundig specialist. Door de brede samenwerking is uniformiteit in behandeling ontstaan. De samenwerking verloopt naar tevredenheid. Bij Nebo is de jarenlange goede samenwerking met de behandeldienst van Salem gecontinueerd. Tot slot zijn in Zeeland gesprekken gaande over een brede regionale samenwerking van behandeldiensten.

Ondertekening samenwerkingscontract Apotheek Heerkens

Op donderdag 31 maart 2022 tekenden Jaap Melis, apotheker van Apotheek Heerkens en Teunis Stoop, bestuurder van Cedrah het samenwerkingscontract tussen de beide organisaties.

Apotheek Heerkens verzorgt de medicatieverstrekking voor de Cedrah locaties Amandelhof, Beth-San en Uitzicht. De keten van voorschrijven van medicatie tot het toedienen van medicatie is een complex geheel. Om de veiligheid van de cliënt te borgen moeten allen die in de medicatieketen een rol spelen - de voorschrijvend arts, de apotheker en de toedienende zorgprofessional – op de hoogte zijn van de meest actuele gegevens. Cedrah en Apotheek Heerkens hebben een zogenaamde 'closed loop' weten te realiseren, van iedere verandering in de medicatie zijn alle betrokkenen direct op de hoogte. Naast medicatieveiligheid is duurzaam gebruik van medicijnen voor beide organisatie een belangrijk thema. Met de ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst wordt de goede samenwerking bevestigd.

7 Duurzaam omgaan met onze middelen

7.1 Hulpbronnen

Cedrah besteedt veel energie aan organisatie-aspecten die goede persoonsgerichte zorg ondersteunen. Voor het ondersteunen van deze zorg gebruikt Cedrah op verantwoorde wijze de benodigde hulpbronnen.

Belangrijke hulpbronnen bij het realiseren van kwaliteit zijn:

- de gebouwde omgeving;
- technologische hulpbronnen;
- materialen en hulpmiddelen;
- facilitaire zaken;
- financiën en administratieve organisatie;
- de professionele relaties en samenwerkingsovereenkomsten met andere zorginstellingen;
- innovaties.

7.2 De gebouwde omgeving

Cedrah heeft een meerjarenonderhoudsprogramma om het vastgoed in stand te houden. Met de uitvoering van de vastgoedstrategie zorgt Cedrah voor toekomstbestendig woon- en zorgvastgoed (zie verder paragraaf 2.5). In 2022 zijn de twee nieuwe energie-neutrale locaties geopend, namelijk Amandelhof en Uitzicht.

7.3 Technologische hulpbronnen

De meeste doelen uit het meerjarenplan ICT zijn in 2022 volgens planning gerealiseerd.

Daarnaast zijn er extra technisch impulsen geweest zoals: nieuwe printers zijn geïnstalleerd op de locaties, uitrol van MultiBel voor het centrale crisisteam en domotica voor locatie Nebo.

Verder lopen er diverse projecten op ICT-gebied. Zo is de implementatie van Boomerweb (medicatieveiligheid) voor alle locaties in gang gezet. Daarnaast is afdeling ICT ermee bezig om veilige informatie-uitwisseling mogelijk te maken, door exchange online in combinatie met SMARTLOCKR te implementeren. Ook zijn er verschillende pilots gestart met ICT-innovaties, zoals het gebruik van Smart Glassess en Momo BedSense.

In 2022 is de oriëntatie over datagedreven zorg en stuurinformatie doorgezet. In 2023 zal hier verder uitwerking aan worden gegeven.

7.4 Materialen en hulpmiddelen

Alle materialen en hulpmiddelen worden ingekocht voor het inkoopbeleid van Cedrah. Dit wordt ook jaarlijks geëvalueerd en onderzocht of er nog innovaties zijn. Implementatie van de nieuwe richtlijn MDR wordt in 2023 verder doordacht.

DUURZAAM RENTMEESTERSCHAP

Cedrah en duurzaam rentmeesterschap

Op de werkvloer

Cok Koppejan's werk als inkoper is bijzonder verweven met duurzaamheid als onderdeel van maatschappelijk verantwoord inkopen (MVI). Op dit moment is hij bezig om Cedrah te certificeren voor de Milieuthermometer Zorginstellingen en Ziekenhuizen. Koppejan legt uit waar hij dan op let: 'Belangrijke onderwerpen voor mij zijn: afval, catering en voeding én reiniging van ruimten en sanitair. Dit moet in het inkoopbeleid worden vastgelegd. We moeten hierbij goed kijken naar de haalbaarheid van bepaalde keuzes, zeker ook naar de financiële consequenties.'

7.5 Facilitaire zaken

Alle materialen op het gebied van facilitaire zaken worden volgens het inkoopbeleid ingekocht. Cedrah is met de leveranciers continue in gesprek over innovatie en duurzaamheid.

7.6 Financiën en administratieve organisatie

De registratie van zorgactiviteiten en de interne materiële controle hierop hebben in 2022 volgens het AO/IC auditprogramma plaatsgevonden.
In het najaar van 2022 heeft een interimcontrole door de externe accountant plaatsgevonden. Hierover is een managementletter uitgebracht.

7.7 De professionele relaties en samenwerkingsovereenkomsten met andere zorginstellingen

Cedrah heeft een netwerk van zorginstellingen waarmee samengewerkt wordt. De samenwerking met de behandeldienst is in paragraaf 6.8 beschreven.
De samenwerking tussen Cedrah, Sirjon en RST Zorgverleners is niet contractueel vastgesteld, maar wordt wel op operationeel/uitvoerend niveau ingevuld. Vanuit de locaties is er een actieve participatie in zorgketens. Cedrah is partner van FiniVita en van Conforte Innovatielab.

7.8 Innovaties

Cedrah participeert in het Conforte Innovatielab. Deze stichting heeft als doel innovaties in de ouderenzorg te bevorderen en het delen van kennis tussen de zorginstellingen die participeren over innoverende projecten. In 2022 stimuleerde de Denktank Innovatie het innovatieve karakter van Cedrah. Halverwege 2022 is echter besloten om de Denktank Innovatie stop te zetten. Het innovatieve karakter van Cedrah wordt verder gestimuleerd in bestaande overlegstructuren. Zo staat het onderwerp innovatie op de agenda van het maandelijks overleg kwaliteitsverpleegkundigen. In 2023 wordt verder doordacht hoe centrale sturing via accounthouders K&V vormgegeven wordt. Regelmatig is er een bijdrage over een innovatie bij Cedrah gepubliceerd in het Cederblad:

7.9 Rentmeesterschap

In het Strategisch Plan 2021-2024 zijn twee focuspunten benoemd voor Cedrah. Het ene punt innovatie is in paragraaf 7.8 aan de orde gekomen. Het andere focuspunt is rentmeesterschap. Cedrah wil op een verantwoorde manier omgaan met de door God gegeven middelen. Dat betekent voor Cedrah investeren in duurzaam gebruik van energie, bouwmaterialen, exploitatiegoederen, maar ook het beperken van het belasten van het milieu én een werkomgeving aanbieden waarin medewerkers zich vitaal voelen. Rentmeesterschap staat hierbij in directe relatie tot innovatie. Er is een voorkeur voor innovaties die tevens een bijdrage leveren aan verantwoord rentmeesterschap.

Een mooi voorbeeld van verantwoord rentmeesterschap is de nieuwbouw van twee duurzame, gasloze locaties (Amandelhof en Uitzicht). Als gevolg van deze nieuwbouw is in 2022 het totale gasverbruik van Cedrah fors gedaald: van 776.300 kuub in 2021 naar 266.605 kuub in 2022. Door tegelijkertijd energiebesparende middelen in te zetten (bijvoorbeeld LED verlichting) is het elektriciteitverbruik alsnog gelijk gebleven ten opzichte van 2021.

Cedrah is in 2022 concreet aan de slag gegaan met het focuspunt rentmeesterschap door een nul-meting uit te voeren met behulp van de mileuthermometer zorg. In 2023 hopen we ons te certificeren voor niveau brons. Verder fungeert het R&D team (rentmeesterschap en duurzaamheid) binnen Cedrah als motor voor dit focuspunt. We vinden het vooral belangrijk om de duurzame beweging in gang zetten op de locaties. Zo hebben we in 2022 deelgenomen aan de energieweek, waarbij duurzaamheidsideën vanuit locaties werden verzameld door 'duurzame appeltjes' te plakken op de Cedrahboom. Het winnende idee was: het opzetten van een *green lab* waar pilots worden gedaan met betrekking tot duurzaamheid. In Eben-Haëzer zijn ze hier direct mee gestart.

8 Een rentmeester legt verantwoording af

8.1 Verzamelen en delen van informatie primair voor samen leren en verbeteren van kwaliteit
Cedrah meet de cliëntervaringen door middel van dialoogtafels. Bij thuiszorgcliënten wordt door Mediquest de PREM uitgevraagd.

Ieder jaar bezoekt het externe auditteam van DNV-GL Cedrah voor de certificering met ISO 9001:2015. De certificering voor 2022 is weer met een positief resultaat afgerond:

ISO-hercertificering Cedrah: met vlag en wimpel geslaagd

30 JANUARI 2023

Met 'vlag en wimpel' en 'een fantastische audit'! 'We spraken creatieve en daadkrachtige medewerkers die op alle niveaus met elkaar in contact staan.' Deze woorden gaven de externe auditoren onder andere aan de driejaarlijkse ISO-hercertificering binnen Cedrah.

De interne AO/IC controle hebben volgens planning plaatsgevonden.

Cedrah heeft een set samengesteld van zorginhoudelijke indicatoren die periodiek gemeten worden. Het betreft indicatoren over medicatieveiligheid, vrijheidsbeperkende maatregelen, cliëntervaring, inhoud cliëntdossier, incidenten en klachten. Met deze set vormt Cedrah per locatie een beeld over de kwaliteit van zorg.
Per kwartaal is er een kwartaaloverzicht van de kwaliteitsindicatoren. Dit overzicht wordt besproken op locaties, in het managementteam en met de kwaliteitscommissie van de Raad van Toezicht.

8.2 Benutten en optimaliseren van bestaande administratiesystemen
Door vereenvoudiging van de registratieprocessen is het mogelijk om landelijke indicatoren snel af te leiden uit de zorgplannen.

8.3 Openbaarheid en transparantie
Cedrah heeft per locatie de uitvraag voor de Wlz zorg en voor de Wijkverpleging gerapporteerd. De resultaten van de locaties zijn besproken tussen de regiomanagers en men heeft verklaringen van de verschillen gezocht.

Tot slot

Met veel genoegen hebben wij in de voorgaande hoofdstukken de kwaliteitsontwikkelingen over de geleverde zorg en diensten in 2022 verantwoord. Tot slot geven we hieronder een beknopte opsomming van beleidsvoornemens die Cedrahbreed uitgevoerd gaan worden.

Implementatie Advanced Care Planning
Op de locaties wordt het beleid Advanced Care Planning geïmplementeerd. Dit betekent dat de cliënt zijn behandelgrenzen en –wensen, maar ook zijn wettelijk vertegenwoordiger vroegtijdig vastlegt.

Participatie van het netwerk van de cliënt in de intramurale zorg
Samen met de cliënten en hun netwerk bieden we passende zorg en welzijnsactiviteiten aan de cliënten.

Ontwikkelingen in de zorg vertalen in de praktijk
De ontwikkelingen vanuit het integraal Zorgakkoord (IZA) en nieuwe kwaliteitskader worden verder vertaald naar de praktijk. Er wordt concrete invulling gegeven aan regionalisatie en het langer thuis wonen. VPT en MPT zijn leveringsvormen die hierbij passen.

Closed-loop medicatieveiligheid bij alle locaties
In 2023 wordt het meerjarenproject medicatieveiligheid afgerond met een closed-loop medicatieveiligheid bij alle locaties.

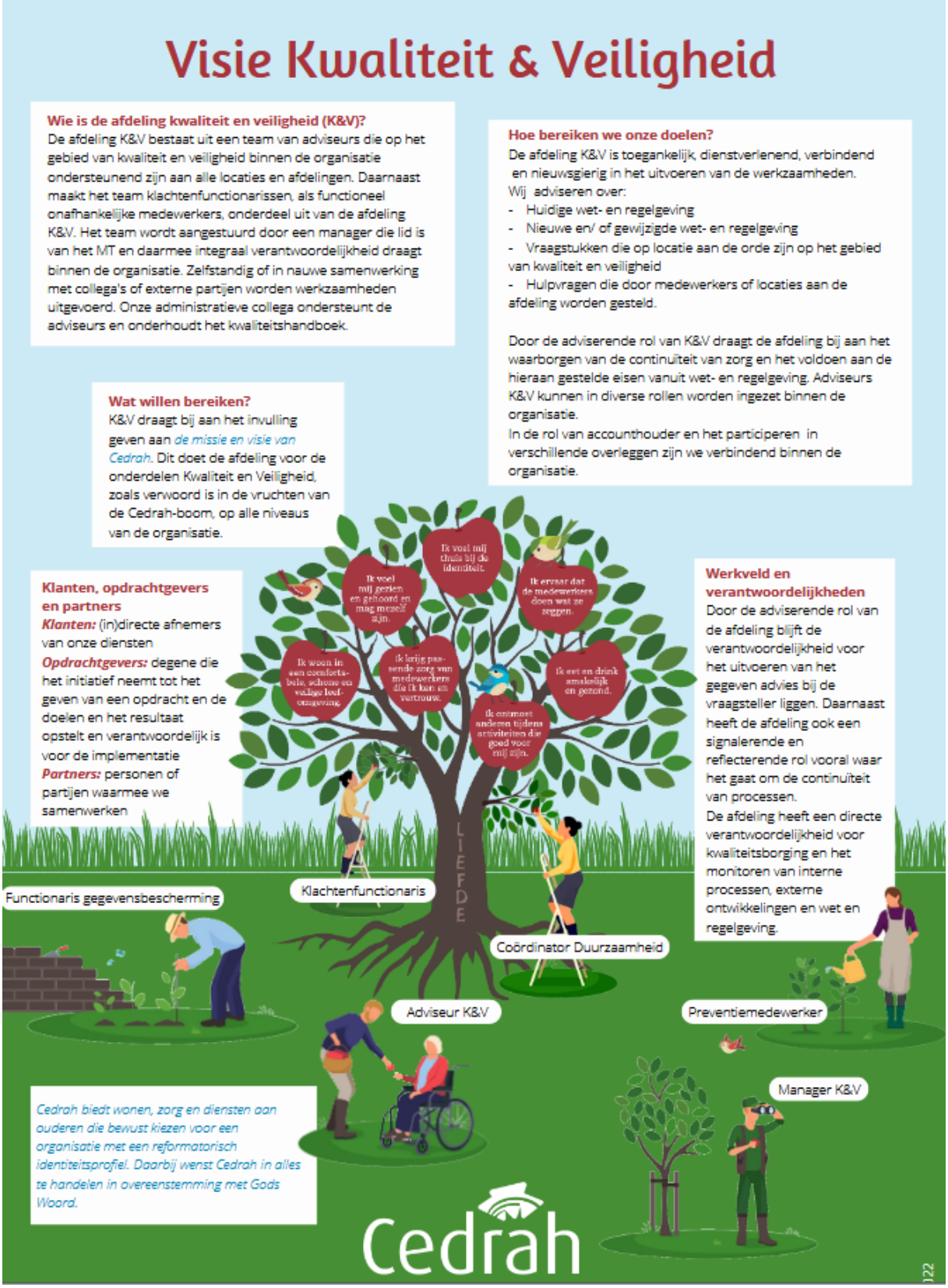
Verhogen informatieveiligheid
We verhogen de informatieveiligheid door na te denken over de certificering ISO 27001, maar ook door bewustwording onder medewerkers door onder andere de verplichte e-learning 'Informatieveiligheid' en pen-test.

Het behouden van personeel
In 2023 zal er opnieuw alles aan gedaan worden om personeel te behouden voor Cedrah. Dit als antwoord op de blijvende arbeidsmarktkrapte.

Duurzaamheid en Rentmeesterschap
De beweging met betrekking tot duurzaamheid zal verder in gang gezet worden. De acties vanuit de milieuthermometer zullen uitgevoerd worden (certificering niveau Brons).

Sturen op innovatie en dategedrevenheid
Er wordt een balans gezocht tussen organische ontwikkeling en het centraal aansturen van innovatie. Tegelijkertijd wordt het gebruik van data voor beslissingen in de zorg steeds belangrijker. In 2023 wordt nagedacht over de betekenis hiervan voor Cedrah. Parallel hieraan wordt de stuurinformatie geoptimaliseerd.

Al deze uitdagingen willen wij aangaan in vertrouwen op en afhankelijkheid van de zegen van de HEERE, die (naar psalm 127) 'het huis wil bouwen en de stad wil bewaren'.

Kwaliteitsjaarverslag 2022

Dit verslag wordt aangeboden door de afdeling Kwaliteit en Veiligheid