

Kwaliteitsbeeld 2023



Datum: 15 mei 2024
Auteur: Karin Dorst

HALTE 
Zomervilla

Voorwoord

Halte Zomervilla is in 2019 gestart als woning voor vijf Ernstig Verstandelijk Meervoudig Beperkte bewoners (EVMB) en in de loop van de tijd is dit bewoners aantal gegroeid tot 10. Tevens wordt er voor deze doelgroep logeeropvang geboden. Dit jaar bestaat Halte Zomervilla 5 jaar. In ons eerste kwaliteitsbeeld van 2023 blikken we aan de hand van het Kwaliteitskompas gehandicaptenzorg 2023-2028 terug op 2023. Tevens benoemen we een aantal dingen die we al wat langer uitvoeren maar nog niet eerder in een kwaliteitsbeeld hebben vastgelegd. Ook beschrijven we waar we (verder) aan gaan werken in 2024.

1. Over de organisatie

De Missie van Halte Zomervilla

Halte Zomervilla biedt een (tijdelijk) thuis voor Ernstig Verstandelijk Meervoudig Beperkte jongeren. Een fijne, liefdevolle woon- en logeeromgeving waar ze mogen zijn wie ze zijn en waar zorg op maat wordt geboden. In de villa kijken we zorgvuldig naar wat iemand nodig heeft en we hebben oog voor (ontwikkelings)mogelijkheden waarbij we streven naar zoveel mogelijk plezier en geluk. Door onze specialisatie voor deze doelgroep krijgen we meer en meer kennis en ervaring. De aandacht die we kunnen bieden en de mogelijkheden tot activering maken ons uniek. Er is letterlijk en figuurlijk ruimte voor iedereen om te 'groeien'.

Visie Halte Zomervilla

Halte Zomervilla richt zich op EVMB-bewoners en logés. EVMB betekent dat zij op meerdere vlakken ernstig beperkt zijn. Naast een ernstige verstandelijke beperking, een ontwikkelingsleeftijd tot 24 maanden, zijn er vaak ook andere ernstige beperkingen, zoals zintuiglijke beperkingen, het niet beschikken over een actief of passief taalbegrip e.d. Vaak is er een sterk verhoogd risico op gezondheidsproblemen zoals epilepsie, reflux, slaapstoornissen, slikproblemen en longinfecties. Tevens is er sprake van ernstige motorische beperkingen waardoor een aantal rolstoelgebonden zijn.

Waarin onderscheidt Halte Zomervilla zich

In Halte Zomervilla willen we onze bewoners een zo aangenaam mogelijk leven bieden.

Dit doen we door:

- Onze focus te leggen op meer aandacht, tijd en kennis en ruimte om onze EVMB bewoners optimaal te begeleiden, individueel en binnen de groep, zodat ze zich veilig en geborgen voelen
- Onze belangrijkste pijlers te formuleren: liefde, sfeer, aandacht, welzijn, respect en verbondenheid met de omgeving.
- Te werken met het LACCS- programma gericht op het bieden van een goed leven. Dit doen we door ervoor te zorgen dat het op de vijf LACCS- gebieden goed voor elkaar is:
Lichamelijk welzijn, Alertheid, Contact, Communicatie en Stimulerende tijdsbesteding

2. *Beleidsplan*

In het beleidsplan van 2022/2024 staan de vijf pijlers van Halte Zomervilla geformuleerd. Deze pijlers zijn als het ware onze kapstok waaraan we de structuur van ons dagelijks werk en overleggen ophangen. Ook vormen ze de basis voor de doelen die we ons stellen.



Dit zijn onze pijlers:

- 1. Gelukkige bewoners en logees**
- 2. Blijde ouders, broers, zussen, familie en vrienden**
- 3. Enthousiaste en geïnspireerde medewerkers**
- 4. Gedreven warmhartige vrijwilligers**
- 5. Een goedlopende organisatie**

Onze bewoners:

Halte Zomervilla heeft tien bewoners in de leeftijd van 19 tot 32 jaar. Het is een mooie groep mensen met uiteenlopende beperkingen en hulpvragen. Ze staan niet stil maar ontwikkelen zich nog steeds op verschillende gebieden. Daarnaast ontvangen wij 13 kinderen en jongeren voor logeeropvang, zowel in het weekend als op doordeweekse dagen.

Helaas hebben wij in 2023 door zijn overlijden afscheid moeten nemen van een bewoner. Dit had grote impact. We hebben onze bewoners daar goed in kunnen begeleiden. Gelukkig konden we na een aantal maanden een nieuwe bewoonster verwelkomen.

De bewoners zijn verdeeld over 2 verschillende woonkamers. Afhankelijk van hun zorg- en begeleidingsvraag. In de ene woonkamer wordt met name met verwijzers en gebaren gecommuniceerd. In de andere woonkamer communiceren de bewoners meer met picto's en spraakcomputers.

Op doordeweekse dagen maakt Stichting Zomerkind gebruik van een van de huiskamers van Halte Zomervilla voor het bieden van dagbesteding aan hun 18-plus groep. Vier van de bewoners van Halte Zomervilla verblijven op werkdagen op deze 18 Plus groep Zomerplus. We hebben met hen een goede samenwerking, we stellen gezamenlijke doelen in het zorgplan op, we overleggen regelmatig met elkaar en kunnen elkaars rapportages lezen.

De andere bewoners bezoeken de dagbesteding van Gemiva. Via Caren zorgt kunnen we wederzijdse rapportages lezen.

Alle bewoners hebben een Persoons Gebonden Budget en betalen de zorg in Halte Zomervilla vanuit een Persoons Gebonden Budget (PGB). Het tarief van de zorg wordt bepaald aan de hand van de indicatie en de zorgvraag. Vaak is er sprake van meerzorg. Het tarief is een tarief 'op maat'. Sommigen hebben een combinatie met dagbesteding in Zorg in Natura.

De huur en de servicekosten betalen de bewoners met hun Wajong-uitkering.

De alarmsystemen, uitlusterapparatuur, brandveiligheid, domotica, onderhoud van deze eerdergenoemde zaken, zorg gerelateerde investeringen in gemeenschappelijke ruimten, administratiekosten, kosten voor het kantoor, kantoorartikelen en de huur van gemeenschappelijke ruimten, voor zover in die ruimten zorg wordt verleend mogen als servicekosten uit de wooninitiatief toeslagen worden gedeclareerd.

We gaan bewust om met de beschikbare uren en zorgbudgetten. In 2023 voerde het zorgkantoor een administratieve controle uit op de budgetten. Uit het onderzoek van het zorgkantoor is gebleken dat de middelen in Halte Zomervilla rechtmatig en doelmatig worden ingezet.

Ons team:

Halte Zomervilla heeft 35 medewerkers in dienst met verschillende functies:

- Woonassistenten
- Zorgassistenten
- BBL-leerlingen
- Begeleiders
- Persoonlijk begeleiders
- Orthopedagoog
- Teamcoördinator
- Teamleider

Het team werkt in wisselende diensten en levert 24-uurs zorg aan onze bewoners. Het team heeft een grote rol in de professionalisering van de zorg. Er worden cursussen en trainingen gevolgd en er is een online leersysteem voor het bevoegd en bekwaam blijven in het werk. Wat we in Halte Zomervilla heel belangrijk vinden is dat we bij de teamleden, net als bij onze bewoners, de talenten die eenieder in zich heeft naar boven halen en verder ontwikkelen. Ook verwelkomen we leerlingen en stagiaires aangezien we sinds 2021 een erkend leerbedrijf zijn en we het belangrijk vinden toekomstige medewerkers te verwelkomen. Het allerbelangrijkste is dat iedereen met liefde en plezier met onze bewoners werkt. Helaas hebben we in 2023 door haar overlijden afscheid moeten nemen van een collega, dit heeft diepe indruk op ons team gemaakt.

Bestuur en toezicht

De structuur van Halte Zomervilla is als volgt:

Raad van Toezicht

Zij houden toezicht op het bestuur.

Het Bestuur

Het bestuur van Halte Zomervilla wordt gevormd door 7 personen:

- Voorzitter
- Secretaris
- Penningmeester
- HR bestuurslid
- Bestuurslid voor ICT/support
- Bestuurslid zorg en processen
- Bestuurslid zorg en kwaliteit

Het management team

Het management team bestaat uit:

- Orthopedagoog
- Teamleider
- Teamcoördinator

3. Het kwaliteitskompas

Gehandicaptenzorg 2023-2028

Het kwaliteitskompas bestaat uit vier bouwstenen. Dat zijn de uitgangspunten om als organisatie dagelijks te werken aan kwaliteit, de kwaliteit van werken te monitoren en de kwaliteit van leven van de bewoners en logés te vergroten.

Aan de hand van de bouwstenen lichten we de werkmethode van Halte Zomervilla toe. Wat hebben we gedaan, wat ging goed, wat kan beter en wat nemen we mee in het komende jaar?

4 bouwstenen

**Het zorgproces rond de
individuele persoon**

**Onderzoek naar de ervaringen
van mensen met een beperking**

**Professionele
ontwikkeling**

Inzicht in kwaliteit

Bouwsteen 1: Het zorgproces rond de individuele persoon (Gelukkige bewoners en logés en een goed geoliede organisatie)

Het zorgproces van onze bewoners bestaat uit een nauwe samenwerking tussen ouders en de medewerkers van Halte Zomervilla, we vinden een goede samenwerking belangrijk. Onze bewoners kunnen beperkt communiceren over hun ondersteuningsbehoeften, wensen en voorkeuren. Ouders kunnen vanuit hun kennis en ervaring de teamleden aanvullen met de zorg en ondersteuning van hun kind. In 2023 zijn ouders in de teamoverleggen uitgenodigd om te vertellen over hun leven en ontwikkeling voordat ze op de Villa kwamen wonen en over de huidige zorgvraag en ontwikkeling van hun kind.

Er wordt dagelijks gerapporteerd over de bewoners in het digitale systeem ONS. In dit systeem kan via Caren Zorgt ook rechtstreeks gecommuniceerd worden met de ouders. Ook worden regelmatig foto's en filmpjes naar ouders gestuurd en bij twijfel in een bepaalde situatie wordt er met ze gebeld voor overleg. De filmpjes zijn ook ondersteunend voor het optimaliseren van de zorg.

Driemaal per jaar organiseren we een ouderavond waarin we werken met thema's. We hebben gesproken over "wat als ik het niet meer kan", de speerpunten die zijn voortgekomen uit het cliënttevredenheidsonderzoek, driehoekskunde en onder leiding van twee coaches is er gewerkt aan vertrouwen, uit handen geven, toelaten.

Alle bewoners hebben in ONS een persoonlijk plan met individuele doelen waar we aan werken. Daarnaast maken we gebruik van diverse formulieren rondom zorgzaken die geïntegreerd zijn in het digitale dossier.

Het persoonlijk plan van de bewoners wordt jaarlijks met de ouders, de persoonlijk begeleider, teamcoördinator, de orthopedagoog, begeleiders van dagbesteding en betrokken therapeuten besproken in het Goed Leven Gesprek. Vanuit dit gesprek worden nieuwe doelen geformuleerd. Na een half jaar volgt een evaluatie van de doelen, waarna deze zo nodig worden bijgesteld. Aan de hand van de jaarplanning worden de bewoners driemaal per jaar besproken in het teamoverleg.

De persoonlijk begeleider is verantwoordelijk voor het zorgproces. Hij/zij zorgt ervoor dat de informatie in het dossier accuraat is en dat begeleidingsdoelen goed worden gecommuniceerd naar en uitgevoerd door het team.

In 2022/2023 is het CCE betrokken geweest bij één van onze bewoners. Hen viel het op dat dat de persoonsgerichte zorg van hoog niveau is in Halte Zomervilla:

"Zelden zie je dat er zo aandachtig en persoonsgericht wordt gewerkt als in de Zomervilla, grote complimenten daarvoor. LACCS zit echt in het DNA van dit team en waar er aandacht en bijsturing nodig is, gebeurt dat door de actieve aanwezigheid en betrokkenheid van een gedragskundige en coach. Doordat er zeer nauw met ouders wordt samengewerkt is de beeldvorming heel goed op orde"

Jaarproces zorgplan



Halfjaarlijkse evaluatie

Aanwezig: Ouders, PB'er en orthopedagoog.

Doel: Evalueren van de doelen

Taak PB'er: Invullen vragenlijst evaluatie.

Indien nodig doelen aanpassen.

Waar gaan we mee verder in 2024 en hoe

- We gaan door met het uitnodigen van ouders in onze teamoverleggen want iedereen ervaart dit als zeer waardevol door het delen van informatie maar ook voor de verbinding met elkaar.
- We gaan door met het werken aan de driehoekskunde volgens Chiel Egberts.
- We gaan door met het organiseren van ouderavonden. We gaan aparte ouderavonden voor de ouders van logés organiseren want we hebben ervaren dat er bij deze ouders andere zaken spelen.
- We gaan door met in samenwerking met de medewerkers van dagbesteding de Goed Leven Gesprekken te voeren.
- In 2023 zijn we gestart om teamleden van Halte Zomervilla ook te laten werken op Zomerplus. Zo kunnen we personeelskrachte opvangen en kennis en ervaring rondom de bewoners delen. We ervaren dit als positief en hopen dit komend jaar uit te kunnen breiden.

Bouwsteen 2: Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking (Blijde ouders, broers, zussen, familie en vrienden en enthousiaste en geïnspireerde medewerkers)

Cliëntenraad

In 2022 is een cliëntenraad geformeerd waarin 4 ouders van bewoners en 1 ouder van een logé waren vertegenwoordigd. Helaas is in 2023 de cliëntenraad door diverse oorzaken uiteengevallen en hebben we het een tijdje zonder moeten doen. Inmiddels zijn er gesprekken met de ouders geweest en zijn 2 ouders bereid gevonden zitting te nemen in de cliëntenraad. Na de zomer zal een derde ouder aansluiten. Op dit moment wordt nog gezocht naar een ouder die de logés zal vertegenwoordigen. Zoals het er nu naar uit ziet zal er op korte termijn dus weer een volledige cliëntenraad actief zijn bij Halte Zomervilla.

Cliënttevredenheidsonderzoek

Eind 2022/begin 2023 hebben we in Halte Zomervilla ons eerste cliënttevredenheidsonderzoek (CTO) gehouden. De uitkomsten zijn gedeeld met ouders, team en bestuur. Aan de hand van de uitkomsten zijn doelstellingen geformuleerd waar in 2023 aan gewerkt is.

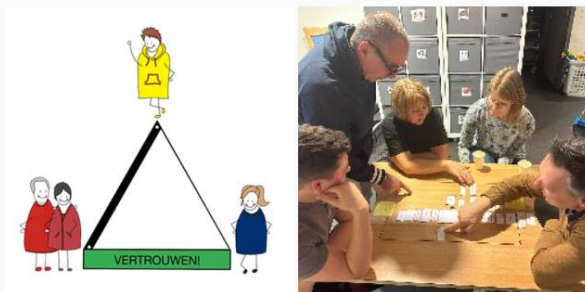
In de teamoverleggen zijn de doelstellingen op de agenda gezet en tijdens de ouderavond van november 2023 hebben ouders en team een update gekregen over de punten waaraan in 2023 was gewerkt en wat er was bereikt. Ook hebben we de punten benoemd waar we nog aan werken of waaraan we verder willen werken zoals hygiëne, medicatieveiligheid, gezonde voeding.

Maandelijks wordt de hele organisatie via de nieuwsbrief op de hoogte gehouden van het nieuws in Halte Zomervilla.

Subscribe Past Issues Translate

Ouders en begeleiders in gesprek

Tijdens de ouderavond op 19 maart zijn ouders van de bewoners en persoonlijk begeleiders samen aan de slag gegaan met het thema driehoekskunde. Er was een open gesprek over de samenwerking tussen de professionals en ouder in de praktijk. Wat gaat goed en waar loop je tegenaan? Er is ook gediscussieerd over prioriteiten. Uiteindelijk scoorden met name contact met de jongeren, veiligheid, medicatie en een goede sfeer hoog. Het was de eerste gezamenlijke avond voor ouders en pb'ers en deelnemers waren positief over de warme sfeer en de openheid.



Vanuit de aandachtspunten uit het CTO is aan de volgende onderwerpen gewerkt:

- Het team is verder getraind en gecoacht op het gebied van de ontwikkeling van de bewoners
- In verband met de medicatieveiligheid is het Geneesmiddelendistributie protocol herzien en is er een audit uitgevoerd op de uitvoering van het medicatiebeleid.

- Er is meer aandacht besteed en structuur gekomen in de persoonlijke verzorging van de bewoners en er is meer uitvoering gegeven aan creatieve en stimulerende activiteiten. De praktische uitvoering hiervan is onder andere:
LACCS-trainingen, er zijn circuitkaarten ontwikkeld die tonen hoe je het beste met een bewoner kunt bewegen, er is een musical georganiseerd met onze bewoners in de hoofdrol. We hebben meegedaan aan de lampionoptocht en voor de eerste keer met de avonddriedaagse meegelopen in het dorp. We zijn met ouders en bewoners naar de dierentuin geweest, de Cliniclowns zijn op bezoek geweest en met een aantal bewoners zijn we naar het theater geweest. Ook is er in de teamoverleggen aandacht geweest voor communicatie met de bewoners en logés en voor stimulerende tijdsbesteding.
- Er is nog meer aandacht gekomen voor hygiëne, het team van woonassistenten is uitgebreid waardoor het gebouw schoner is geworden. Er is in het gebouw een hygiëne scan uitgevoerd, er is een training infectiepreventie geweest en we werken met aftekenlijsten voor de schoonmaak.
- Er is gewerkt aan verbetering van de voeding van de bewoners, waarbij we hebben gekeken hoe het gezonder en gevarieerder kan. Om ons daarbij te helpen hebben we samen met een orthomoleculair therapeut individuele voedingswijzers opgesteld en gezonde menu's gemaakt.
- Er is gewerkt aan veiligheid. Alle medewerkers met een vast dienstverband zijn opgeleid tot BHV-er. In samenwerking met Zomerplus en de brandweer zijn er brand- en ontruimingsoefeningen geweest. Er zijn preventiemedewerkers aangesteld. De RI&E is herzien.
- We hebben de akoestiek in het pand op diverse plaatsen verbeterd, wat beter is voor de prikkelverwerking van de bewoners.
- Er is een communicatieplan voor de bewoners gemaakt. Hiervoor is een communicatiegroep geformeerd. Stichting Kentalis heeft workshops ondersteuning bij communicatie door middel van verwijzers gegeven. Stichting ISAAC heeft een lesdag over ondersteunende communicatie gegeven. Er zijn pictoboeken gemaakt en in de diverse ruimtes kunnen picto's gebruikt worden. De moeder van een van onze bewoners verzorgt wekelijks een interactief voorleesverhaal.

Waar gaan we mee verder in 2024 en hoe

- *De ontwikkeling van de teamleden door middel van trainingen op LACCS en persoonlijk leiderschap.*
- *We gaan het cliënttevredenheidsonderzoek een keer per twee jaar uitvoeren, om gelijk te lopen met de tweejaarlijkse cyclus van het kwaliteitsbeeld.*
- *Aandacht voor infectiepreventie is opgenomen in de jaarplanning zodat dit onderwerp regelmatig onder de aandacht wordt gebracht bij het team. In mei wordt een audit op infectiepreventie uitgevoerd.*
- *In 2024 gaan we de voeding van de bewoners weer beoordelen samen met de orthomoleculair deskundige. Wat gaat goed, en waar kunnen we nog verbeteren op het gebied van gezonde voeding?*
- *De RI&E is herzien en wordt in 2024 getoetst*
- *De woonkamers en snoezelruimte worden in 2024 opgeknapt en ook in andere ruimtes willen we de akoestiek verder verbeteren*
- *We gaan door met het communicatieoverleg maar we moeten dit meer borgen in de overlegstructuur in verband met de opvolging hiervan*
- *In 2024 gaan we een cursus Bewegen in Muziek organiseren voor teamleden.*
- *Vanuit een ouderavond is de behoefte ontstaan aan een formulier in het ONS dossier waarin bepaalde wensen en afspraken over "wat als ik er niet meer ben" opgenomen zijn. We gaan hier een proef mee doen, de conceptversie is al klaar.*
- *- In het MTO is rookbeleid genoemd, doordat andere zaken voorrang kregen is dit nog niet opgesteld*

Bouwsteen 3: Professionele ontwikkeling (Enthousiaste en geïnspireerde medewerkers, een goed lopende organisatie)

Halte Zomervilla vindt het belangrijk dat medewerkers enthousiast zijn over hun werk en dagelijks geïnspireerd worden hun werk goed te doen. Ook vinden we het belangrijk dat medewerkers kunnen reflecteren op hun handelen en zich in de omgang met de bewoners bewust zijn van hun handelen. Doorontwikkeling van professionaliteit helpt om de kwaliteit van zorg en ondersteuning nog beter te maken en de kwaliteit van bestaan van mensen met een beperking te vergroten, en daarmee ook van hun verwanten en sociaal netwerk. Een verdere professionalisering van de beroepsgroepen, door professionals de mogelijkheid te geven om te blijven ontwikkelen en nieuwe kennis en ervaringen op te doen, maakt het werken in de gehandicaptenzorg aantrekkelijker. Dat resulteert in beroepstrots, in een hogere instroom in beroepsopleidingen, in behoud van professionals en in stabiliteit en kwaliteit binnen teams. Dat komt allemaal ten goede aan de best mogelijke zorg voor mensen met een beperking

Teamwork doe je samen en dat vinden we zo belangrijk dat we vanaf 2020 twee tot driemaal per jaar met het team coaching krijgen van een coach. Ook zijn we in dat jaar gestart met het 2 keer per jaar voeren van een ontwikkelgesprek: 'Waar word je blij van, waar wil je aan werken, waarin wil jij je ontwikkelen?' zijn onder andere de vragen die in zo'n gesprek aan de orde komen.

In 2022 is een teamcoördinator aangesteld. Zij coacht en begeleidt de teamleden individueel op het reflecteren en elkaar feedback geven, het evalueren na een dienst. Hierdoor kunnen de teamleden groeien als persoon maar ook als team waardoor de kwaliteit van de zorg omhooggaat. Door de aanstelling van de teamcoördinator kwam er een wijziging in het management. De orthopedagoog, teamcoördinator en teamleider vormen met elkaar het Management team (MT) Bestuursleden zijn op verzoek aanwezig bij de MT-besprekingen. De verslagen van het MT worden gedeeld met het bestuur.

In 2022/2023 hebben we in samenwerking met teamleden gewerkt aan het opstellen van een competentieset. We hebben een teamcompetentie gekozen waar het hele team aan werkt en in de ontwikkelgesprekken wordt de persoonlijke, zelfgekozen competentie besproken.

Eind 2022 is er een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. Na het onderzoek hebben we een teamoverleg georganiseerd om de uitkomsten van het MTO met elkaar te bespreken en onze doelen te formuleren.

We hebben vanuit de aandachtspunten en doelen voortkomend uit het MTO gewerkt aan:

- De scholing van alle teamleden op alle LACCS-gebieden.
- Er is een scholing incontinentie en huidpreventie geweest verzorgd door Abena.
- Er is een scholing infectiepreventie op locatie geweest
- Alle medewerkers met een vast contract zijn op BHV cursus geweest.
- Er zijn 2 rondes ontwikkelgesprekken met alle medewerkers geweest waarbij we gestart zijn met het werken aan de competenties.
- Scholing tillen en transfers is geweest.
- Er is een uitleg geweest over communicatie door ISAAC.
- Er is een workshop geweest over hartcoherentie door Annemiek Grijpma.
- Het team heeft 2x coaching gehad. De ene ging over competenties en de andere over prioriteiten in het werk en het aangeven van grenzen in het kader van werkbalans, werkdruk, mentale weerbaarheid
- We zijn bezig met de voorbereiding van een cursus persoonlijk leiderschap voor de teamleden.

- Diverse teamleden hebben de cursus leespraak gedaan.
- Er is in ONS een formulier ontwikkeld voor de risico-inventarisatie en in gebruik genomen.
- Er is gewerkt aan het beleid inzetbaarheid, dit is nog niet afgerond

Wat nog niet goed is opgepakt is het opstellen van een ergonomisch plan, training gesprekstechnieken, opzetten van een werkgroep ergonomischer werken. Er zijn wel trainingen geweest op tiltechniek.

Waar gaan we mee verder in 2024 en hoe

- *Verdere ontwikkeling van de teamleden, zij starten met een cursus persoonlijk leiderschap*
- *We blijven inhoudelijk verdiepen door video-analyses aan de hand van de LACCS gebieden*
- *We gaan door met tweemaal per jaar ontwikkelgesprekken te voeren waarin onder andere de stand van zaken rondom de persoonlijke competentie wordt besproken.*
- *Het medewerkerstevredenheidsonderzoek gaan we een keer per twee jaar uitvoeren, om gelijk te lopen met de tweejaarlijkse cyclus van het kwaliteitsbeeld.*
- *We gaan werken aan een opzet voor ergonomisch werken.*
- *Het inzetbaarheidsbeleid moet worden geformaliseerd, evenals het prik-bijt-snij beleid.*
- *De (persoonlijk) begeleiders gaan deelnemen aan de ouderavonden.*

Medicatieveiligheid

Alle bewoners van Halte Zomervilla zijn afhankelijk van medicatie. Kennis en kunde op het gebied van medicatieveiligheid speelt een grote rol in het zorgproces. Het medicatiebeleid wordt jaarlijks geëvalueerd met de huisarts en apotheek, de aandachtshouder medicatie en de teamleider. In dit overleg wordt ook de jaarlijkse medicatiebeoordeling meegenomen.

De aandachtshouder en teamleider hebben twee tot driemaal per jaar een overleg over het medicatieproces.

Fouten, risicovolle situaties en incidenten worden geregistreerd met een MIC-melding in ONS.

In 2023 is de eerste audit uitgevoerd op het medicatieproces. We hebben onderzocht of er wordt gewerkt en gehandeld zoals beschreven staat in het protocol.

Halte Zomervilla heeft een klachtenregeling, deze staat beschreven in het handboek. Klachten worden serieus genomen en gemeld bij de teamleider zodat deze gebruikt kunnen worden om het proces te verbeteren. In 2023 heeft een klacht over een medicatiefout geleid tot aanpassing van het beleid en de werkinstructie.

Incidenten melden

Incidenten willen we vermijden, maar ze hebben een belangrijke rol in het verbeterproces van de zorg. Dagelijkse zorg wordt gerapporteerd in ONS. Rapportages met bijzonderheden waarbij geen verdere melding noodzakelijk is, worden hierin beschreven en gemarkeerd.

Wanneer er incidenten voorvallen die te maken hebben met (bijna-) ongelukken, gevaar, foutieve behandeling, ongewenst gedrag of medicatiefouten, wordt hiervan een MIC (Melding Incident Cliënt) of MIM (Melding Incident Medewerker) gemaakt. De incidentmeldingen worden maandelijks geanalyseerd en besproken in het teamoverleg.

Aantallen incident meldingen op jaarbasis:

	2021	2022	2023
Wonen	20	50	28
Logeren	18	5	4

NB: in 2022 speelde bij 1 jongere onbegrepen gedrag waar veel incidentmeldingen op zijn gemaakt

Vertrouwenspersoon

Wanneer er sprake is van een gevoelige kwestie kan er een beroep worden gedaan op een vertrouwenspersoon. Onze vertrouwenspersoon heeft zich in een teamoverleg voorgesteld aan het team. In 2023 hebben we 1 keer gebruikgemaakt van de vertrouwenspersoon.

Voor het vermoeden van misbruik en mishandeling is een protocol opgesteld en geldt de procedure Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling.

Leerbedrijf

Halte Zomervilla vindt het belangrijk om een bijdrage te leveren aan het opleiden van toekomstige zorgprofessionals. In 2021 zijn we daarom gestart als leerbedrijf en we zijn er trots op dat in 2024 onze eerste BBL studenten afstuderen, én er is weer een nieuwe BBL-leerling gestart met de opleiding.

We begeleiden stagiaires van verschillende opleidingen en we verwelkomen ook scholieren voor een maatschappelijke stage.

Voor interne scholing maken we gebruik van het programma Studytube en de protocollen van Vilans.

Door de toename van de hoeveelheid en soorten stagiaires voldoet ons opleidingsplan niet meer volledig.

Wet Zorg en Dwang

De maatregelen rondom onvrijwillige zorg zijn geïntegreerd in het ONS systeem. Vanuit onze visie bieden we zorg vanuit een vrijwillig kader. Alleen indien noodzakelijk maken we gebruik van beschermende en vrijheidsbeperkende maatregelen. Binnen Halte Zomervilla wordt het stappenplan gevolgd bij maatregelen die vallen onder categorie 1 tot 3, omdat de bewoners en logés wilsonbekwaam zijn op dit gebied. Geen van de bewoners en logés verzet zich tegen de maatregel en ook alle ouders zijn akkoord. Er zijn een drietal maatregelen die geregistreerd staan en waarvoor het stappenplan wordt gevolgd:

- Voor een aantal bewoners en logees is de buitendeur op slot. Onze bewoners en logees hebben geen inzicht in gevaar, zijn niet verkeersveilig en zijn daarnaast heel kwetsbaar. Zij kunnen alleen onder begeleiding naar buiten. Ze mogen wel vrij rond bewegen binnen Halte Zomervilla. Om te voorkomen dat ze ongezien naar buiten gaan is de buitendeur op slot. Dit zorgt er tegelijk voor dat ze binnen Halte Zomervilla bewegingsvrijheid hebben.

- Een aantal bewoners en logés heeft als maatregel dat ze slapen in een bed met bedhekken. Dit heeft ook te maken met veiligheid. Op deze manier wordt uit bed vallen voorkomen en wordt voorkomen dat ze uit bed klimmen en in onveilige situaties (zonder toezicht) belanden. Ook biedt het rust en zorgt het ervoor dat ze gaan slapen in de nacht en zodoende niet hun dag-nachtritme omkeren. Het bedhek biedt dan de begrenzing die zij nodig hebben.

- Daarnaast wordt soms bij een aantal bewoners en logees de rolstoel op de rem gezet. In het teamoverleg is hier aandacht voor geweest om dit bewust te doen (en niet uit gewoonte). Reden dat dit soms gebeurt is dat het rust biedt tijdens het eten/drinken en de bewoner zich hierop of op een activiteit aan tafel kan focussen. Er is ook geprobeerd deze maatregel af te bouwen bij deze bewoners, dit bleek juist erg veel onrust te veroorzaken, waardoor het eten slechter ging en er meer spanning (en probleemgedrag) was tijdens de eetsituatie.

Waar gaan we mee verder in 2024 en hoe

- *Het uitvoeren van audits op hygiëne en medicatie*
- *Het verder ontwerpen van infographics, deze zijn erg helpend in het snel doorzien en begrijpen van een proces.*
- *We gaan het opleidingsplan herzien.*
- *Het document dat de nachtzorg beschrijft moet herzien en aangepast worden op de logés.*
- *Oefenen van de brandveiligheid in samenwerking met de brandweer. BHV training.*

Bouwsteen 4: Inzicht in kwaliteit **(Een goed lopende organisatie en gedreven warmhartige vrijwilligers)**

Structuren

Vanaf de start van Halte Zomervilla zijn we gaan werken aan de opbouw van de structuren en zijn bestuur, MT en de teamleden daarin een weg gaan vinden. De start van een nieuw bedrijf betekende dat we de bewoners en hun ouders gingen leren kennen, het team ging elkaar leren kennen en leren samenwerken, er moest gewerkt worden aan beheer van het gebouw, protocollen moesten gemaakt worden, kortom "alles" moest tegelijk.

In november 2021 bezocht de IGJ Halte Zomervilla. We waren op dat moment als organisatie (in coronatijd) nog volop aan het groeien en ontwikkelen. Ondanks dat voldeden we aan de kwaliteitseisen van de IGJ en zijn we trots op het inspectierapport. De link naar het rapport is <https://ap.lc/MIUkQ>. Met de aanbevelingen uit dit rapport zijn we aan de slag gegaan en er zijn voortgangsrapportages van gemaakt die opgenomen zijn in het kwaliteitshandboek.

In het kwaliteitshandboek van Halte Zomervilla worden processen beschreven met als doel de kwaliteit van de zorg binnen Halte Zomervilla te garanderen en te bewaken. Het kwaliteitshandboek is (digitaal) beschikbaar voor alle medewerkers. Het up-to-date houden van het kwaliteitshandboek is een continu proces.

Het bestuur organiseert in 2024 een externe visitatie. Een kritische blik van buitenaf om verder te werken aan de kwaliteit in Halte Zomervilla.

De structuren van de overleggen zijn als volgt ingericht:

- Het teamoverleg met MT vindt maandelijks plaats en de onderwerpen die besproken worden, liggen vast in de jaarplanning.
- De goed leven gesprekken en evaluaties van de bewoners zijn ook opgenomen in de jaarplanning van het team.
- Eens per twee maanden is er kwaliteitsoverleg waarbij twee bestuursleden, een vrijwillige kwaliteitsmedewerker en de teamleider alle zaken rondom het kwaliteitshandboek, de protocollen, de audits en de updates doornemen.

Naar aanleiding van deze overleggen en de uitkomsten van het MTO zijn diverse beleidsstukken gemaakt. Infectiepreventie, prik-bijtsnij protocol, luizenprotocol, het ontruimingsplan is bijgesteld, een protocol overlijden bewoner is opgesteld, logeerbeleid is aangepast, de RI&E is aangepast. Het Geneesmiddelen Distributie Protocol is herzien en vastgesteld met huisarts en apotheek. Er zijn infographics ontwikkeld zodat we in 1 oogopslag de cruciale processen kunnen volgen. Beleid inzetbaarheid is opgesteld.

- Eens per kwartaal is er een zorgoverleg, 1 bestuurslid, en het MT nemen alle zaken rondom het zorgproces met elkaar door.
- Eens per 6 weken is er klusoverleg met 1 bestuurslid, de klusvrijwilligers en de teamleider. In dit overleg worden zaken rondom het gebouw besproken
- Eens per 6 weken is er HR-overleg met het bestuurslid HR en het MT, in dit overleg nemen we de personele zaken door
- Eens per kwartaal hebben de Persoonlijk begeleiders en het MT een overleg over alle relevante zaken voor de persoonlijk begeleiders.
- Gemiddeld eens per twee weken heeft het MT overleg.

Het bestuur

Aan het begin van het jaar worden de vergaderdata van het bestuur vastgelegd. Ook wordt dan bepaald wanneer bepaalde onderwerpen aan bod komen; de begroting, jaarrekening, zorgbeleid e.d. Twee weken van tevoren worden de leden van de RvB en het MT gevraagd onderwerpen voor de agenda aan te leveren met een stukje onderbouwing van het onderwerp. Al deze informatie wordt een week van tevoren aan iedereen gestuurd zodat zo efficiënt mogelijk vergaderd wordt. De leden van het MT kunnen ten alle tijden onderwerpen aandragen die zij met het bestuur willen bespreken, maar zijn niet standaard bij de vergaderingen aanwezig.

Raad van toezicht

De raad van toezicht vergadert zowel onderling alsook met het dagelijks bestuur en 1x per jaar met de volledige Raad van Bestuur. Zij keuren onder andere de begroting en jaarrekening goed.

Vrijwilligers

Halte Zomervilla wil een platte organisatie zijn en blijven. Ons streven is dat de budgetten zo veel mogelijk in de directe zorg terechtkomen zodat we ons kunnen blijven onderscheiden ten opzichte van andere zorgaanbieders. De inzet van vele vrijwilligers is daarbij cruciaal.

Wij zijn blij met en trots op onze vrijwilligers die dagelijks hun steentje bijdragen aan de mooie Halte Zomervilla die we zijn. Om onze vrijwilligers aan ons te binden en nieuwe vrijwilligers te werven gaan we in 2024 meedoen aan een door gemeente Hoeksche Waard georganiseerde cursus "Expeditie nieuwe gezichten".

In 2024 gaan we door met NLdoet en de jaarlijkse vrijwilligersavond waarbij we onze vrijwilligers in het zonnetje zetten.

Ook gaan we naar aanleiding van de expeditie vrijwilligersbeleid schrijven.

Nawoord

Dit is het eerste door Halte Zomervilla opgestelde kwaliteitsbeeld. Het opstellen van dit kwaliteitsbeeld doet ons beseffen wat er allemaal gerealiseerd is in de afgelopen jaren. We zijn gestart in het najaar van 2019 op 1 woonkamer terwijl de rest van het gebouw nog niet klaar was. Daarna werd er al snel gestart met de logeeropvang. Deze jongeren moesten we ook leren kennen om te weten hoe we ze de beste zorg konden bieden. In maart 2020 was er de uitbraak van corona waardoor we de deuren letterlijk gesloten moesten houden, en de jaren daarna maakte corona het leven in Halte Zomervilla er niet gemakkelijker op. Het verlies van een logé, een bewoner en een teamlid heeft ook diepe indruk op ons achtergelaten, we vergeten hen niet.

We hebben hard gewerkt aan het bouwen aan het prachtige team dat momenteel in Halte Zomervilla werkt. Daar zijn we trots op. En we zijn er supertrots op dat onze bewoners een goed leven mogen hebben in Halte Zomervilla. In het najaar van 2024 hopen we ons eerste lustrum te vieren na een aantal intensieve jaren. We kijken uit naar een mooi feest met, voor en door onze bewoners, hun familie, het team en de vrijwilligers. En in de toekomst bouwen we samen verder aan een mooie organisatie, die gericht is op een mooi, goed leven voor onze bewoners en logés.