



*Strategisch beleidsplan 2019-2021*

*Borgen & ontwikkelen*

<b>Versie</b>	0.2
<b>Status</b>	Concept
<b>Datum</b>	17 april 2019

### Versiehistorie en verspreiding

<b>Versie</b>	<b>Status</b>	<b>Datum</b>	<b>Verspreiding</b>
0.1	Concept	19-3-2019	MT
0.2	Concept	26-3-2019	Vorbereiding RvT, OR, SOG
1.0	Definitief	1-4-2019	RvT/bestuur

### *Inhoud*

Inleiding	3
1. Conclusie externe en interne analyse	6
2. Strategische doelen en KPI's	7
3. Uitwerking doelen op operationeel of tactisch niveau	8
4. Strategisch personeelsbeleid	12
5. Bijlage 1: externe ontwikkelingen	17
6. Bijlage 2: internet ontwikkelingen	19

# *Strategisch beleidsplan 2019-2021 - Borgen & Ontwikkelen*

## *Inleiding*

Woonzorgboerderij Moriahoeve heeft in de achterliggende tijd met veel plezier en motivatie gewerkt aan dit strategische beleidsplan. Als organisatie vinden wij het belangrijk om doelgericht te werken aan de toekomst. Op deze manier kun je met elkaar werken aan dezelfde doelstellingen.

Een belangrijk einddoel is professionele en belevingsgerichte zorg aanbieden aan de bewoners en bezoekers binnen onze organisatie. Moriahoeve is een Woonzorgboerderij voor 37 (oudere) mensen met dementie in een landelijke omgeving. Daarnaast wordt er diverse dagdelen activiteiten en zorgondersteuning aangeboden bij de Dagactiviteiten en het Ont-moetingscentrum.

Moriahoeve onderscheidt zich door tegemoet te komen aan de vraag naar kwalitatief goede zorg en begeleiding vanuit een christelijke identiteit en haar unieke locatie.

Daarbij wil Moriahoeve een goede werkgever zijn voor haar medewerkers en de vrijwilligers die onmisbaar zijn binnen de organisatie. Wij werken binnen de organisatie vanuit de visie dat de kwaliteiten van de medewerkers het uitgangspunt zijn. Waarbij zij gestimuleerd worden om zich hierin verder te ontwikkelen en te ontplooien.

Voor de organisatie en haar medewerkers is het vanzelfsprekend dat er gewerkt wordt aan kwaliteit. Vanaf de start in 2012 is er veel ontwikkeld en vastgelegd. Samen met de ontwikkeling van dit beleidsplan is het kwaliteitsplan 2019 gemaakt, waarin de ontwikkeldoelen voor de organisatie worden beschreven voor het jaar 2019. Hierin is ook een personeelsplanning opgenomen voor de jaren 2019-2021. Inhoudelijk is ons doel om een goede basis te gaan leggen voor de komende jaren. In de jaren die dit beleidsplan omvatten, is er ruimte voor het vastleggen van de opgedane kennis en het in een cyclus onderhouden (PDCA), vervolgens kunnen er nieuwe inzichten ontstaan en worden we graag verfrist met de ontwikkelingen in de zorg die (potentiële-) bewoners en bezoekers ten goede zullen komen.

Dit strategische beleidsplan is ontwikkeld door het management team en ter advisering gelegd aan de Raad van Toezicht, de Ondernemingsraad, de Cliëntenraad, de Specialist Ouderengeneeskunde, de werkgroep Kwaliteit en het Lerend Netwerk.

### **Missie**

Woonzorgboerderij Moriahoeve is een professionele, belevingsgerichte zorgaanbieder, die vanuit christelijke bewogenheid zorg verleent op het platteland in de Utrechtse Heuvelrug en Gelderse Vallei. Dit betreft de volgende vormen van zorg:

- Kleinschalige woonvorm met zorg voor mensen met dementie
- Dagactiviteiten voor mensen die een dagstructuur wensen of nodig hebben
- Dementiezorg en –advies plus individuele begeleiding thuis
- Kennisoverdracht op gebied van dementie voor belanghebbenden

### **Visie**

Woonzorgboerderij Moriahoeve wil een groene en inspirerende woon- en zorgomgeving zijn die vertrouwd voelt voor mensen met dementie. De zorg sluit aan bij de beleving van de bewoner. Zorg wordt gegeven door medewerkers die christen zijn en bevlogen zoeken naar een optimaal welbevinden passend bij de mens, met daarbij als mensvisie: ieder mens is uniek, door God geschapen en bedoeld om tot zijn/haar bestemming te komen. De medewerker, bewoner en diens wettelijk vertegenwoordiger helpt in de afweging tussen veiligheid en vrijheid, vanuit het perspectief of de uitwerking weerstand of welbevinden oplevert. Moriahoeve geeft vrijheid binnen de veiligheid van de hoeve.

Bij Moriahoeve worden medewerkers voldoende uitgedaagd om hun gaven en talenten te ontwikkelen en in te zetten. Iedereen die de christelijke en belevingsgerichte visie kan respecteren is als bewoner en deelnemer welkom binnen Moriahoeve. Het uitgangspunt is dat het voor iemand met een AOW of modaal inkomen financieel mogelijk moet zijn om er te wonen.

<b>Kernwaarde</b>	<b>Gedrag</b>
We zijn christen met hoofd, hart en handen	Het DNA Moriahoeve is bekend en wordt zichtbaar uitgedragen
We zijn groen en (ver)fris(send)	Groene persoonsgerichte activiteiten in binnen- en buitenruimtes
We zijn bevlogen	Ontwikkelen volwassen relatie in gouden driehoek
We leren door te reflecteren	Groeien naar een volwassen organisatie
We zijn betrouwbaar (borgen)	Navolgbaar zijn door methodisch te werken op essentie

## *1. Conclusie Externe- en interne analyse*

Om een goede afweging te maken om te komen tot beleid, is een analyse gemaakt van de interne en externe ontwikkelingen. Deze analyses zijn terug te lezen in bijlage 1 en 2.

Conclusie uit deze ontwikkelingen worden benoemd in de volgende opgaven waar we als zorgorganisatie in de komende jaren voor staan.

1. We staan voor een hogere complexiteit wat betreft dementiezorg, meer zorgconsumptie en mantelzorgers die heel bewust zoeken naar goede, verantwoorde zorg.
2. Er ligt een moeilijke opgave t.a.v. arbeidsmarktvragestuk in de zorg, de betaalbaarheid van de zorg en de continuïteit in de zorg.
3. Het is voor Moriahoeve belangrijk om de juiste balans te houden tussen inzet in het primaire proces en de overhead van de organisatie. Dit hangt samen met de groei en het volwassen worden van de organisatie en extra personeel door inzet kwaliteitsgelden.

De wachtlijst groeit en het aantal urgent wachtenden stijgt. Er is grote vraag naar een passende sociale woonvorm, met mogelijkheid tot respijtzorg en echtparen-appartementen. Het vraagstuk rondom de grote omvang van de groep mensen met dementie en de gewenste warme zorg bieden binnen een kleinschalige woonvorm voor deze doelgroep is nijpend en het wringt in de bedrijfsvoering. Het probleem is groter dan Moriahoeve alleen kan bieden, ook een tweede locatie is niet toereikend om dit probleem op te lossen.

Als antwoord op deze opgaven zetten we in op de volgende strategische doelen.

- 1. Excellente zorg voor mensen met dementie.**
- 2. Goed werkgeverschap ten dienste van medewerkers en hun talenten en ontwikkeling, werkend in de gouden driehoek (bewoner/ netwerk/ professional).**
- 3. Moriahoeve ontwikkelt zich verder als professionele organisatie en onderzoekt uitbreiding, is inspiratiebron voor startende zorgondernemers.**

## 2. Strategische doelen 2019-2021

De strategische doelen voor de komende jaren zijn gebaseerd op de identiteit van de organisatie en helpen de visie en missie waar te maken in de komende jaren.

De doelen zijn bedoeld als leidraad voor de (meer)jaren plannen en projecten die de komende jaren plaatsvinden.

Er zijn drie doelen geformuleerd die zowel strategisch als operationeel toepasbaar zijn en concreet gemaakt m.b.v. kritische prestatie indicatoren (KPI's) zodat we ook jaarlijks kunnen monitoren of we doen wat we hebben beloofd.

In de evaluaties analyseren wij de ontwikkelingen en realisaties en sturen bij waar nodig of gewenst.

### 1. Excellente zorg voor mensen met dementie

<b>KPI 1</b>	Zoeken van een methode om welzijn te kunnen meten om vervolgens deze methode implementeren en toepassen.
<b>KPI 2</b>	Jaarlijks herbeoordeling van PREZO met behoud van gouden keurmerk. 2021 hercertificering met doelstelling Goud.
<b>KPI 3</b>	Cliënttevredenheid van minimaal een 9 op de website ZorgkaartNederland. En het Goede Gesprek voeren jaarlijks met vertegenwoordigers van bewoners en deelnemers op de familieavonden.

### 2. Goed werkgeverschap ten dienste van medewerkers en hun talenten en ontwikkeling, werkend in de gouden driehoek (bewoner/ netwerk/ professional)

<b>KPI 1</b>	Een verzuim van < 4% op jaarbasis
<b>KPI 2</b>	Werkplezier en medewerkerstevredenheid van >8 uit de 2 jaarlijkse medewerkerstevredenheid monitor
<b>KPI 3</b>	Personele bezetting is kwalitatief en kwantitatief volgens (kwaliteit)normbezetting <ul style="list-style-type: none"><li>○ Instroom: formatie is op orde zowel kwalitatief als kwantitatief volgens operationele en strategische personeelsplanning.</li><li>○ Doorstroom: Strategische en operationele opleiding- en doorontwikkeling vind plaats volgens plan en wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld op nieuwe ontwikkelingen (lerende organisatie).</li><li>○ Uitstroom: Uitstroom van vaste medewerkers is &lt;6 per jaar organisatie breed.</li></ul>
<b>KPI 4</b>	Inzet van vrijwilligers en mantelzorg (informele netwerk) wordt verder uitgebouwd in omvang en meer betrokken bij het wonen, welzijn en de zorg voor de bewoners. <ul style="list-style-type: none"><li>○ Aantal vrijwilligers groeit naar 40 vrijwilligers in de komende drie jaar.</li><li>○ Informele zorg wordt aantoonbaar in zorgplan/vrijwilligersoverzicht uitgebouwd en ingezet.</li></ul>

### **3. Moriahoeve ontwikkelt zich verder als professionele organisatie en onderzoekt uitbreiding, is inspiratiebron voor startende zorgondernemers.**

<b>KPI 1</b>	Er wordt structureel gewerkt aan organisatieontwikkeling volgens de PDCA methode. Hierdoor wordt gewerkt aan een goede naamsbekendheid.
<b>KPI 2</b>	Mogelijke uitbreiding voor een tweede locatie is blijvend onder de aandacht en waar mogelijkheden zijn, worden deze onderzocht, een plan gemaakt en gerealiseerd. Plan met voorwaarden is geschreven.
<b>KPI 3</b>	Moriahoeve heeft >3 bezoeken voor informatie en inspiratie voor starten kleinschalige woonvorm voor doelgroep dementie
<b>KPI 4</b>	Moriahoeve neemt actief deel aan lerend netwerk Kenniz en het lerend netwerk (Moriahoeve/Maanderzand/Bethanië), ZorgThuisnl en coöperatie Boer en Zorg, en de coöperatie De Kleine Schans te Woudenberg waardoor kennisdeling en kennisontwikkeling plaatsvindt.

### 3. Uitwerking strategische doelen op operationeel of tactisch niveau

#### Strategisch doel 1 : Aantoonbaar excellente zorg voor mensen met dementie.

	<i>Thema</i>	<i>Doelstelling 2021</i>	<i>Borgen</i>	<i>Ontwikkelen</i>
1:1	Groene buitenruimte gebruiken en bij binnenruimte betrekken	De seizoenen zijn buiten en binnen zichtbaar en zorgen voor herkenning voor bewoners en hun familie. Medewerkers kunnen dit aantoonbaar in het welzijn inzetten.	-bewegen is essentieel -seizoenen in natuur geven aanleiding tot beleving -dieren worden ingezet	-project met dieren -project met natuurvereniging -muziektherapie als middel tot welzijn
1:1	Bewonersgerichte zorg	De bewoners en bezoekers voelen zich thuis en zijn tevreden over de zorg op maat die zij krijgen aangeboden door professionele zorgverleners	-bewoner en familie centraal: verwachtingen inventariseren en managen -bevoegd en bekwaam personeel -professionele zorg	-kennis vergroten -meer inzet deskundigen, zoals GVP, SO en psycholoog -onderzoeken waar technologie ingezet kan worden om de veiligheid en welzijn bevorderd kan worden
1:1	Veiligheid	Moriahoeve wil een veilige woon en werkomgeving voor de bewoners en medewerkers en bewaakt de (potentiele-) risico's	-RIE -werkgroep veiligheid pakken voortrekkersrol -infectiepreventie ivm antibiotica-resistentie -inzet medische professionals, o.a. huisarts, SO, psycholoog en fysio/ergotherapeut	-samenwerking met partners in lerende netwerken
1:2	Vrijheidsbeperkende maatregelen	Medewerkers krijgen extra tools aangereikt om zo min mogelijk vrijheidsbeperkende maatregelen in te zetten en om meer vrijwillige zorg toe te passen	-scholing tijdens de werkbespreking -Kennis en doorvoeren van het stappenplan Wet zorg en dwang	-onderzoek naar nieuwe vormen van domotica en robotica toepassen
1:3	Lerend netwerk en samenwerking	Ontwikkelingen in de zorg, in de regio en politiek worden gezamenlijk opgepakt, waardoor er van elkaar geleerd wordt en samengewerkt.	-op schaalgrootte toepassen en vormgeven van de wet- en regelgeving	samenwerking op gebied van dementie: door nieuwe vormen van deelname doelgroep te ontwikkelen in de lokale gemeente o.a. Dementalent

#### Strategisch doel 2: Goed werkgeverschap ten dienste van medewerkers en hun talenten en ontwikkeling, werkend in de gouden driehoek van bewoner, netwerk, professional

	<i>Thema</i>	<i>Doelstelling 2021</i>	<i>Borgen</i>	<i>Ontwikkelen</i>
2:1	Preventie en begeleiding van verzuim	Medewerkers worden in hun werk optimaal begeleid, zodat uitval minimaal mogelijk voorkomt.	-jaargesprekken volgens Huis van Werkvermogen. -werkbelasting monitoren (fysiek en mentaal)	-arbodienst betrekken en minimaal jaarlijks afstemming met bedrijfsarts



				-duurzame inzetbaarheid medewerkers: door speciaal programma voor oudere medewerker of met fysieke klachten
2:2	DNA Moriahoeve	De medewerkers en vrijwilligers kennen het Moriahoeve DNA en werken eenduidig	-introductiebijeenkomst -eenduidig werken binnen de teams	-aantrekken en opleiden van personeel
2:2	Identiteit	De Moriahoeve onderscheidt zich door haar identiteit in praktijk	-herzien beleid identiteit: waar is de grens tussen wie zijn we en wie worden we? -goed werknemerschap	-aantrekken van personeel en vrijwilligers wat aansluit bij de identiteit
2:2	Veiligheid	Moriahoeve wil een veilige woon en werkomgeving voor de bewoners en medewerkers en bewaakt de (potentiele-) risico's	-RIE uitvoeren en plan van aanpak -werkgroep veiligheid voortrekkersrol -infectiepreventie ivm antibiotica-resistentie -inzet medische professionals, o.a. huisarts, SO, psycholoog en fysio/ergotherapeut	-samenwerking met partners in lerende netwerken
2:3	Reflecteren	De medewerkers zijn in staat om hun eigen handelen en werkzaamheden goed te kunnen reflecteren en evalueren door o.a. scholing tijdens de werkbespreking	-intervisiebijeenkomsten organiseren -teambuilding: feedback geven en ontvangen	-GVP en GHP opleidingen nodigen uit tot goed leren reflecteren. De medewerkers krijgen een nieuwe rol in de teams
2:3	Leren van elkaar	De medewerkers gaan bewuster van elkaar te leren en reflecteren op het eigen functioneren.	-medewerkers zullen bij elkaar in de woningen kijken -medewerkers gaan in andere organisaties bij elkaar kijken	-breder inzetbaarheid medewerkers -teamrollen (kracht inzetten)
2:3	Deskundigheid bevordering	Moriahoeve is bewust bezig met de deskundigheidsbevordering van de (potentiële) medewerkers waarbij er specifieke aandacht is voor de geriatrische zorgvrager	-kennis uit de GVP en GHP opleiding heeft blijvende inhoud gekregen -Er worden opnieuw medewerkers opgeleid om de PG deskundigheid te bevorderen en uit te breiden o.a. door Scholingsplaatsen voor GVP/GHP -scholingsplaatsen BBL-VIG	-Onderzoek of Inzetten van niveau 4 of EVV-ers in teams meerwaarde biedt -palliatieve zorg voor verzorgenden opleiding
2:3	Binden en boeien van medewerkers	Moriahoeve is een aantrekkelijke werkgever door goede arbeidsvoorwaarden en gerichte aandacht voor ontwikkeling en een verantwoorde werkomgeving	-goede arbeidsvoorwaarden -functiehuis -introductiebijeenkomsten	-nieuwe locatie biedt mogelijkheid om te ontwikkelen en fris te blijven -nieuwe locatie biedt mogelijkheid tot nieuwe functies zoals financiën en personeelszaken
2:3	Verantwoorde zorg bij toenemende zorgzwaarte	Ondanks de toenemende zorgzwaarte en de snellere doorstroom geven wij verantwoorde zorg	-meer begeleiding voor een goede overgang van thuis naar Moriahoeve -opleiden medewerkers -voldoende toezicht in huiskamer	-groeien naar hogere inzet niv. 3 en afbouw niv. 2 -inzet deskundigen -Onderzoek of Inzetten van niveau 4 of EVV-ers in teams meerwaarde biedt

				-palliatieve zorg voor verzorgenden opleiding
2:3	Vrijheidsbeperkende maatregelen	Medewerkers krijgen extra tools aangereikt om zo min mogelijk vrijheidsbeperkende maatregelen in te zetten en om meer vrijwillige zorg toe te passen	-scholing tijdens de werkbespreking, -Kennis en doorvoeren van het stappenplan Wet zorg en dwang	-onderzoek naar nieuwe vormen van domotica en robotica toepassen
2:4	Contact met de familie en mantelzorgers	De familie en mantelzorgers van de bewoner zijn zichtbaar betrokken bij het zorgproces	-contactpersoon is zichtbaar betrokken bij het zorgproces -Caren zorgt actief inzetten -'het goede gesprek' -duidelijke communicatie	-scholing mantelzorgers/vrijwilligers -mantelzorgbeleid
2:4	Vrijwilligers	Het vrijwilligersbestand binnen Moriahoeve wordt uitgebreid. De vrijwilligers voelen zich nuttig en gewaardeerd en zijn een aantoonbare meerwaarde voor de organisatie.	-scholing vrijwilligers -introductiebijeenkomst -bijscholing/verwenmomenten	-vrijwilligersbeleid -aanbod scholing -goede begeleiding/ aandacht voor juiste plaats

### Strategisch doel 3: Moriahoeve ontwikkelt zich verder als professionele organisatie en onderzoekt uitbreiding, is inspiratiebron voor startende zorgondernemers.

	<i>Thema</i>	<i>Doelstelling 2021</i>	<i>Borgen</i>	<i>Ontwikkelen</i>
3:1	Bekendheid	Moriahoeve staat bekend als een organisatie die goede zorg levert voor de bewoners en bezoeker en een goede werkgever is voor haar medewerkers	-vastleggen wat we hebben -leveren van professionele zorg -goede naamsbekendheid -groene activiteiten promoten	-kracht van groen en fris verder door ontwikkelen -maatwerk door verwachtingen managen
3:1	PDCA-cyclus	De PDCA-cyclus binnen de organisatie is meer inhoudelijk zichtbaar en werkbaar	-Ontwikkeling van goede instrumenten waarin de PDCA cyclus kan worden opgenomen	-bijhouden van de gemaakte planning -digitaliseren
3:1	Betrouwbaarheid	Moriahoeve is een betrouwbare organisatie voor haar bewoners, medewerkers en omgeving	-Wij doen wat wij zeggen -Er is vertrouwen in de professionals en in elkaar	-organisatiestructuur werkbaar blijven houden: met een kleine overhead slagvaardig blijven
3:1	Leren van elkaar	De medewerkers gaan bewuster van elkaar te leren en reflecteren op het eigen functioneren.	-medewerkers zullen bij elkaar in de woningen kijken -medewerkers gaan in andere organisaties bij elkaar kijken	-bredere inzetbaarheid medewerkers -teamrollen (kracht inzetten)
3:1	Verbinding tussen de medewerkers	De medewerkers werken op een efficiënte manier met elkaar samen en zoeken naar de beste zorg voor de bewoner en bezoekers	-meer verbinding door samenwerking -goede, eenduidige communicatie	-uitwisseling met andere woningen en/of andere zorginstellingen
3:2	Nieuwe ontwikkelingen/locatie	Opties bekijken voor nieuwe ontwikkelingen/aanbod/locaties voor kleinschalige woonvorm voor mensen met dementie, logeren, echtparen	- bestaande locatie organisatie goed op orde -plan uitwerken met eigenheid van Moriahoeve	-marktonderzoek -personeelonderzoek -doelgroeponderzoek

				-onderzoek naar financiering logeren en echtparen
3:3	Inspiratiebron voor starters en andere zorgondernemers in binnen- en buitenland	-het geven van rondleidingen en inspiratiebijeenkomsten voor startende zorgondernemers of geïnteresseerden in gebouwen en groene beleefstuinen	-doorgeven van kennis en ervaringen met bouw, organisatie en doelgroep	-meehelpen om initiatieven van de grond te krijgen, waar de tijd het toelaat
3:4	Meewerken aan startersbijeenkomsten via Kenniz/coachen van zorgondernemers	-het samenwerken met andere deskundigen op het gebied van ontwikkelen en starten van kleinschalige woonvormen voor mensen met dementie	-coach en inspiratiegesprekken	-samenwerking met lerend netwerk Kenniz op het gebied van kleinschalig wonen & zorgondernemers
3:4	Vermenigvuldigen door te delen en samen te werken in de regio	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Uitwisseling en samen bouwen aan kwaliteit met Lerend Netwerk Bethanië, Maanderzand</li> <li>-Samenwerken in Woudenberg op gebied van WMO en jeugd in Cooperatie De Kleine Schans</li> <li>-Samenwerken met Cooperatie Boer en Zorg voor financiën dagbesteding en ontmoetingscentrum</li> <li>-Samen leren met lerend netwerk Kenniz met andere wooninitiatieven</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-samenwerking in lerend netwerk met Bethanië en Maanderzand</li> <li>-samenwerking met Cooperatie de Kleine Schans in Woudenberg</li> <li>-samenwerking met Cooperatie Boer en Zorg omtrent WMO</li> <li>-samenwerking en kennis delen met Kenniz leden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-samenwerking op gebied van veiligheid en hygiëne, preventie</li> <li>-bedenken van nieuwe vormen om mensen met dementie om langer thuis te kunnen blijven wonen</li> <li>-technologie en digitalisering monitoren en toepassen waar mogelijk</li> <li>-Innovatie leernetwerk: systematisch implementeren van innovaties</li> </ul>

## 4. Strategische personeelsplanning 2019-2021

Om de eerder genoemde strategische doelen te behalen is het nodig om op personeelsgebied de juiste doelen uit te zetten.

Dit doen we door

1. de wettelijke norm tegen het licht te houden
2. de huidige situatie door te lichten
3. de opgaven waar we voor staan in doelen te formuleren.

### 1. De wettelijke norm in het kwaliteitskader verpleeghuisczorg

We spiegelen de huidige situatie in Moriahoeve aan de normen in het Kwaliteitskader:

Tijdens de zorg en ondersteuning bij intensieve zorgmomenten, zoals opstaan, naar bed gaan, intake en rond het sterven zijn minimaal 2 zorgverleners beschikbaar om deze taken te verrichten.	Er zijn 2 medewerkers beschikbaar voor de zorg van 8.00 tot 21.30 uur. Daarnaast is er een huiskamerdienst van 8.00 tot 10.00 uur. <i>Avonduren: Ontwikkelpunt!</i>
Tijdens de dag en avond is er permanent iemand in de huiskamer om de aanwezige bewoners de aandacht en nabijheid te geven en toezicht te houden.	In de ochtend is dit zo (behalve zondag), in de avond moet dit nog ingevoerd worden. <i>Ontwikkelpunt!</i>
Wanneer een bewoner de ruimte moet verlaten is er iemand aanwezig om dit op te vangen.	Er zijn 2 medewerkers beschikbaar van 8.00 tot 21.30 uur. Plus een huiskamerdienst van 8.00 tot 10.00 uur. Vaak meer door aanwezigheid van stagiaire of huishoudelijk medewerker, vrijwilliger.
In iedere dagdienst is per groep iemand aanwezig die de juiste competenties heeft om aandacht te besteden aan zingeving en een zinvolle dag voor bewoners	Er is een verzorgende en helpende per woning beschikbaar, d.m.v. activiteitencoaches en pastoraal werker, vrijwilligers gesteund.
Zorgverleners kennen namen van bewoners, hun achtergrond en persoonlijke wensen	De medewerkers kennen hun bewoners. Flex-medewerkers zijn veelal in dienst. Er is een verkorte vorm van zorgleefplan. Dit wordt geschreven in ik-vorm om meer in te leven in bewoner/deelnemer. Flex-medewerkers worden vaak ingezet en kennen hen ook. Soms is er een invalkracht, dan is het een vereiste dat er altijd een vaste medewerker naast staat.
Er is altijd iemand aanwezig die met zijn of haar kennis aansluit bij de zorgvragen van bewoners en bevoegd/bekwaam is voor de vereiste zorgtaken.	Er is altijd minimaal een medewerker met verzorgende niveau 3 aanwezig. Basis zou moeten worden: elke medewerker heeft GHP opleiding gedaan. <i>Ontwikkelpunt</i>

Er is in iedere locatie voor bewoner met ZZP5 indicatie een arts en/of verpleegkundige bereikbaar en oproepbaar. Arts is binnen 30 minuten ter plaatse.	Arts is overdag vanuit Scherpenzeel bereikbaar en in avond/nacht en weekend via HAP Amersfoort.  Verpleegkundigen zijn de coördinatoren en de meeste nachtdienst medewerkers. Verpleegkundige is beschikbaar d.m.v. calamiteitentelefoon.
Er zijn 24/7 aanvullende voorzieningen beschikbaar voor vragen of toenemende complexiteit zoals opschalen personeel, inroepen SO en overleg gedragskundige, inschakelen CCE.	Via calamiteitentelefoon is dit mogelijk.
Er zijn afspraken over MDO en teamleren. Deze afspraken worden regelmatig geëvalueerd met betrokken medewerkers en waar nodig aangepast.	Dit geschiedt door coördinator, contactverzorgende en betreffende externe deskundigen.
Er is voor iedere zorgverlener voldoende tijd en ruimte om te leren en te ontwikkelen via feedback, intervisie, reflectie en scholing. De omvang en aard hiervan is vastgelegd in het kwaliteitsplan. CAO afspraken worden nageleefd en -geld hiervoor ingezet.	Er is veel aandacht voor leren en ontwikkelen, zie opleidings- en kwaliteitsplan. Cao VVT wordt gevolgd.  <i>Ontwikkelpunt: opleidingen</i>
Er is voor iedere zorgverlener tijd en ruimte mee te lopen bij een collega organisatie uit lerend netwerk. De wijze waarop staat in het kwaliteitsplan.	Dit is inderdaad onderdeel van het kwaliteitsplan 2019.
Er is voldoende tijd om als EVV-er deel te nemen aan MDO.	Klopt: contactverzorgenden nemen hieraan deel.
Methodisch werken en multidisciplinair werken vormen de basis voor verpleeghuiszorg. Deskundigheidsbevordering besteedt aandacht aan deze aspecten.	Methodisch werken is opgenomen in de manier van vergaderen, bijscholing en via het zorgleefplan systeem dat in ONS/Nedap is vormgegeven.  <i>Ontwikkelpunt</i>
Scholingsbeleid van zittende en aankomende zorgverleners dat hun vakbekwaamheid aantoonbaar versterkt	Scholingsplan wordt elk jaar gemaakt aan de hand van de ontwikkelingen en zorgdilemma's  <i>Ontwikkelpunt</i>
Er zijn periodieke gesprekken waarin competentie- en loopbaanontwikkeling aan de orde komen	Minimaal 1 x per jaar is er een jaargesprek waarin dit aan de orde komt.

## 2. Huidige situatie doorlichten

Per 1 januari 2019 is de stand van zaken:

Verpleegkundige (nacht)	1,17 fte
Verzorgende	16,64 fte
Helpende	13,17 fte
Huishouding	1 fte
Activiteitencoach	1,33 fte
Activiteitenbegeleider	1,17 fte
Huiskamermedewerker	1,36 fte
Coordinator zorg	1,56 fte
Pastoraal werker	0,33 fte
Bestuurssecretaris	0,67 fte
Secretaresse	0,55 fte
Manager technische dienst	0,33 fte
Directeur	0,67 fte

Een begroting voor de jaren 2019-2021 die is aangeleverd in het kwaliteitsplan 2019 geeft richting aan de wensen die er liggen in Moriahoeve. En dit is gerelateerd aan de doelen die hieronder beschreven worden.

### BEGROTING 2019 - 2021

**Stap 1a : Geef hieronder uw meerjarenbegroting van het gemiddeld aantal FTE zorgpersoneel verpleeghuis per jaar in loondienst per categorie**

Tabel 1a, gemiddeld aantal FTE	2017	2018	2019	2020	2021
<i>Zorgpersoneel verpleeghuis in loondienst</i>	<i>realisatie</i>	<i>Begroting gemiddeld aantal FTE op jaarbasis</i>			
Niveau 1		2	4	4	4
Niveau 2		14	16	11	8
Niveau 3		15	17	21	27
Niveau 4		-	0	2	3
Niveau 5		5	5	5	5
Niveau 6					
Behandelaar					
Overig zorgpersoneel		6	6	6	6
Leerlingen					
Totaal aantal FTE	(0)	41	47	49	53
Toename FTE tov 2018			5	7	11
Tabel 1b, Toename FTE ten opzichte van 2018	2017	2018	2019	2020	2021
<i>Zorgpersoneel verpleeghuis in loondienst</i>	<i>realisatie</i>	<i>Begroting toename gemiddeld aantal FTE op jaarbasis</i>			
Niveau 1	nvt	nvt	2	2	2
Niveau 2	nvt	nvt	2	-3	-6
Niveau 3	nvt	nvt	2	6	12
Niveau 4	nvt	nvt	0	2	3
Niveau 5	nvt	nvt	0	1	1
Niveau 6	nvt	nvt	-	-	-
Behandelaar	nvt	nvt	-	-	-
Overig zorgpersoneel	nvt	nvt	-	-	-
Leerlingen	nvt	nvt	-	-	-
Toename FTE tov 2018	nvt	nvt	5	7	11

### *3. De doelen voor personeelsbeleid*

Om de strategische beleidsdoelen uit het beleidsplan te behalen, hebben we een de volgende doelen op gebied van personeelsplanning.

Doelen zijn:

#### **1. Personeelsgebouw op sterkte brengen qua kennis en kunde**

*Actie 1: Uitbreiding kennis en kunde.*

Door de complexere zorg en daaraan verwante probleemgedrag, groepsdynamiek hebben we medewerkers nodig die daar mee om kunnen gaan. We denken dan aan: kennis-uitbreiding (GVP of GVPZ, GHP of niveau-verhoging (naar niveau VIG 3 of MZ4/EVV) van onze medewerkers.

Het streven is om op natuurlijke manier te groeien naar inzet van 2 medewerkers met niveau 3 op een woongroep van 9 bewoners per ochtend- en avonddienst. En daarbij een ochtend- en avonddienst van 2 uur huiskamerdienst en 2 uur huishoudelijke taken. Het proces om medewerkers op te leiden en te laten doorstromen in een ander niveau heeft tijd nodig. Dit proces is al ingezet. Door middel van subsidie is het nu mogelijk medewerkers in de komende jaren voor verzorgende IG (VIG niveau 3) te laten opleiden. Het besef is daar dat het meer tijd nodig heeft dan t/m 2021 om het personeelsgebouw, zoals boven beschreven goed op orde te hebben. Belangrijk is om tijdig bij te sturen.

*Actie 2: Uitbreiding in aantallen verzorgenden:* de formatie van vaste medewerkers dient te worden uitgebreid met een grotere groep van flex-medewerkers. De werving en binding van flex-medewerkers is een uitdaging als tweede actie bij dit doel. Introductiebijeenkomsten dienen als input om de visie van Moriahoeve vanaf het begin te kunnen implementeren in de werkhouding. Nieuwe creatieve vormen worden ingezet om personeel te vinden en te binden, zoals een open dag voor personeel, een meeloopdag, mond-tot-mond-reclame.

*Actie 3: Duurzame inzetbaarheid en behouden van personeel:* het behouden van gezond en inzetbaar personeel is de volgende actie, die we doen door middel van jaargesprekken op basis van het Huis van Werkvermogen. Inzet van arbodienst en periodieke onderzoeken bij medewerkers waarbij het stoplicht op oranje staat, aanbieden van fitness zijn voorbeelden van interventies hierop. Arbodienst is actief betrokken bij risico-inventarisatie en professionele ziekteverzuimbegeleiding.

*Actie 4: Teams in balans qua werkervaring en leeftijd:* voor continuïteit is het belangrijk dat er jongere verzorgenden worden aangenomen. Dat oudere medewerkers goed verdeeld zijn over de teams.

#### **2. Kwalitatief hoogwaardige dementiezorg**

*Actie 1: Inzet van GVP en GHP-medewerkers bij onbegrepen gedrag vanwege dementie, naast huisarts en Specialist Ouderengeneeskunde en Psycholoog:*

Noodzaak is het om verdieping te krijgen in de omgang met gedrag als gevolg van het dementieproces. Zoals inzet van Gespecialiseerd Verzorgende Psycho-Geriatrie (GVP) en Gespecialiseerd Helpende Psycho-Geriatrie (GHP) en Gespecialiseerd Verzorgende Palliatieve zorg per team minimaal 2 medewerkers opgeleid.

*Actie 2: Onderzoek naar herverdeling taken in teams, met mogelijk meer inzet van niveau 4 op welzijn*

De groepsdynamiek vraagt om medewerkers die het groepsproces kunnen begeleiden en het welzijn kunnen bevorderen. Daartoe is het onderzoek nodig om te zien waar deskundigheid op gebied van welzijn en groepsdynamiek het beste kan worden ondergebracht.

*Actie 3: Inzet huiskamerdienst ook in avonduren:* de extra inzet van de huiskamerdienst in de ochtend is al ingezet. Maar ook in de avonduren is dit zeer gewenst.

### **3. Balans primaire proces en overhead behouden**

*Actie 1: Behouden laag percentage overhead:*

Strategisch doel in personeelsbeleid is het behouden van een laag percentage overhead (<10%). De bedoeling is dat er zoveel mogelijk van het geld dat bedoeld is voor de inzet van zorgpersoneel ook terecht komt in het primaire proces. We zien dat de coördinatie van de teams en bewonerszorg veelal ligt in handen van de Coordinator zorg. We onderzoeken of het mogelijk is om in de teams van de woningen meer regelzaken en coördinatie onder te brengen.

*Actie 2: Goede samenwerking, communicatie en gewenste cultuur*

Te realiseren door: introductiebijeenkomsten, personeelsbijeenkomsten, samenwerking met de OR, gestructureerd werkoverleg, eenduidige stijl van leidinggeven. Cultuur die gewenst is: warm, betrokken, open, bevlogen, korte lijnen en verfrissend.

*Actie 3: Methodisch werken doorgevoerd in hele organisatie.* Indien er aantoonbaar methodisch gewerkt wordt door de gehele organisatie, kunnen de lijnen kort blijven en is de communicatie helder.



## 5. Bijlage 1 - Externe ontwikkelingen

Trends die de zorg in komende jaren ingrijpend veranderen zijn:

**Vergrijzing en kosten nemen toe:** De vergrijzing van de Nederlandse bevolking neemt toe. De aantallen in de vergrijzing zijn hoog. Het CBS geeft aan dat de groep 70-plussers groeit in de periode tot 2025 met 34%: van 2,05 naar 2,75 miljoen. Het aantal 80-plussers neemt toe tot 1,25 miljoen. De toename van het aantal zorgvragers zorgt voor stijgende kosten in de zorg. De zorgkosten zullen daarmee tot in 2040 verdubbelen ten opzichte van 2015.

De ontwikkeling van de toekomstige zorgvraag 2016-2025 ligt in de provincie Utrecht hoger dan het gemiddelde van alle regio's van Zilveren Kruis Zorgkantoor.

**Van zorg naar kwaliteit van leven:** We gaan minder uit van gemiddelde tevredenheid en kwaliteit, maar het gaat echt om maatwerk. De behoefte van de zorgvrager komt nog meer centraal te staan. Het gaat om dialoog tussen zorgverlener en cliënt. Verwachtingen inventariseren en managen.

**Te kort aan zorgpersoneel:** Binnen de zorg is de afgelopen jaren stevig bezuinigd, gereorganiseerd en ook massaal ontslagen. Op dit moment zijn het vooral de personeelstekorten die in zorgland domineren. Door de vergrijzing en het terugdraaien van de eerdere bezuinigingen is dit tekort ontstaan. Daarnaast stroomt er weinig nieuw, jong personeel de zorg in vanwege het slecht imago van de sector. Werkdruk, agressie en weinig uitdaging in de ouderenzorg worden als argumenten genoemd. Volgens het UWV kan de zorg de komende jaren de 140.000 vacatures niet invullen. Het gaat hierbij vooral om verzorgenden en verpleegkundigen op mbo en hbo-niveau.

**Client wordt kritische zorgconsument:** "Neem de regie voor gezondheid en zorg in eigen hand" is de afgelopen jaren aangemoedigd vanuit de overheid. Dat is voor een groot deel gelukt. De onuitputtelijke informatiebron internet speelt hier een grote rol in. Zeker in het medische circuit is er een groot naslagwerk gekomen en ook met het waarden van zorgondernemers op bijv. Zorgkaartnederland.nl is openbaar hoe kwaliteit van de zorgverlener beoordeeld wordt.

**Zorg vaker thuis verleend:** Nederland transformeert van een verzorgingsstaat naar een participatiemaatschappij. Participatie wet, Jeugdwet en Wet Maatschappelijke Ondersteuning veranderen het zorgsysteem ingrijpend. Het is niet meer vanzelfsprekend dat de overheid alle hulp die nodig is zal verlenen. Dat betekent minder zorg van instanties en meer hulp vanuit het sociale vangnet en zo min mogelijk in een instelling vertoeven.

**De zorg digitaliseert en robotiseert:** De zorgkosten rijzen de pan uit en het personeel is schaars. Digitale technologie kan de kwaliteit van de zorg doen stijgen en tegelijk de kosten beteugelen. E-health wordt op steeds grotere schaal toegepast, zoals robotisering. Op een ander niveau zien we elektronische hulpmiddelen die signaleren, zoals domotica, camera's, horloge, gps-volgsystemen. Technologie helpt ons ook om gezonder te blijven: medicijndispensers, stappentellers, online consulten, zorgafspraken online maken in een portaal, eigen digitale zorgdossiers.

Zorg blijft mensenwerk. De kunst is om met een nieuwe blik en gezond verstand te komen tot creatieve oplossingen die bijdragen aan de zorg aan cliënten binnen de sector.

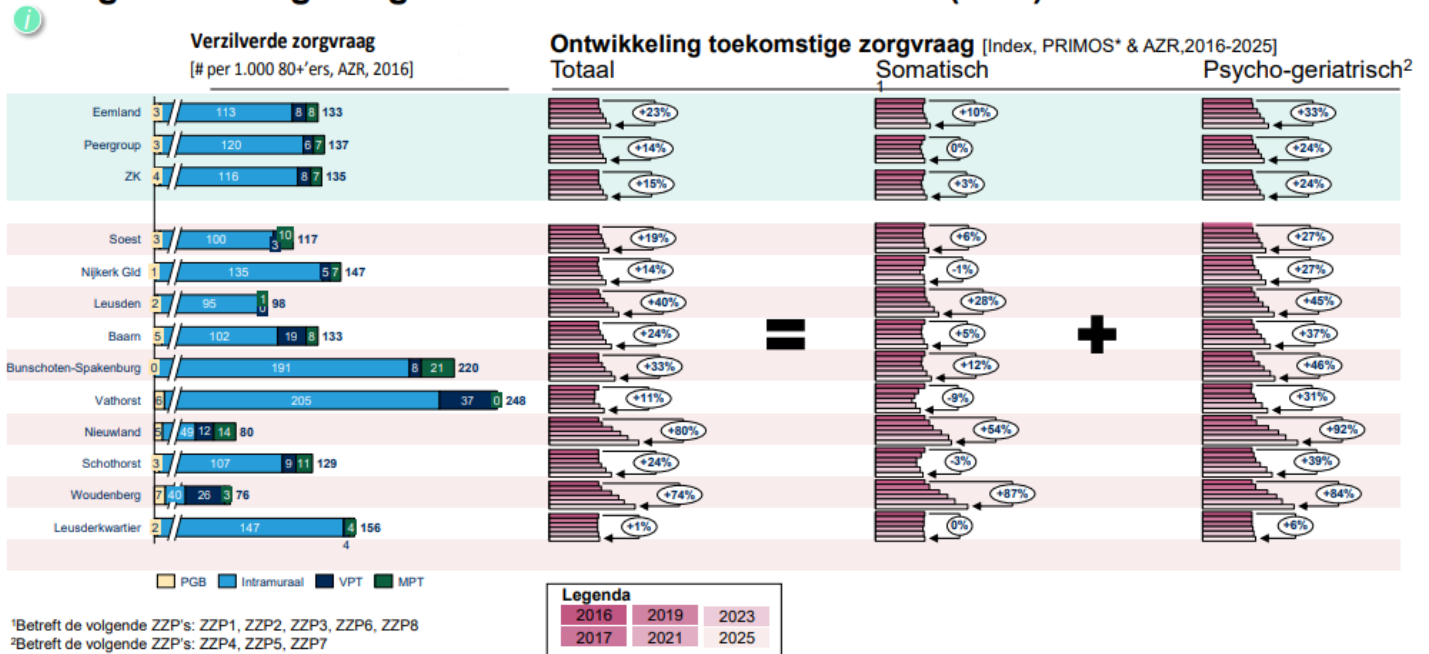
Een groot probleem in de zorg is dat er veel tijd in de zorg opgaat aan administratie. Het blijkt zelfs in de zorg 40% van de tijd in te nemen. Door deze processen te digitaliseren, kunnen zorgmedewerkers veel tijd en energie besparen. Het scheelt veel schakelen tussen verschillende tools. Ook de intake van bewoners kan dankzij digitale technologie goedkoper en tegelijkertijd klantvriendelijker.

**Verdubbelen doelgroep dementie:** Bij de start in 2012 was de verwachting al dat de doelgroep dementie tot 2030 zou verdubbelen. In die periode bevinden we ons nu.

De realiteit is dat er in de wijde omtrek te weinig plaatsen zijn voor verblijf in de verpleeghuizen en zeker in de kleinschalige wooninitiatieven, waar voor vele zoekenden de voorkeur naar uitgaat. Er is grote behoefte aan tijdelijk en langdurig verblijf voor mensen met dementie. Hieronder staat een prognose die gemaakt is door het Zorgkantoor betreffende de regio Eemland. Met name in de

gemeente Woudenberg is de toename die verwacht wordt in 2025 gestegen tot +84% ten opzichte van de huidige PG-plaatsen = 65 plaatsen tekort.

## Hoe gaat de zorgvraag zich ontwikkelen in Eemland? (1-10)



**Verschuiving naar langer thuis wonen:** In de afgelopen jaren is een verschuiving te zien naar langer thuis wonen, korter gebruik maken van een vorm van dagactiviteiten, een hogere zorgzwaarte bij opname, een korter verblijf en een versnelling van het dementieproces binnen de woningen en dagactiviteiten. De doorstroomtijd is flink omhoog gegaan. Dit zorgt voor een andere dynamiek in de zorg, in de organisatie en in de communicatie.

**Beroepsgroep:** In het midden van het land zijn de inwoners redelijk honkvast. Jongeren gaan studeren, blijven veelal werken in de omgeving. De demografische cijfers laten zien dat de beroepsgroep tussen 25/40 jaar goed is vertegenwoordigd in de provincie Utrecht en Gelderland, waar Moriahoeve is gesitueerd.

**Logeren met zorg en echtparenwoningen:** De roep naar extra woonruimte voor de doelgroep mensen met dementie is groot, in het midden van het land. De vraag naar tijdelijk verblijf of logeren met zorg is duidelijk toegenomen in de afgelopen 3 jaar. Een ander vraagstuk blijft: het samen blijven wonen van echtparen, waarvan één de WLZ-indicatie heeft voor verblijf binnen een zorginstelling.

**Concurrentie:** in de omgeving van Moriahoeve komt binnen afzienbare tijd een locatie van de Herbergier en ook op andere punten zien we kleinschalige woonvormen voor mensen met dementie ontstaan. Er is veel groei in woonvormen nodig voor de doelgroep. De zorgconcepten die in de omgeving zich settelen zijn over het algemeen geen concurrentie voor Moriahoeve, aangezien ze zich allen op het midden of hoge segment richten. Dat wil zeggen dat de huur boven € 2000 per maand is.

## 6. Bijlage 2 - Interne ontwikkelingen

**Korter verblijf en dementieproces met meer onbegrepen gedrag:** Zeker in het jaar 2018 zijn we met onze neus op de feiten gedrukt, door een turnover van 15 bewoners. Ten opzichte van de totale bezetting van 37 heeft dit een enorme impact gehad. Dit maakt ook dat we niet omheen kunnen: de bezetting van personeel dient zo te worden ingericht dat er voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is en met name tijdens de ochtend- en avondspits-tijden in de huiskamer. Door de kortere verblijftijd in Moriahoeve en het dementieproces dat daardoor verhevigt, ontstaat meer onbegrepen gedrag. Gedurende langere perioden (dit gaat in golfbewegingen) is de lichamelijke zorg bij meerdere bewoners in de eindfase hoog. Vervolgens is bij instroom van meerdere nieuwe bewoners de individuele begeleiding weer hoog. Het vraagt een continue de bewoner op een (ver)frisse(nde) manier willen zien en de juiste kennis in huis hebben om dit te kunnen duiden en vervolgens mee om te gaan. Permanent toezicht in de huiskamer is nodig. Kortom: De zorgvraag van bewoners met een ZZP5 indicatie is zwaarder dan voorheen. Dat vraagt om goed gekwalificeerd personeel.

**Personele bezetting:** De laatste jaren is in Nederland de krapte op de arbeidsmarkt een thema waar we niet omheen kunnen. Ondanks het feit dat de organisatie nog steeds redelijk op sterkte is met goed opgeleide medewerkers, lopen we ook tegen de feiten aan dat er weinig verzorgenden te vinden zijn. Bijdragen aan een goede voedingsbodem voor nieuwe medewerkers in de zorg zien we dan ook als kans.

**Stimulering om opleiding te volgen:** We zien bij de medewerkers een grote bereidheid om te willen leren. Nu de financiële middelen beschikbaar zijn van overheidswege, wordt er intern gestimuleerd om door te groeien, hetzij in niveau, hetzij in verdieping op het gebied van welzijn, dementie of palliatieve zorg.

**Capaciteit is begrensd:** De wachtlijst wordt actief beheerd, er zit wel een grens aan de capaciteit van Moriahoeve. En daar wordt steeds maar weer een beroep op gedaan. Vanwege de warme zorg en betrokkenheid, vanwege de locatie en de aangeboden activiteiten wil de doelgroep graag komen wonen in onze woningen. Eigenlijk is er continue een wachtlijst van meer dan 10 urgent wachtenden, waarvoor geen plaats binnen onze organisatie noch in een verpleeghuissetting in de wijde omtrek.

Dit is iets wat behoorlijk wringt binnen de organisatie. En wat ook de doorstroom van de Dagactiviteiten en het Ont-moetingscentrum belemmert. Het houdt ons dagelijks bezig, vanwege de zorgplicht rondom mensen die op de wachtlijst staan en de dreigende crisissituaties thuis.

De wens en visie om een kleine overhead te hebben en te houden, heeft tot gevolg dat er op het gebied van continuïteit en specialistische kennis risico's zijn.