

A close-up photograph of several purple allium flowers. The flowers are spherical and composed of many small, individual blossoms. The background is a soft, out-of-focus green, suggesting foliage. The lighting is bright, highlighting the texture of the petals.

# Beleidsplan

## 2022-2023

Woonzorgboerderij Moriahoeve

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	2
1. Inleiding beleidsplan 2022-2023 .....	4
1.1 Missie Moriahoeve .....	4
1.2 Visie van Moriahoeve .....	4
1.3 Uitgangspunten Beleidsplan .....	4
2. Profiel zorgaanbod Moriahoeve.....	5
2.1 Locatie .....	5
2.2 Zorgverlening   Zorgaanbod .....	5
2.3 Zorgverlening   ZZP verdeling .....	5
2.4 Moriahoeve toekomstgericht .....	5
3. Profiel personele inzet Moriahoeve.....	6
3.1 Aantal zorgverleners en vrijwilligers (peildatum 11-2021).....	6
3.2 Verdeling zorgverleners over functies en niveaus (peildatum 11-2021).....	6
3.3 Verhouding leerling/gediplomeerden (peildatum 11-2021).....	6
3.4 Instroom (peildatum 11-2021).....	6
3.5 Uitstroom (peildatum 11-2021).....	7
3.6 Functiewijzigingen (peildatum 11-2021).....	7
3.7 Personele kosten versus opbrengsten (peildatum 11-2021).....	7
3.8 Organigram .....	7
4. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning.....	8
4.1 Basisvoorwaarden – Goede zorg voor de bewoner .....	8
4.2 Strategische doelstelling 2022-2023 .....	8
4.3 Concrete doelstellingen: Persoonsgerichte zorg en ondersteuning.....	8
5. Wonen en welzijn.....	9
5.1 Basisvoorwaarden- Een aangenaam leven.....	9
5.2 Strategische doelstelling 2022-2023 .....	9
5.3 Concrete doelstellingen: Wonen en welzijn.....	9
6. Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning .....	10
6.1 Basisvoorwaarden- Leren door professionals in teams.....	10
6.2 Strategische doelstelling 2022-2023 .....	10
6.3 Concrete doelstellingen: Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning.....	10
7. Leren en ontwikkelen .....	11
7.1 Basisvoorwaarden- Lerende organisaties.....	11
7.2 Strategische doelstelling 2022-2023 .....	11
7.3 Concrete doelstellingen: Leren en ontwikkelen.....	11
8. Leiderschap, governance en management .....	12
8.1 Basisvoorwaarden- Transparantie en verantwoording .....	12
8.2 Strategische doelstelling 2022-2023 .....	12
8.3 Concrete doelstellingen: Leiderschap, governance en management.....	12

9.	Personeelssamenstelling .....	13
9.1	Basisvoorwaarden- Kwaliteit in relatie tussen bewoner en zorgverlener .....	13
9.2	Normen personeelssamenstelling .....	13
9.2	Strategische doelstelling 2022-2023 .....	13
9.3	Concrete doelstellingen: Personeelssamenstelling .....	13
10.	Hulpbronnen .....	14
10.3	Basisvoorwaarden- Hulpbronnen en omgeving.....	14
10.2	Strategische doelstelling 2022-2023 .....	14
10.3	Concrete doelstellingen: Gebruik van informatie .....	14
11.	Gebruik van informatie.....	15
11.1	Basisvoorwaarden- Waarderen om te van te leren.....	15
11.2	Strategische doelstelling 2022-2023 .....	15
11.3	Concrete doelstellingen: Gebruik van informatie .....	15
12.	Identiteit.....	16
12.1	Basisvoorwaarden- Identiteitswaarden.....	16
12.2	Strategische doelstelling 2022-2023 .....	16
12.3	Concrete doelstellingen: Gebruik van informatie .....	16
	Doelstellingen A4 .....	1



# 1. Inleiding beleidsplan 2022-2023

Voor u ligt het beleidsplan van Moriahoeve 2022-2023. Dit plan is geschreven vanuit de herziene missie en visie van Moriahoeve;

## 1.1 Missie Moriahoeve

Moriahoeve biedt professionele dementiezorg waarin persoonlijke wensen en behoeften centraal staan. Dit doen wij van hart tot hart met de Bijbel als uitgangspunt in een landelijke omgeving.

## 1.2 Visie van Moriahoeve

- wij bieden betaalbare zorg- en dienstverlening aan mensen met dementie zowel in de thuissituatie, op de dagbesteding als binnen de vier woningen.
- wij blinken uit in het zoeken naar eigenheid en eigenwaarde van onze cliënten, en doen dit samen met familie/mantelzorgers.
- wij leveren zorg vanuit een christelijke levensvisie met de Bijbel als uitgangspunt; daarbij zijn bewoners met andere levensovertuigingen welkom,
- wij werken vanuit een groene en landelijke omgeving, waar onze bewoners de verschillende seizoenen optimaal kunnen ervaren, en regelmatig verse groenten uit eigen tuin eten.
- bij ons zijn familie/mantelzorgers welkom deel uit te maken van het leven binnen de woning en daar waar wenselijk hun naaste/kennis te ondersteunen.
- wij organiseren de zorg rondom onze bewoners en stemmen de dagindeling af op de behoefte van de bewoners. Wij organiseren voor hen geluk- en belevingsmomenten. Vrijheid is een belangrijke waarde waarbij risico's gezamenlijk weloverwogen genomen worden,
- binnen de professionele werkomgeving van Moriahoeve zijn regels van toepassing, maar is de menselijke maat leidend,
- wij zijn betrouwbaar en leerbaar: we zeggen wat we doen, doen wat we zeggen en staan open voor feedback,
- om de zorg te kunnen bieden werken onze betrokken medewerkers samen met andere deskundigen.

## 1.3 Uitgangspunten Beleidsplan

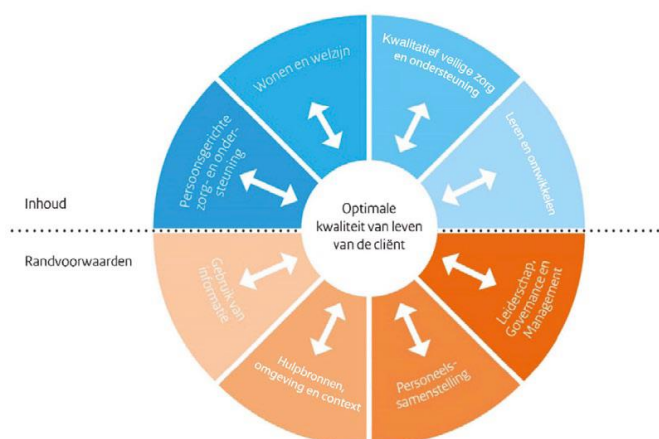
Vanuit deze visie is er met het managementteam, de medewerkers, cliëntenraad, extern deskundigen en de Raad van Toezicht toekomst gericht nagedacht over de plannen en ontwikkelingen voor Moriahoeve. Bij deze plannen was het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg het uitgangspunt. Op deze wijze hebben de plannen een wettelijke basis voor de kwaliteit van de (verpleeghuis)zorg.

Uitgangspunten vanuit dit kader zijn de basisvoorwaarden voor de zorg en ondersteuning voor mensen die niet meer thuis kunnen wonen. De zorg moet optimaal aansluiten bij zijn of haar wensen en zorg- en ondersteuningsbehoeften. Het is belangrijk dat bewoners hun leven zoveel mogelijk kunnen voortzetten op de manier die het beste bij hen past. Om deze zorg goed te kunnen organiseren moet je samenwerken voor het beste resultaat. Zowel intern als bij de inzet van externe deskundigen.

Het beleidsplan is grotendeels opgebouwd vanuit de verschillende perspectieven die in het kwaliteitskader ook aan de orde komen. Het laat op de eerste plaats zien wat bewoners en hun naasten mogen verwachten van de zorgverlening. Ten tweede stimuleert dit beleidsstuk Moriahoeve en de zorgprofessionals om samen de kwaliteit van de zorg en ondersteuning continu te optimaliseren en het lerend vermogen te versterken. Ten derde is dit beleidsstuk de basis voor extern toezicht en voor inkoop en contracteren van zorg.

De doelstellingen en verbetervoorstellen uit dit beleidsplan worden vastgelegd in de mijlpalen planning binnen de organisatie. Deze worden maandelijks geëvalueerd en besproken.

In dit beleidsplan bedoelen we met bewoners alle bewoners van Moriahoeve en de deelnemers aan de dagbesteding.



## 2. Profiel zorgaanbod Moriahoeve

### 2.1 Locatie

Moriahoeve is gelegen in het buitengebied van Woudenberg. (3931 PM, Woudenberg) De meeste medewerkers wonen in een straal van ongeveer 10 kilometer van Moriahoeve. De organisatie kenmerkt zich als warm, betrokken en professioneel. Moriahoeve is gevestigd aan de Steeg 4a te Woudenberg.

De woonzorgboerderij is ruim opgezet. De ruimte tussen de vier huizen doet denken aan een ouderwets hofje. De ruime binnentuin nodigt uit om naar buiten te gaan en rond te wandelen langs de bloembakken. Rond de vier woningen ligt een moestuin, zijn bosschages waar prachtig vogelgeschetter te horen is, scharrelen kippen, schapen en andere dieren rond. Tevens is er een boomgaard met appel-, peren- en kersenbomen, waartussen de beweegtoestellen voor bewoners geplaatst zijn. Aan de andere zijde van het gebouw ligt een grote groentetuin, die onderhouden wordt door de vrijwilligers. De oogst wordt gebruikt en verwerkt in de maaltijden voor de bewoners.

De bewoners wonen in 4 woningen (9 of 11 bewoners per woning). De woningen zijn genaamd; Jiftha, Karmel, Gilboa en Amana. Elke woning beschikt over een woon/eetkamer, keuken en is voorzien van belevingsgerichte zithoeken. Bij Moriahoeve wonen de bewoners zoveel mogelijk 'als thuis'. Dit wordt vorm gegeven door de persoonlijk wensen van de bewoners zoveel mogelijk centraal te stellen maar ook door op de woning zelf de maaltijden te bereiden, te wassen, zelf de boodschappen in te kopen, etc. Aangezien Moriahoeve 'u wordt hier gezien' als belangrijk uitgangspunt hanteert, is kleinschaligheid ook van belang. Dat betekent over het algemeen dat bewoners en hun naasten, medewerkers en vrijwilligers bij naam kennen, zich gezien voelen, elkaars bijzonderheden kennen en waar mogelijk accepteren. Om dit zoveel mogelijk te waarborgen werkt Moriahoeve met vaste basisteams per woning, met daaromheen een schil van vaste flexibele medewerkers. Naast het wonen wordt er op het ontmoetingscentrum dagbesteding en begeleiding geboden aan mensen van buiten de organisatie.

### 2.2 Zorgverlening | Zorgaanbod

- Moriahoeve levert op basis van de WLZ (Wet Langdurige Zorg) zorg aan 38 (oudere) mensen met dementie in een landelijke omgeving, op basis van indicatie VV5 en VV7. De leeftijd van de bewoners ligt tussen de 60-100 jaar.
- Er wordt diverse dagdelen activiteiten en zorgondersteuning aangeboden bij het Ontmoetingscentrum Rafidim. (terrein Moriahoeve) op basis van de WMO/WLZ.
- Op aanvraag wordt er individuele begeleiding geboden aan bewoners thuis. Dit wordt gefinancierd vanuit de WLZ. Op deze manier werken wij er vanuit Moriahoeve aan mee dat mensen langer verantwoord thuis kunnen wonen.

### 2.3 Zorgverlening | ZFP verdeling

Prestatienaam	Aantal bewoners (peildatum 11-2021)	Max NZa tarief 2022 excl. NHC/NIC	Omzet per jaar (2022)	Leegstand	Omzet per jaar (incl. mogelijk leegstand)
VPT VV5 excl. BH incl. DB V051	32	€ 241,22	€ 2.817.467,12	0,984	€ 2.772.387,65
VPT VV7 excl. BH incl. DB V071	5	€ 294,55	€ 237.544,92	0,984	€ 582.944,20
			<b>€ 3.355.012,04</b>		<b>€ 3.301.331,84</b>

### 2.4 Moriahoeve toekomstgericht

Moriahoeve bestaat in 2022 10 jaar en is in de achterliggende jaren gegroeid tot een mooie, professionele zorgorganisatie die door externen wordt bestempeld als een organisatie die excellente zorg levert aan de bewoners en bezoekers. Hier zijn we trots op en tegelijk beseffen we dat we hard moeten blijven werken en ontwikkelen om deze zorg te blijven geven. Doordat veel medewerkers in de achterliggende jaren zijn geschoold en getraind kunnen we zeggen dat we echt deskundig zijn in het geven van zorg en begeleiding aan psychogeriatrische zorgvragers. We zijn ook dankbaar dat we nog steeds voldoende bevoegd en bekwaam personeel kunnen aantrekken om deze zorg te geven.

Toekomstgericht zal Moriahoeve zich verdiepen in de mogelijkheden om het zorgaanbod verder te kunnen uitbreiden. Deze uitbreiding vraagt een gedegen vooronderzoek en plan. Naast het behouden van het huidige zorgaanbod, waarbij kwaliteit niet meetbaar achteruit mag gaan, zal dit een van de ontwikkelpunten zijn in de komende jaren.

In de hoofdstukken 4 t/m 12 zal per domein beschreven worden welke strategische doelstellingen er zijn binnen Moriahoeve in de komende jaren. Het strategische doel zal in de concrete doelen opgedeeld worden in de jaren 2022 en 2023. Een aantal doelen zal blijvend of een nog langere termijn nodig hebben om geheel uit te werken.

### 3. Profiel personele inzet Moriahoeve

#### 3.1 Aantal zorgverleners en vrijwilligers (peildatum 11-2021)

Funcctie	Aantal medewerkers
Bestuurder/directeur	1
Bestuurssecretaris	1
Management assistente/secretaresse	2
Verpleegkundigen (niveau 4/5)	4
Verpleegkundigen in opleiding (niveau 4)	2
Verzorgenden (niveau 3) incl flex	35
Verzorgenden in opleiding (niveau 3)	9
Helpenden (niveau 2) incl. flex	24
Huiskamerdienst (niveau 2)	25
Activiteitencoaches bewoners (niveau 2/3)	3
Facilitair	2
Pastoraal werker	1
Stagiair	2
<b>Totaal aantal zorgverleners</b>	<b>114</b>
Vrijwilligers	51
<b>Totaal aantal zorgverleners en vrijwilligers</b>	<b>165</b>

#### 3.2 Verdeling zorgverleners over functies en niveaus (peildatum 11-2021)

Funcctie	Aantal FTE	Aantal medewerkers
Bestuurder (niveau 5)	0,67	1
Bestuurssecretaris (niveau 5)	0,78	1
Verpleegkundige coördinatoren zorg (niveau 4/5)	1,78	3
Management assistente/secretaresse (niveau 3/4)	1,34	2
Verpleegkundigen (niveau 4/5)	1,72	1
Verpleegkundigen in opleiding (niveau 4)	1,70	2
Verzorgenden (niveau 3)	14,02	29
Verzorgenden in opleiding (niveau 3)	5,20	9
Verzorgenden flex (niveau 3)	2,99	6
Helpenden incl flex (niveau 2)	8,02	24
Huiskamerdienst (niveau 2)	5,65	25
Huishoudelijk medewerker	0,67	1
Activiteitencoaches bewoners (niveau 2/3)	1,44	3
Activiteitenbegeleiders ontmoetingscentrum (dagbesteding) (niveau 3/4)	0,88	4
Vrijwilliger coördinator (niveau 4)	?	1
Technische dienst	0,94	2
Pastoraal werker	0,44	1
Stagiair	0,89	1
<b>Totaal aantal zorgverleners</b>	<b>50,13</b>	<b>114</b>
Vrijwilligers	-	51
<b>Totaal aantal zorgverleners</b>	<b>50,13</b>	<b>165</b>

#### 3.3 Verhouding leerling/gediplomeerden (peildatum 11-2021)

Verhouding leerling/gediplomeerden	Aantal medewerkers	%
Totaal aantal verzorgenden en verpleegkundigen in de zorg	46	100%
Leerling verzorgenden (niveau 3)	9	19%
Leerling verpleegkundigen (niveau 4)	2	4%
<b>Totaal verzorgenden in opleiding</b>	<b>11</b>	<b>23%</b>

#### 3.4 Instroom (peildatum 11-2021)

Funcctie instroom 2021	Niveau	Aantal
Management assistente/secretaresse	Niveau 3	1
Verzorgenden	Niveau 3	2
Verzorgenden flex	Niveau 3	5
Helpenden	Niveau 2	5
Huiskamermedewerkers	Niveau 2	13
Huishoudelijk medewerkers	Niveau 2	1
Stagiaires	-	2
<b>Totaal instroom</b>		<b>29</b>

### 3.5 Uitstroom (peildatum 11-2021)

Functie uitstroom 2021	Niveau	Aantal
Verzorgenden	Niveau 3	2
Verzorgenden flex	Niveau 3	3
Helpenden	Niveau 2	7
Huiskamermedewerkers	Niveau 2	9
Huishoudelijk medewerkers	Niveau 2	1
Slaapwacht	Niveau 2	1
Stagiaires	-	5
<b>Totaal uitstroom</b>		<b>28</b>

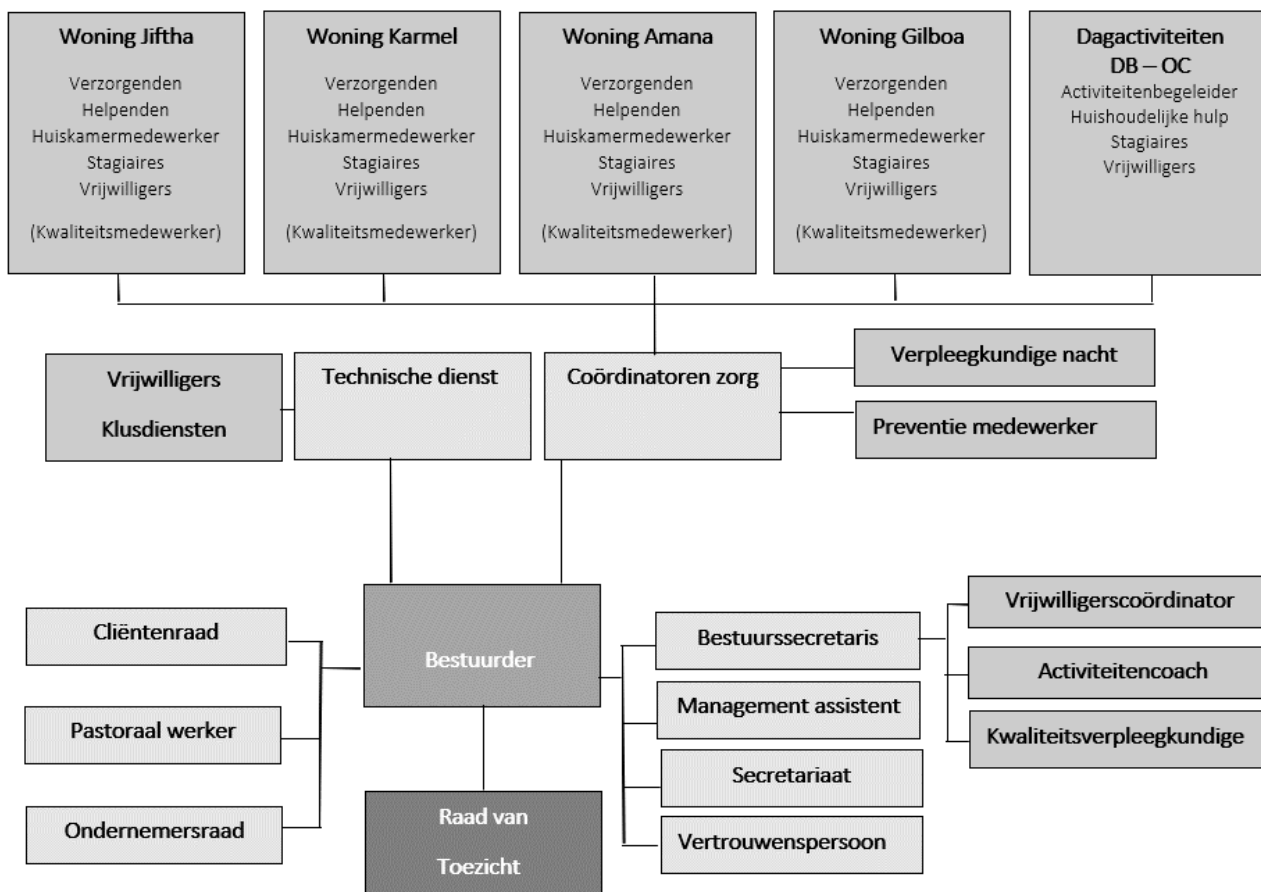
### 3.6 Functiewijzigingen (peildatum 11-2021)

Functiewijziging 202	Niveau	Aantal
Helpende –verzorgende	2 > 3	1
Verzorgende-Helpende	3 > 2	0
<b>Totaal van functie gewijzigd</b>		<b>1</b>

### 3.7 Personele kosten versus opbrengsten (peildatum 11-2021)

Personele kosten versus opbrengsten		%
Opbrengsten	€ 3.168.328	
Personele kosten	€ 2.332.502	73.62 %

### 3.8 Organigram



## 4. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

### 4.1 Basisvoorwaarden – Goede zorg voor de bewoner

Bewoners bij Moriahoeve krijgen multidisciplinaire verzorging/verpleging. Ook wordt er door Moriahoeve behandeling en ondersteuning ingezet voor de (complexe) zorg- en ondersteuningsvragen via de eerste lijn op consultbasis via de 2<sup>e</sup> lijn. De huisarts is in deze hoofdbehandelaar. Deze zorgvragers stellen eisen aan de competenties, kennis en kunde van de zorgprofessionals. De juiste (medische) zorg, passende ondersteuning en activiteiten om het leven zo aangenaam mogelijk te maken zijn integraal onderdeel van de begeleiding die bewoners krijgen om het leven zo zelfstandig en prettig mogelijk vorm te geven. Voor de bewoners geldt ook dat zij het laatste fase van hun leven bij Moriahoeve doorbrengen. Goede palliatieve en terminale zorg maken ook onderdeel uit van zorg, ondersteuning en begeleiding in deze fase van het leven.

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning begint met goed weten wie iemand is en wat er voor hem of haar toe doet. Gehoord en gezien worden is voor iedereen belangrijk. De dialoog tussen de bewoner en de zorgmedewerker vormt de basis van persoonsgerichte zorg en ondersteuning. Goed luisteren en een open, eerlijke communicatie vormen het vertrekpunt voor de dialoog, maar ook het opmerken en goed interpreteren van non-verbale signalen behoren tot de kerncompetenties van onze zorgprofessionals. Naasten zijn vaak een belangrijke schakel als de dialoog door de gezondheid van de bewoner niet altijd met woorden gevoerd kan worden. Een belangrijk middel is hierbij het gezamenlijk vullen van het levensverhaal in het bewonersdossier.

De bewoner, zijn naasten en de zorgmedewerker zijn regelmatig in gesprek over de benodigde zorg en ondersteuning, wensen en verlangens van de bewoner. De zorgmedewerker brengt hier zijn eigen professionaliteit in. De contactverzorgende en de bewoner en zijn naasten komen samen tot afspraken over persoonsgerichte zorg en ondersteuning. De contactverzorgende legt deze vast in het zorgleefplan van de bewoner.

#### Belangrijke uitgangspunten zijn:

- **Compassie:** De bewoner ervaart nabijheid, vertrouwen, aandacht en begrip
- **Uniek zijn:** De bewoner wordt benaderd als individu, vanuit zijn persoonlijke verhaal en identiteit
- **Autonomie:** De bewoner heeft zolang mogelijk eigen regie over leven en welbevinden
- **Samen beslissen:** In overleg met bewoner en haar naasten worden afspraken gemaakt over zorg, behandeling en ondersteuning die vastgelegd worden in het zorgleefplan

### 4.2 Strategische doelstelling 2022-2023

Moriahoeve ontwikkelt expertise door op het gebied van de begeleiding van ouderen met dementie uit te breiden, zowel in de zin van kennisoverdracht als op het gebied van uitbreiding d.m.v. (mogelijk) nieuwe locatie(s)

### 4.3 Concrete doelstellingen: Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Doelstelling	2022	2023
Behouden en uitbreiden van expertise op het gebied van begeleiding aan bewoners met psychogeriatrische problematiek	-GVP taakbeschrijving is geïmplementeerd hierdoor worden de GVP-ers in hun kracht gezet worden waarbij ze doelbewust hun kennis inzetten bij de bewoners en het delen binnen het team -Rol van de verpleegkundige wordt (toekomstgericht) helder gemaakt -Er komt duidelijkheid over de rol van de GHP	-Voldoende GVP-ers op de woningen (2 medewerkers per woning) -Verpleegkundigen worden doelmatig ingezet bij de rol die in 2022 is vastgesteld
Uitbreiden van expertise op het gebied van uitbreiding d.m.v. (mogelijk) nieuwe locatie(s)	-Begeleiding thuis wordt op aanvraag ingezet en er wordt in 2022 onderzocht om dit structureel wel of niet uit te bereiden - Uitbreiding van 1 appartement op woning Amana -Onderzoek naar uitbreiding mogelijk nieuwe locatie (markt en locatieonderzoek) -Er wordt een PR plan opgesteld en promotiefilm gemaakt van de organisatie	-Begeleiding thuis wordt mogelijk structureel ingezet (afhankelijk van het onderzoek in 2022) -Onderzoek naar uitbreiding mogelijk nieuwe locatie (bij mogelijke uitbreiding plannen concreter opstellen en vormgeven)
Methodisch werken is geborgd in de zorgprocessen	-Kwaliteitsverpleegkundige en kwaliteitsmedewerkers coachen en ondersteunen de zorgmedewerkers bij het goed inzetten van een PDCA-cyclus binnen de verschillende onderdelen van het zorgproces -Specifieke aandachtspunten vanuit de kwaliteitsmedewerkers met betrekking tot rapporteren (o.a. TIME, SOAP) en de inzet klinimetrie	-Medewerkers bewaken met elkaar het methodisch werken in het zorgproces waar de kwaliteitsverpleegkundigen en kwaliteitsmedewerkers de medewerkers zo nodig hierbij ondersteunen en coachen -Er worden bewuste keuzes gemaakt welke methodieken er worden toegepast (de methodiek moet zichtbaar ondersteunend zijn)



## 5. Wonen en welzijn

### 5.1 Basisvoorwaarden- Een aangenaam leven

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning en wonen & welzijn hangen binnen Moriahoeve nauw met elkaar samen. Het gaat er immers om dat de bewoner niet alleen de zorg en ondersteuning krijgt die hij of zij nodig heeft, maar ook dat het leven zo aangenaam mogelijk is, met zingeving en betekenisvolle activiteiten, waar mogelijk samen met familie en naasten. Dat krijgt vorm in de dialoog tussen de bewoner, zijn of haar naasten en de zorgprofessionals. Dit gesprek vormt de basis van een integraal aanbod van zorg en ondersteuning dat past bij de situatie van de individuele bewoner.

Waar mogelijk en wenselijk krijgt het netwerk van familie en naasten een betekenisvolle rol in de ondersteuning van de bewoner. Zij kennen hen als geen ander en spelen een rol in zijn leven. Familieparticipatie in zorg en ondersteuning geeft zo een meerwaarde aan het dagelijks leven van de bewoner.

Moriahoeve is een organisatie met een christelijke identiteit. Indien gewenst kunnen bewoners deelnemen of meegenieten aan maatschappelijke activiteiten. Onder andere doormiddel van het project DemenTalent kunnen bewoners en bezoekers met dementie actief onderdeel blijven uitmaken van de maatschappij.

#### Belangrijke uitgangspunten zijn:

- **Zingeving:** De bewoner krijgt aandacht en ondersteuning bij levensvragen op allerlei gebieden, in aansluiting op de levensvisie en identiteit.
- **Zinvolle tijdsbesteding:** De bewoner krijgt aandacht en ondersteuning bij activiteiten die voor de hem het leven de moeite waard maken. Daarbij mogen er onderlinge verschillen zijn, die maken dat er, naast groepsgerichte activiteiten voldoende tijd en ruimte is voor individuele activiteiten.
- **Schoon en verzorgd lichaam en verzorgde kleding:** Persoonlijke verzorging speelt een belangrijke rol bij het welbevinden van een bewoner. Ook daarbij geldt dat die wensen voor iedere bewoner anders mogen zijn.
- **Familieparticipatie en inzet vrijwilligers:** Moriahoeve biedt ruimte aan de rol van mantelzorgers en betreft hen wanneer het voor de bewoners wenselijk is. Over de inzet van mantelzorgers en vrijwilligers worden heldere afspraken gemaakt.
- **Wooncomfort:** De woning en eigen zit-slaapkamer is een fijne plek om te wonen. De woning is gastvrij, schoon, gezellig en veilig ingericht en hier worden met elkaar de maaltijden genuttigd en de bijbehorende taken en activiteiten uitgevoerd.

### 5.2 Strategische doelstelling 2022-2023

Moriahoeve heeft een toekomstbestendige woonlocatie die voldoende wooncomfort biedt aan de bewoners. Op deze locatie wordt professionele, excellente zorg aangeboden door professionals, vrijwilligers en mantelzorgers.

### 5.3 Concrete doelstellingen: Wonen en welzijn

Doelstelling	2022	2023
Moriahoeve heeft een toekomstbestendig woonlocatie die voldoende wooncomfort biedt aan de bewoners	-Starten met opstellen van een meerjarenonderhoudsplan -Onderzoek naar meer duurzaamheid en een energie zelfvoorziening -Onderzoek naar pand (waaronder gebruik liften/sanitair/woonruimtes/koelsysteem) -Binnentuin wordt opgeknapt en de looproute bevordert de vrijheid en geeft meer veiligheid	-Er is een meerjarenonderhoudsplan -Plan op duurzaamheid en energie zelfvoorziening is opgesteld -Plan op meerjarenontwikkeling wooncomfort
Moriahoeve biedt professionele, excellente zorg aan de bewoners en bezoekers	-Onderzoek hoe we als Moriahoeve een boeiende en onderscheidende organisatie kunt zijn en blijven binnen de regio. - (meerjaren)opleidingsbeleid wordt beschreven - onderzoek naar de precieze rol en inzet van de verpleegkundige medewerkers -Welzijn en activiteiten zijn gedifferentieerd op groeps en individueel niveau of binnen project DemenTalent -inzet mantelzorgers en vrijwilligers krijgt meer inhoud (vrijwilligers en mantelzorgbeleid wordt goed geïmplementeerd)	-(meerjaren)beleid deskundige inzet is beschreven (o.a. inzet verpleegkundige)
Medewerkers betrekken de bewoners zoveel mogelijk bij het vaststellen van de zorgvragen	-bewoners zijn, indien mogelijk, bij het opstellen en evalueren van de zorgdoelen betrokken (aanwezig bij het gesprek met de vertegenwoordiger en de contactverzorgende) -Wettelijk vertegenwoordigers krijgen en actieve rol binnen het MDO	

## 6. Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning

### 6.1 Basisvoorwaarden- Leren door professionals in teams

Moriahoeve streeft er dagelijks naar dat iedere bewoner goede en passende persoonsgerichte zorg en ondersteuning krijgt. Kwaliteit en veiligheid maken hier vanzelfsprekend onderdeel vanuit. Bij het werken aan de kwaliteit van zorg gaan we uit van de professionele standaarden en richtlijnen die gelden in de sector. Daarnaast gelden diverse wettelijke kaders waaraan ook Moriahoeve moet voldoen.

Het leveren van goede persoonsgerichte zorg en ondersteuning vraagt om een permanente leercultuur, waarbij zorgprofessionals, als een onderdeel van persoonsgerichte zorg, zoveel mogelijk ook de veiligheid van bewoners waarborgen. Soms levert dit dilemma's op, bijvoorbeeld wanneer de wens van de bewoner en haar naasten ook risico's met zich meebrengt. In dialoog tussen zorgprofessionals, bewoner en naasten wordt in die situaties bekeken en besproken wat de beste oplossing is die bijdraagt aan de kwaliteit van leven van de bewoner. Samen maken zij de afweging over de beste oplossing voor die situatie.

Leren en ontwikkelen vindt plaats op verschillende niveaus in de organisatie. Werken aan basisveiligheid vindt met name plaats in de teams waarbij regelmatig de deskundigheid van externe deskundigen wordt ingezet. Zorgprofessionals hebben de verantwoordelijkheid om in hun dagelijkse praktijk, samen met collega's, continu aan de verbetering van de zorg en ondersteuning te werken. Eén van de hulpmiddelen hierbij is regelmatig metingen te doen. De uitslag van deze metingen (bijvoorbeeld de MIC-meldingen) worden in de teams, onder leiding van de kwaliteitsmedewerker besproken en opgepakt.

Met elkaar reflecteren op vaste tijdstippen wordt structureel georganiseerd in elk team. Het eigenaarschap om hiermee aan de slag te gaan ligt bij de professionals in de teams. De coördinatoren zorg sturen dit aan en van ieder teamlid wordt hierin actieve houding verwacht.

In de achterliggende en komende jaren hebben we te maken met de gevolgen van de COVID. Infectiepreventie is een belangrijke thema in de veiligheid en kwaliteit van zorg. De achterliggende COVID-periode heeft laten zien hoe een uitbraak van een virusinfectie zowel bewoners als medewerkers kan raken en hoe maatregelen invloed kunnen hebben op kwaliteit van leven. Ook voor het voorkomen en bestrijden van andere infectie- ziekten zijn hygiënisch werken en infectiepreventie essentieel.

#### Belangrijke uitgangspunten zijn:

- **Indicatoren basisveiligheid;** Moriahoeve volgt en meet de indicatoren en deelt deze met Zorginstituut
- **Incidentencommissie;** Er is een incidentencommissie met een actieve opvolging op de meldingen
- **Infectiepreventie;** Medewerkers kennen de richtlijnen en volgen deze op

### 6.2 Strategische doelstelling 2022-2023

Moriahoeve biedt haar bewoners en bezoekers (pro-actief) kwalitatief goede en veilige zorg, waarbij aantoonbaar geleerd wordt van (bijna) incidenten.

### 6.3 Concrete doelstellingen: Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning

Doelstelling	2022	2023
Bewoners en bezoekers (pro-actief) krijgen kwalitatief goede en veilige zorg	-Medewerkers leren tijdens en rondom het MDO om pro-actief mee te denken in het zorgproces, hierbij worden zo nodig extern deskundige ingezet -Kwaliteitsmedewerkers richten zich dit jaar specifiek op de organisatie en verdieping van de artsensite, bewonersbespreking, MDO en het stappenplan WZD -Blijvende aandacht voor goede infectiepreventie (Pandemiebestrijding) -Vrijheid en veiligheid is in de juiste balans -Actieve deelname aan KIK-V (stroomlijnen van de uitwisseling van kwaliteitsinformatie)	-Medewerkers benutten het MDO efficiënt en levert zichtbaar een bijdrage aan goede en veilige zorg -KIK-V is (deels) geïmplementeerd
(bijna) Incidenten en calamiteiten worden zorgvuldig opgevolgd met een volledige PDCA-cyclus	-MIC commissie en kwaliteitsmedewerkers kunnen aantonen dat de meldingen worden opgevolgd door concrete acties ter verbetering en deze worden ook geëvalueerd -Er zal preventief gestart worden met het uitvoeren van interne audits op risicovolle thema's (de indicatoren basisveiligheid worden hier voldoende in opgenomen zoals; medicatieveiligheid, valpreventie, etc. -Bij (bijna) calamiteiten wordt een PRISMA uitgevoerd en deze laat ook een duidelijk opvolging zien -Mogelijkheden veilig mailen wordt onderzocht	-Acties vanuit de MIC-commissie, de interne audits en de Prisma laten een zichtbare kwaliteitsverbetering zien en deze worden aantoonbaar geëvalueerd en besproken.

## 7. Leren en ontwikkelen

### 7.1 Basisvoorwaarden- Lerende organisaties

Moriahoeve is een lerende organisatie die streeft naar de optimale zorg en ondersteuning voor bewoners en de beste werkomstandigheden voor medewerkers en vrijwilligers. Ze maken daarbij gebruik van de best beschikbare kennisbronnen. Om de best mogelijke zorg en ondersteuning voor bewoners van verpleeghuizen te realiseren is het nodig om permanent te blijven leren en ontwikkelen. Dat geldt voor alle betrokkenen. Doordat de zorg- en ondersteuningsvraag van bewoners en de wensen en verwachtingen vanuit de maatschappij voortdurend veranderen, is een permanente leercultuur nodig om daar steeds weer op in te spelen. Moriahoeve is een transparante organisatie over hoe zij ervoor staan en hoe zij zich willen ontwikkelen.

Leren is een doorlopend proces en vindt voor een groot deel plaats in de dagelijkse praktijk. Moriahoeve zorgt ervoor dat er in de organisatie aandacht en ruimte is om te leren van goede voorbeelden en van verbeterpunten, feedback te geven en te ontvangen, met elkaar een dialoog te voeren en zo te werken aan verdere optimalisatie van zorg en ondersteuning, op een manier die recht doet aan ieders verantwoordelijkheden en mogelijkheden.

Moriahoeve neemt deel aan een lerend netwerk met twee andere collega-organisaties. (Maanderzand en Bethanië uit Ede) zowel op bestuurlijk als kwaliteitsniveau wordt er geleerd van elkaar. Door het samen delen en bespreken van de diverse kwaliteitsonderwerpen leer je als organisaties van elkaar. Maar samen leren kan ook door middel van audits en visitaties.

Voor samen leren is het nodig dat de gebruikte kennisbronnen zoals bewoners ervaringen en kwaliteitsverslagen in alle openheid voor alle betrokkenen beschikbaar zijn, met behoud van privacy van bewoners en zorgverleners.

#### Belangrijke uitgangspunten zijn:

- **Meerjarenplan;** Moriahoeve werkt met een (meer)jarenplan die geschreven is vanuit het kwaliteitskader. Het kwaliteitsverslag dient als interne en externe verantwoording (bewonersraad, ondernemingsraad, RvT, website, zorgkantoor, etc.)
- **Evalueren en ontwikkelen;** In aansluiting op het kwaliteitsplan brengt Moriahoeve jaarlijks een kwaliteitsverslag uit. In dit verslag zijn de doelstellingen en inhoud van het kwaliteitsplan geëvalueerd.
- **Inzicht en bijsturen;** Moriahoeve geeft inzicht in de kwaliteit van zorg en ondersteuning. Het kwaliteitssysteem PreZo biedt inzicht in de prestaties van de organisatie, maakt signalen en trends zichtbaar en draagt bij aan het bijsturen, verfijnen en aanpassen van beleid en uitvoering. (zoals het uitzetten van interne audits)

### 7.2 Strategische doelstelling 2022-2023

Moriahoeve is een lerende organisatie die wil leren en ontwikkelen door bewust te reflecteren en te evalueren op alle niveaus en onderdelen binnen de organisatie.

### 7.3 Concrete doelstellingen: Leren en ontwikkelen

Doelstelling	2022	2023
Moriahoeve is zichtbaar een lerende organisatie zowel op organisatie als individueel niveau	-Opleidingsbeleid is geïmplementeerd -Bestaande competenties worden in kaart gebracht en de ontbrekende vaardigheden worden ingevuld -Implementatie LMSysteem -De mijlpalen planning werkt effectiever	-Bestaande competenties zijn in kaart gebracht en de ontbrekende vaardigheden zijn ingevuld met het oog op de toekomst -Medewerkers gebruiken het LMS systeem waardoor hun eigen ontwikkeling zichtbaar is vastgelegd
Moriahoeve is een lerende organisatie door bewust te reflecteren	-Intervisie/reflectie worden structureel uitgerold binnen de organisatie -Actieve deelname aan het Lerend Netwerk	-Intervisie/reflectie zijn een van zelfsprekend onderdeel binnen de organisatie
Moriahoeve is een lerende organisatie door bewust te evalueren	-Starten met PreZo-Care -PDCA-cyclus krijgt binnen de verschillende processen bewust de aandacht met name op de laatste twee onderdelen (Check en Act)	-PreZo-Care laat door middel van het kwaliteitsmodel de universele waarden in de zorg tot zijn recht komen

## 8. Leiderschap, governance en management

### 8.1 Basisvoorwaarden- Transparantie en verantwoording

Goede zorg en ondersteuning komen niet vanzelf tot stand. In het eerste deel van dit beleidsplan zijn de zorginhoudelijke aspecten en de leercultuur aan de orde gekomen. In het tweede deel staan de randvoorwaarden voor het leren binnen de organisatie, transparantie en verantwoording centraal.

In dit hoofdstuk staat onder andere het aspect leiderschap centraal. De bestuurder en het managementteam van de organisatie spelen een belangrijke faciliterende, stimulerende en trekkende rol om te zorgen voor optimale randvoorwaarden. Zij creëren een cultuur waarin professioneel leiderschap wordt gestimuleerd en gefaciliteerd. Ook zorgen zij voor een gedragen visie op kwaliteit, samen met zorgprofessionals en bewoners. De organisatie stuurt op een professionele en aantrekkelijke werkomgeving. Hierbij laat Moriahoeve graag zien hoe zij ervoor staan. Dit is belangrijk voor aankomende bewoners/bezoekers, medewerkers en overige betrokkenen om keuzes te maken voor een passende organisatie om te wonen en te werken. De bestuurder van Moriahoeve is actief ondersteunend en stimulerend naar het kwaliteitskader en neemt daarin haar rol en toont leiderschap. Zij werkt samen met het managementteam vanuit de wettelijke kaders en Zorgbrede Governance Code. Ook de input van de ondernemingsraad wordt hierin meegenomen. Hierbij ziet zij toe op de uitvoering van het kwaliteitsbeleid en zoekt zij regelmatig verbinding met het primaire proces.

De wensen en ideeën van bewoners/bezoekers krijgen een stem via de cliëntenraad. Deze adviseert de organisatie gevraagd en ongevraagd op het brede terrein van kwaliteit. De organisatie initieert en faciliteert op verschillende manieren het ophalen van wensen en behoeften van bewoners. Zij maakt daarvoor gebruik van de gemiddelde totaalscore berekend op basis van de zes vragen van ZorgkaartNederland op locatieniveau.

Moriahoeve is een gewaardeerde speler binnen de landelijke en regionale netwerkgroepen. Wij zijn actief lid van het regionale bestuurdersoverleg Eemland, de IVVU en Zorgthuis.nl. Met name met betrekking tot het zorgaanbod voor ouderen met dementie. Wij maken ook bewust deel uit van deze bijeenkomsten om de ontwikkelingen te volgen. Ook denken wij, passend bij de grootte van de organisatie, actief mee in de toekomstige ontwikkelingen om zo samen de maatschappelijke verantwoordelijkheid voor deze groeiende doelgroep op te pakken.

#### Belangrijke uitgangspunten zijn:

- **Professionele inbreng;** Moriahoeve borgt professionele inbreng in het aansturen van de organisatie door regelmatig overleg te hebben met de specialist ouderengeneeskunde, bewonersraad, Raad van Toezicht
- **Verbinding en aansluiting;** De bestuurder en management lopen met enige regelmaat mee met zorgprofessionals binnen de eigen zorgorganisatie om verbinding te houden met het primaire proces

### 8.2 Strategische doelstelling 2022-2023

De bestuurder en het managementteam geven professioneel leiding aan de organisatie door te zorgen voor optimale randvoorwaarden. Hierbij dragen zij zorg voor een gedragen visie op kwaliteit, samen met (externe) zorgprofessionals en netwerkgroepen.

### 8.3 Concrete doelstellingen: Leiderschap, governance en management

Doelstelling	2022	2023
Bestuurder en het managementteam geven professioneel leiding aan de organisatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Bestuurder en managementteam zorgen voor goede randvoorwaarden (ontwikkelen beleid en kennen het kwaliteitskader en wetgeving)</li> <li>-Bestuurder en management lopen met enige regelmaat mee met zorgprofessionals (verbinding primaire zorgproces)</li> <li>-Bestuurder en managementteam houden de landelijke ontwikkelingen bij omtrent zorg en welzijn, dat wil zeggen dat we actief deelnemen aan de regionaal en landelijke netwerkoeverleggen (met name als het gaat om de zorg en uitbreiding van het zorgaanbod voor ouderen met dementie)</li> <li>-MT kan werken met een goede jaarcyclus</li> </ul>	-Visie doorontwikkelen op leiderschap
Bestuurder en het managementteam dragen zorg voor een gedragen visie op kwaliteit, samen met (externe) zorgprofessionals	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Acties voortkomend uit de visie worden vroegtijdig voorbereid, zo nodig, met behulp van extern deskundigen. Dit kan zowel op het vlak van inhoudelijke zorg als op personele inzet zijn. Hierbij dienen zij rekening te houden met de ontwikkelingen en financiële gevolgen die hier invloed op hebben</li> </ul>	
In het kader van de gewenste professionalisering en taken, verantwoordelijkheden en bevoegdhedenverdeling opstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>-duidelijk in kaart brengen van alle werkzaamheden met de daarbij behorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden.</li> <li>-Het minder automatisch overnemen van verantwoordelijkheid door de coördinatoren.</li> <li>-Het stimuleren van eigen weldoordachte initiatieven van alle medewerkers.</li> <li>-Het verrijken van werkzaamheden door het verdelen van neventaken</li> </ul>	

## 9. Personeelssamenstelling

### 9.1 Basisvoorwaarden- Kwaliteit in relatie tussen bewoner en zorgverlener

Het échte contact en de relatie tussen zorgprofessional en bewoner zijn sleutelfactoren voor goede zorg. Gezien, gehoord en geholpen worden op de terreinen waar je als bewoner of bezoeker behoefte aan hebt, daar draait het om in persoonsgerichte zorg. De zorgprofessionals maken het verschil, met hun kennis, deskundigheid, ervaring en bejegening. Personeelssamenstelling draait dan ook om de inzet van de juiste mensen met de juiste competenties die nodig zijn.

### 9.2 Normen personeelssamenstelling

De optimale personeelssamenstelling van teams binnen Moriahoeve laat zich, gezien de steeds veranderende zorg en begeleidingsvragen niet vastleggen in een standaard. De voortdurende veranderende zorgbehoefte vraagt om maatwerk. Scholing en ontwikkeling van medewerkers zijn essentieel om die veranderende vragen adequaat te beantwoorden met de juiste personeelssamenstelling op de verschillende woningen.

Bij het vaststellen van de juiste personeelssamenstelling maakt Moriahoeve gebruik van de inzichten en ontwikkelingen die binnen de branche ingezet worden. Op deze wijze kan Moriahoeve peilen hoe eigen prestaties zich verhouden tot landelijke gemiddelden. Hierbij wordt ook rekening gehouden met een aantal kernfactoren; de aard van de aanstellingen, kwalificatie niveaus zorgverleners en vrijwilligers, ziekteverzuim, in-, door- en uitstroom en het ratio van de personeelskosten en de opbrengsten. Hierbij gaat het om de kwantitatieve personele inzet bij de zorg- en dienstverlening aan de gemiddelde bewoner.

Moriahoeve evalueert regelmatig over de balans tussen de te verlenen zorg en de daarvoor noodzakelijke personeels-samenstelling. Reflectie vindt plaats binnen de eigen organisatie (medewerkers/ OR) maar ook binnen het lerend netwerk en met bewoners (en hun naasten) tijdens de familiebijeenkomsten waarbij de evaluatie van de zorg een vast onderdeel is.

#### Belangrijke uitgangspunten zijn:

- **Aandacht, aanwezigheid en toezicht;** Tijdens de zorg en ondersteuning bij intensieve zorgmomenten zijn er minimaal twee zorgprofessionals aanwezig. Tijdens de dag en avond is er zoveel mogelijk iemand in de huiskamer aanwezig om de bewoners de benodigde aandacht en nabijheid te bieden en toezicht te houden.
- **Specifieke kennis en vaardigheden;** Er is altijd iemand aanwezig die met zijn of haar kennis en vaardigheden aansluit bij de (zorg)vragen en (zorg)behoefte van de bewoners en bevoegd en bekwaam is voor de vereiste zorgtaken. Ook de probleemherkenning moet worden geborgd. De verpleegkundig coördinator heeft niet alleen een rol in acute situaties, maar ook in het oplossingsgericht meedenken in de dialoog met familie/naasten.
- **Reflectie, leren en ontwikkelen;** Binnen elk teamoverleg is reflectie en teamleren een onderdeel. Daarnaast zijn er op individueel niveau periodieke gesprekken waarin competentie- en loopbaanontwikkeling aan de orde komen. Hierbij is er voor iedere zorgverlener voldoende tijd en ruimte om te leren en te ontwikkelen via feedback, intervisie, reflectie en scholing. Ook met collega-organisaties uit het lerend netwerk kan er geleerd en gereflecteerd worden. Tijdens de MDO overleggen wordt er voldoende tijd genomen om de zorg te evalueren, hierin is het methodisch werken een belangrijk onderdeel. Tot slot heeft Moriahoeve een scholingsbeleid wat er op gericht is om zittende en aankomende zorgverleners in hun vakbekwaamheid aantoonbaar versterken.

### 9.2 Strategische doelstelling 2022-2023

Moriahoeve zorgt voor een optimale personeelssamenstelling die wordt afgestemd op de zorgvraag en de mogelijke groei van de organisatie.

### 9.3 Concrete doelstellingen: Personeelssamenstelling

Doelstelling	2022	2023
Moriahoeve heeft een optimale personeelssamenstelling passend bij de zorgvraag	-Medewerkers zijn bevoegd en bekwaam -Personele inzet is passend bij de zorgzwaarte -Landelijke trends en ontwikkelingen worden gevolgd en hier wordt adequaat en vroegtijdig actie op ondernomen -Beleid en inzet zijn op elkaar afgestemd; er wordt (meer)jaren strategische planning gemaakt op de inzet van niveau 2 tot niveau 5	-Mogelijkheid uitzoeken tot het samenwerken op overkoepelende functies met andere organisaties (HRM/administratief)
Werving en selectie van personeel gaat mee in de groei van de organisatie	-Vroegtijdig scholen en voorbereiden en marktonderzoek naar de inzet van voldoende personeel	-Bij voorbereiding vroegtijdig het scholingsbeleid aanpassen en werven van vakbekwaam personeel

## 10. Hulpbronnen

### 10.3 Basisvoorwaarden- Hulpbronnen en omgeving

Een zorginstelling staat niet op zichzelf. Er zijn veel ontwikkelingen, factoren en innovaties die invloed hebben op het functioneren van de organisatie. We vatten deze samen in dit hoofdstuk. Door deze tijdig te identificeren en te doorgronden kunnen de organisatie en de medewerkers er zodanig op inspelen dat zij bijdragen aan kwaliteit van leven van de bewoners en kwaliteit van het werk van de medewerkers.

Binnen Moriahoeve hebben we te maken met de volgende hulpbronnen, omgeving;

- **Gebouwde omgeving/facilitair;** Vastgoed, onderhoud, buitenruimtes (groentetuin, beweegtuint en kas) woonoppervlakte, bewegingsruimte per bewoner, privacy en de bijbehorende faciliteiten
- **Materialen en hulpmiddelen;** Tilliften, domotica, laptop en tabblads, sensoren maar ook materialen voor incontinentie en beschermende middelen
- **Financiën en administratieve organisatie;** Secretariaat en het administratiekantoor Tenzinger
- **Professionele relaties en samenwerking;** Verbindingen met andere maatschappelijke organisaties en samenleving.

Nieuwe technologieën en digitalisering zijn bezig aan een opmars, op alle terreinen in de samenleving. Ook in de ouderenzorg gaan deze ontwikkelingen, gebundeld onder de noemer EHealth. De inzet van technologie in de zorg en zo ook bij Moriahoeve is een hulpmiddel en geen vervanging van persoonlijke, warme zorg. De inzet van eHealth-toepassingen en ICT-oplossingen gebeurt altijd in overleg met bewoners, hun naasten en met zorgprofessionals.

**Belangrijke uitgangspunten zijn:**

- **Maatwerk;** De mate en manier waarop hulpbronnen, omgeving en context een rol spelen in het dagelijks werk verschilt per woning en per bewoner. In alle gevallen is maatwerk nodig om te bepalen op welke manier hulpbronnen van invloed zijn en op welke manier zij waarde toevoegen aan de kwaliteit van leven en werken.
- **Wetgeving en beleid;** de wetgeving (Wet Zorg en Dwang (WZD) of de wet AVG (privacywetgeving) en ons beleid hebben invloed op het wel of niet inzetten van de verschillende middelen. Hierbij staat de wens van de bewoner/bezoeker zoveel mogelijk centraal.

### 10.2 Strategische doelstelling 2022-2023

Moriahoeve ontwikkelt mee in de verschillende (toekomstgerichte/landelijke) ontwikkelingen

### 10.3 Concrete doelstellingen: Gebruik van informatie

Doelstelling	2022	2023
Moriahoeve ontwikkelt mee in de verschillende huidige ontwikkelingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Domotica en hulpmiddelen worden ingezet waar ze voor zijn aangeschaft en sluiten aan bij de huidige wetgevingen</li> <li>-Calamiteitenplan wordt opgesteld (ook op het vlak van digitale calamiteiten)</li> <li>-Inrichten van een goed documentbeheersysteem</li> <li>-Goed benutten van de mogelijkheden binnen Microsoft 365</li> <li>-Uitwerken mogelijkheden binnen Afas pakket</li> <li>-Implementatie LMSysteem</li> </ul>	-Moriahoeve lift mee op de bestaande ontwikkelingen binnen de bestaande digitale programma's en domotica
Moriahoeve ontwikkelt mee in de verschillende toekomstige ontwikkelingen	-Moriahoeve volgt de landelijke ontwikkelingen en innovatieve projecten die passen bij de dementiezorg. Zij zijn hierin geen koploper maar willen wel mee in de ontwikkelingen die betaalbaar en ondersteunend zijn aan het zorgproces	
Visie, missie en beleid van Moriahoeve is ook zichtbaar op de website	-website wordt geactualiseerd	

## 11. Gebruik van informatie

### 11.1 Basisvoorwaarden- Waarden om te van te leren

Bij Moriahoeve werken we actief aan kwalitatief goede zorg en willen hier steeds op verbeteren. Door samen te leren en te ontwikkelen blijft de organisatie groeien en blijft de professionele zorg gewaarborgd. Of dit voldoende geborgd is hangt samen met een goede en essentiële kwaliteitsbeoordeling. Hiervoor zijn de bewonerservaringen (of die van hun naasten) vanzelfsprekend. Deze ervaringen worden verzameld tijdens de familieavonden, ZorgkaartNL en de exit-vragenlijsten. In eerste instantie moet immers aan de bewoner verantwoording worden afgelegd over de geboden kwaliteit en veiligheid van zorg.

Ook het werk- en leerklimaat is een belangrijk onderdeel van dit kwaliteitskader én is van groot belang voor het leveren van kwalitatief goede zorg. Daarom hoort ook het verzamelen van ervaringen van medewerkers onderdeel te zijn van de informatieverzameling, bijvoorbeeld in de vorm van een medewerkers tevredenheidsonderzoek.

Het Zorginstituut Nederland en de Inspectie voor de Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) houden extern toezicht op de ontwikkeling van de kwaliteit op de verschillende aspecten die in het kwaliteitskader aan de orde komen. Moriahoeve geeft deze organisaties bij de aanlevering van gegevens of bij een bezoek een zo goed mogelijk en open beeld van de organisatie om de kwaliteit te waarborgen, te bewaken en zo nodig bij te sturen.

#### Belangrijke uitgangspunten zijn:

- **Bewonerservaringen;** minimaal één keer per jaar verzamelt Moriahoeve informatie over bewonerservaringen
- **Aanlevering op locatieniveau;** Moriahoeve vraagt bewoners, bezoekers, naasten om op ZorgkaartNederland hun waardering te geven voor de zorgverlening.

### 11.2 Strategische doelstelling 2022-2023

Moriahoeve heeft tevreden bewoners/bezoekers/naasten en medewerkers/vrijwilligers en kan dit ook aantonen

#### 11.3 Concrete doelstellingen: Gebruik van informatie

Doelstelling	2022	2023
Moriahoeve heeft tevreden bewoners/bezoekers/naasten en kan dit ook aantonen	-Clienttevredenheid onderzoek doormiddel van ZorgkaartNL, vragenlijsten tijdens de familieavonden en bij exitgesprekken -Aandachtpunten worden omgezet in verbeterpunten en worden ook geëvalueerd	
Moriahoeve heeft tevreden medewerkers/vrijwilligers en kan dit ook aantonen	-Acties uit het medewerkers tevredenheidsonderzoek (WOL2021) worden uitgevoerd -Nieuwe aandachtpunten worden omgezet in verbeterpunten en worden ook geëvalueerd	

## 12. Identiteit

### 12.1 Basisvoorwaarden- Identiteitswaarden

Moriahoeve onderscheidt zich door haar christelijke identiteit en de excellente zorg. In voorgaande hoofdstukken is de kwaliteit van zorg uitgebreid en per onderdeel beschreven. Naast kwaliteit is identiteit ook een belangrijk deel van Moriahoeve.

Moriahoeve is een christelijke organisatie. Met de Bijbel als uitgangspunt. Medewerkers hebben een christelijke achtergrond hierdoor is er tijdens de zorgverlening ook extra aandacht voor identiteitsgebonden vragen en behoeften bij de bewoners en bezoekers. De bewoners en bezoekers hoeven geen christelijke identiteit te hebben maar dienen deze wel te respecteren.

De identiteit is binnen de organisatie zichtbaar door alles heen. Zo wordt er gebeden rondom de maaltijden en wordt er gelezen uit de Bijbel. Ook een deel van de activiteiten is identiteit gebonden, zoals; rondom de feestdagen, maar ook tijdens de Bijbelkring, kerkdiensten en indien gewenst ook tijdens individuele gesprekken. Moriahoeve heeft een eigen pastoraal werker in dienst. Bewoners en bezoekers bepalen zelf of zij willen deelnemen aan identiteitsgebonden groepsactiviteiten. Bij medewerkers is de identiteit, als het goed is, zichtbaar in hun houding doordat zij leven vanuit de christelijke waarden en normen die vanuit de Bijbel worden meegegeven. Ook wordt van de medewerkers verwacht dat zij inspelen op de identiteitsgebonden wensen en vragen van de bewoners en bezoekers.

#### Belangrijke uitgangspunten zijn:

- **Bijbel;** is een belangrijk uitgangspunt bij het verlenen van de zorgverlening
- **Medewerkers;** hebben een christelijke identiteit zodat zij de behoeften en wensen van de bewoners herkennen en hier ook actie op ondernemen

### 12.2 Strategische doelstelling 2022-2023

Moriahoeve is in staat om bewoners en bezoekers te ondersteunen of door te verwijzen bij identiteitsgebonden behoeften

#### 12.3 Concrete doelstellingen: Gebruik van informatie

Doelstelling	2022	2023
Moriahoeve is in staat om bewoners en bezoekers te ondersteunen of door te verwijzen bij identiteitsgebonden behoeften	<ul style="list-style-type: none"><li>-Medewerkers hebben een christelijke identiteit en dit blijft ook bij personele krapte een belangrijk uitgangspunt</li><li>-Medewerkers weten hoe zij moeten doorverwijzen (bv naar interne of externe pastorale ondersteuning)</li><li>-Medewerkers laten in hun handelen zien dat ze leven vanuit de christelijke waarden en normen</li></ul>	



# Doelstellingen Moriahoeve 2022-2023



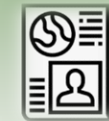
Moriahoeve ontwikkelt expertise door op het gebied van de begeleiding van ouderen met dementie uit te breiden, zowel in de zin van kennisoverdracht als op het gebied van uitbreiding d.m.v. (mogelijk) nieuwe locatie(s)



Moriahoeve biedt haar bewoners en bezoekers (pro-actief) kwalitatief goede en veilige zorg, waarbij aantoonbaar geleerd wordt van (bijna) incidenten.



Moriahoeve is in staat om bewoners en bezoekers te ondersteunen of door te verwijzen bij identiteit gebonden behoeften



Moriahoeve ontwikkelt mee in de verschillende (toekomstgerichte en landelijke) ontwikkelingen



Moriahoeve heeft een toekomstbestendige woonlocatie die voldoende wooncomfort biedt aan de bewoners. Op deze locatie wordt professionele, excellente zorg aangeboden door professionals, vrijwilligers en mantelzorgers.



Moriahoeve is een lerende organisatie die wil leren en ontwikkelen door bewust te reflecteren en te evalueren op alle niveaus en onderdelen binnen de organisatie.



Moriahoeve heeft tevreden bewoners, bezoekers, naasten, medewerkers en vrijwilligers en kan dit ook aantonen



De bestuurder en het managementteam geven professioneel leiding aan de organisatie door te zorgen voor optimale rand-voorwaarden. Hierbij dragen zij zorg voor een gedragen visie op kwaliteit, samen met (externe) zorgprofessionals en netwerkgroepen.



Moriahoeve zorgt voor een optimale personeelssamenstelling die wordt afgestemd op de zorgvraag en de mogelijke groei van de organisatie.