



Envida

JAARPLAN 2021

WIJKZORG

Inhoud

Inleiding	3
Jaarplanthema 1: visie op de beroepsuitoefening	4
Jaarplanthema 2: Leiderschap.....	5
Jaarplanthema 3: Onderzoek & ontwikkeling	7
Jaarplanthema 4: Focus op resultaten	9
Jaarplanthema 5: Effectieve Zeggenschap	10

JAARPLAN WIJKZORG 2021

Inleiding

Visie op zorg

Envida werkt aan een samenleving waarbinnen mensen zo lang mogelijk zelfredzaam blijven en hun eigen keuzes kunnen maken. Daarbij streeft Envida naar 'de juiste zorg op de juiste plek in het juiste gebouw'. In de wijkzorg werken we eraan dat mensen zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen, op een verantwoorde en veilige manier.

Van Goed naar Goud

Envida wil graag een aantrekkelijke organisatie zijn voor zowel medewerkers als cliënten. Om dit doel te bereiken is in 2019 besloten om vanuit het gedachtegoed van Excellente zorg te gaan werken. In het programma Excellente zorg worden 8 kenmerken beschreven die volgens verpleegkundigen en verzorgenden een belangrijke bijdrage leveren aan een Excellente werkomgeving. Een omgeving waar zij graag willen werken en waar zij in staat zijn om de best mogelijke zorg te leveren.

Modernisering functiehuis wijkzorg

Met de uitrol van de visie op wijkzorg is onder het motto 'van Goed naar Goud' een beweging op gang gebracht om de wijkzorg als magneet op de kaart te zetten. Dit heeft medio 2020 geleid tot de start van het project 'Modernisering functiehuis wijkzorg', met als belangrijkste doelstellingen:

- a) Het versterken van de samenwerking tussen de huishoudelijke zorg en de wijkverpleging
- b) Het verbeteren van de kwaliteit van zorg
- c) Zorgdragen voor aantrekkelijk werk voor alle medewerkers.

Belangrijke aandachtspunten in dit project zijn: het borgen van een doorlopende leerlijn, zorgdragen voor korte lijntjes binnen en tussen de teams en het optimaal gebruik maken van elkaars expertise. Ook het positioneren van de 'nieuwe' beroepen, zoals de Social worker en de MMZ'er maken onderdeel uit van dit traject.

Jaarplan op vijf thema's van Excellente zorg

Samen met de visie op wijkzorg vormt het nieuwe functiehuis het fundament voor een toekomstbestendige wijkzorg, waarop we in 2021 verder gaan bouwen. Daarnaast blijven ook de thema's Leiderschap, Onderzoek & ontwikkeling, Focus op resultaten en effectieve zeggenschap onverminderd van kracht en worden ingezette acties in 2021 verder uitgerold en geborgd.

In dit jaarplan beschrijven we het 'waarom' en het 'wat'. Het 'hoe' werken we per onderwerp met elkaar verder uit. Belangrijke constatering is dat het in onze beleving alleen echt goed van de grond komt als de uitwerking vooral samen met de teams en teamleden gaat gebeuren.

Jaarplanthema 1: visie op de beroepsuitoefening

Wat is het?

Wat betekent de visie op wijkzorg concreet in de uitoefening van het vak door verzorgenden en (wijk)verpleegkundigen? De visie op wijkverpleging is in 2019 reeds uitgewerkt door de Denktank wijkverpleging¹. De essentie is dat we mensen zodanig ondersteunen dat ze zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen. Dat doen we zowel in de wijk als achter de voordeur. Uitgangspunt is daarbij dat de mensen de juiste zorg krijgen op de juiste plaats, veilig en verantwoord. Concreet houdt dit het volgende in:

- Het zorgplan komt tot stand in samenspraak met de cliënt en is daarmee cliëntvolgend.
- We werken vanuit de methodiek van het “goede gesprek” op basis van de uitgangspunten van positieve gezondheid.
- We zetten optimaal in op zelfmanagement en zelfregie waarbij we ontzorgen in plaats van verzorgen. Essentieel daarbij is inzet van slimme hulpmiddelen, technologie en (sociale) innovatie.
- Samenwerken in de wijk is onderdeel van de aanpak.

Wat gaan we doen in 2021?

In 2021 gaan we verder met de ingezette acties uit 2020: de uitrol van de visie en het bestendigen van de samenwerking. De focus zal verschuiven van ontwikkeling naar implementatie en borging. Daarnaast zal gewerkt worden aan de doorontwikkeling van het Zorgpunt. Zorgpunt Maastricht-Heuvelland ontzorgt verwijzers in het aanvragen van een (tijdelijk) bed. Vanaf 2021 kunnen verwijzers ook voor vragen over wijkverpleging bij het Zorgpunt terecht.

Resultaten

Eind 2021 hebben we de volgende resultaten bereikt:

- Visie op wijkzorg is geborgd. Ongeveer 80% van de medewerkers kan vertellen waarvoor we in de wijkzorg staan en wat dit van hen persoonlijk vraagt en wat het hun brengt.
- Project ‘modernisering functiehuis wijkzorg’ is afgerond
 - Opzet voor nieuw functiehuis is vastgesteld en gecommuniceerd
 - Er ligt een plan voor de uitwerking van de nieuwe profielen. Minimaal drie functieprofielen zijn uitgewerkt en vastgesteld.
 - Er ligt een implementatieplan voor de verdere uitrol en borging, inclusief opleidingsplan.
- De samenwerking in de wijk is bestendig
 - Intern: de aanpak ‘Envida zegt geen nee’ wordt geëvalueerd. Knelpunten zijn geïnventariseerd en opgepakt. Eind 2021 wordt 95% van de nieuw aangemelde cliënten door Envida in zorg genomen.
 - Samenwerking tussen de Huishoudelijke zorg en de wijkverpleging is geborgd. Er is ‘één zorgdossier voor de hele wijkzorg (één client, één plan)
 - Eind 2021 zijn de aanvragen wijkverpleging onderdeel van het Zorgpunt.
 - Samenwerking tussen VTT en Huisarts/HAP en SEH op het gebied van acute ouderenzorg is in Q2 geïmplementeerd.
 - Op het gebied van preventieve ouderenzorg is in 15 huisartspraktijken een kernteam (huisarts, wijkverpleegkundige, CM dementie en SO) beschikbaar.
 - Dagbesteding is maatwerk en integraal opgenomen in het zorgplan. De Algemeen Toegankelijke Dagbesteding in de gemeenten Maastricht en Eijsden-Margraten is ingericht.
 - Samenwerking en afstemming tussen client en medewerkers is verbeterd. Gebruik van CarenZorgt is eind 2021 geëvalueerd.

¹ zie bijlage voor uitgebreide visie wijkverpleging

Jaarplanthema 2: Leiderschap

Wat is het?

We willen veel meer focus op het vakinhoudelijk leiderschap van de verpleegkundigen en verzorgenden. Het gaat dan dus niet om een hiërarchische indeling, maar om een voorbeeldfunctie op basis van deskundigheid, motivatie en overtuigingskracht. We gaan zorgen dat verpleegkundigen en verzorgenden zelf het initiatief gaan nemen om verbetertrajecten in te zetten en collega's te motiveren. Dit vraagt een ander soort leiderschap van lijn. De teamleider dient bij deze transitie in de rol van teamcoach te komen. De teams en teamleiders hebben daarbij ondersteuning nodig op allerlei gebied; op gebied van planning en logistiek, maar ook andersoortige ondersteuning. We voorzien dat de planningsondersteuner daarbij een rol kan spelen door breder die ondersteuning te bieden in de vorm van teamondersteuner.

Wat gaan we doen?

We gaan nog meer gebruik maken van rolmodellen, we blijven investeren in de denktank en zetten in op samenhang en verbinding

- Deelname aan de denktank wijkverpleging is niet vrijblijvend en brengt verantwoordelijkheden met zich mee. Dat leggen we vast. De denktank maakt een jaarkalender en stemt af met de PAR.
- We helpen de wijkverpleegkundige (zij is immers de vakinhoudelijk leider van het wijkteam) om in positie te komen of te blijven en dat doen we op verschillende wijzen:
 - We stimuleren alle wijkverpleegkundigen om de interne scholing leiderschap te volgen;
 - We leiden 4 wijkverpleegkundigen op via het Train de trainer project met Hogeschool Zuyd. Zij gaan de scholingen verpleegkundig leiderschap in de toekomst zelf verzorgen.
 - We leiden jaarlijks twee wijkverpleegkundigen op tot 'ambassadeur voor de wijkverpleegkundige'. In totaal worden 6 ambassadeurs opgeleid (1 per gemeente, en voor de gemeente Maastricht 2 ambassadeurs).
 - We leiden 4 wijkverpleegkundigen op tot procesbegeleider 'intercollegiale toetsing'.
- Het ingezette traject voor niveau 4 verpleegkundigen gaan we verder uitrollen en evalueren. De uitkomsten van dit traject worden geborgd in de nieuwe functiebeschrijving in het kader van het project 'functiehuis wijkzorg'.
- We onderzoeken of een aantal verzorgenden het leertraject '*ambassadeur voor de verzorgenden*' kunnen gaan volgen om daarmee de beweging te verbreden. Het is nog onduidelijk of dit programma in 2021 nog wordt aangeboden.
- We maken een plan van aanpak om de rol van planningsondersteuner te verbreden naar teamondersteuner, voor zowel de wijkverpleging als de huishoudelijke zorg. Plannen en roosteren is een vak. Dat betekent dat we de ondersteuning van de planning blijven beleggen bij de huidige planningsondersteuners. Zij kunnen in de nieuwe rol van teamondersteuner het team ook bij andere taken gaan ondersteunen.
 - Planningsondersteuners worden voortdurend bijgeschoold in hun vak.
 - Onder het mom van ontzorgen van het team gaat zoveel mogelijk zorgformatie naar de zorg
 - Zelfroosteren wordt in 2021 geborgd in de werkprocessen. Zodat alle medewerkers in de wijkzorg hier optimaal gebruik van kunnen maken.

Resultaten

- Het project 'verantwoordelijkheden niveau 4' is geëvalueerd. 80% van de verpleegkundigen in de wijk is positief over de nieuwe situatie en geeft aan het vak weer meer in de volle breedte kunnen uitoefenen.
- Eind 2021 heeft 80% van de zittende wijkverpleegkundigen het traject Verpleegkundig leiderschap afgerond.

- In het kader van het ZonMw project 'train de trainer' met hogeschool Zuyd zijn er vier wijkverpleegkundigen opgeleid, zodat we onze nieuwe wijkverpleegkundigen zelf kunnen gaan trainen.
- In 2021 zijn 2 nieuwe wijkverpleegkundigen gestart met het leertraject ambassadeurs voor de wijkverpleegkundige. Duidelijk is wat de rol van de ambassadeur voor de wijkverpleegkundige is en dat wordt ook uitgedragen.
- In Q2 is er helderheid over de 'leiderschapstrajecten' voor de verzorgenden.
- Door het invoeren van het zelfroosteren, ervaart 75% van de medewerkers voldoende tot goede grip op het eigen werk: betrokkenheid bij de clientplanning, grip op meer- en minuren en een goede werk-privébalans

Jaarplanthema 3: Onderzoek & ontwikkeling

Wat is het?

Het is belangrijk dat er continu aandacht is voor scholing, ontwikkeling & onderzoek (evidence based practice). De ontwikkelingen staan immers niet stil, de zorg wordt complexer. Envida wil gebruik maken van de laatste ontwikkelingen om zo onderbouwde keuzes te maken in de patiëntenzorg, goede patiëntenzorg te leveren en op basis van gelijkwaardigheid met cliënt, huisarts en andere disciplines samen te werken.

Wat gaan we doen?

We onderzoeken welke (nieuwe) kennis en vaardigheden nodig zijn, om zo de vakbekwaamheid te vergroten en om, actief te zoeken naar verbeteringen of vernieuwingen. Ook hier wordt aansluiting gezocht bij het project 'modernisering functiehuis wijkzorg'.

Deskundigheidsbevordering & scholing

In de visie is opgenomen dat we kwaliteit van zorg leveren, die doelmatig is en een bijdrage levert aan de kwaliteit van leven van cliënten. Wat betekent dit concreet?

- Borgen individuele deskundigheid. Hierbij maken we gebruik van de talentcyclus
- Borgen van teamdeskundigheid.
 - We stellen vast welke deskundigheid in de wijk nodig is op basis van een wijkanalyse. Wat voor cliënten hebben we in zorg, wat zijn onze potentiële cliënten, welke preventieve maatregelen zijn voor deze wijk nodig etc.
 - Wat betekent dit voor teamsamenstelling en voor werving van nieuwe collega's?
 - Wat betekent dit voor elk teamlid persoonlijk (hiervoor gebruikt de teamleider ontwikkel- en aandachtsgesprekken).
 - Wat betekent dit vervolgens voor deskundigheidsbevordering (dit werken we uit in samenwerking met de dienst Opleidingen).
- Definiëren wat onder specialistische zorg valt en wat we beschouwen als generalistische zorg?
- In 2021 is dit duidelijk en werken we de consequenties uit (ook) in relatie tot het functiehuis.
- Borgen van het goed inwerken van nieuwe collega's door middel van het evalueren en opnieuw implementeren van de inwerkprogramma's.
- De kwaliteit van de indicatiestelling behoeft verbetering; dat is een landelijke constatering en die geldt ook voor Envida. Op basis van de pilots in 2020 wordt de Intercollegiale toetsing door en voor wijkverpleegkundigen breed uitgerold.
- We zien dat (ervaren) (wijk)verpleegkundigen binnen Envida overstappen naar functies in de verpleegzorg, de lijn of de staf. Hiermee gaat ervaring en kwaliteit verloren voor de directe wijkzorg. Waarom doen ze dit? En hoe kunnen we (wijk)verpleegkundigen binden en boeien, ze ontwikkelperspectief bieden op de inhoud. Dit werken we uit samen met de afdeling HR en borgen we in het project 'modernisering functiehuis'.

Resultaten

- Er ligt medio 2021 een plan van aanpak voor deskundigheidsbevordering en een opleidingsplan wijkzorg. Het opleidingsplan sluit aan bij de uitkomsten van het project 'modernisering functiehuis wijkzorg'.
- Er ligt per team een plan van aanpak voor deskundigheidsbevordering
- Met individuele medewerkers zijn afspraken op maat gemaakt, aan de hand van de talentcyclus
- Er is een breed gedragen inwerkprogramma voor nieuwe collega's. Dit inwerkprogramma stellen we steeds bij. Medio 2021 is het eerste inwerkprogramma werkend.
- 50% van de wijkverpleegkundigen participeert eind 2021 in een toetsgroep intercollegiale toetsing. Dit kan zowel een Envida groep zijn als een regionale groep.
- Er ligt medio 2021 een advies/plan voor doorgroeimogelijkheden voor (wijk)verpleegkundigen (onderdeel functiehuis).

Onderzoek & ontwikkeling

We werken actief samen met de Academische werkplaats ouderen, zijn partner van Blauwe zorg en participeren in regionale en landelijke onderzoeken en projecten. We gaan dat doen aan de hand van een duidelijk kader afgeleid van onze visie. In 2021 toetsen we steeds of nieuwe initiatieven een bijdrage leveren aan onze visie op zorg.

We zetten in 2021 actief in op vier onderwerpen.

- (Sociale) innovatie/zorgtechnologie in de wijkzorg.
Hiermee willen we de zelfredzaamheid van cliënten bevorderen en slimme oplossingen zoeken voor de personele krapte en verspilling in de zorg. Binnen dit onderwerp willen we meer bekend worden met bestaande technologieën en gaan we nieuwe technologieën in de wijkzorg implementeren, zoals bijvoorbeeld een medicatieapp en Compaan.
Het gebruik van reeds geïmplementeerde technologieën, zoals de Medido en de hulpmiddelen uit de toolbox, worden in 2021 verder geborgd. Dit wordt opgepakt door de 2020 opgerichte werkgroep innovatie.
- Wet zorg en dwang voor de wijkzorg.
We participeren in PRITAH, onderdeel van het onderzoek naar onvrijwillige zorg (Academische Werkplaats Ouderenzorg). Het onderzoek draagt bij aan meer bewustwording van onvrijwillige zorg en kennis over de Wet Zorg en Dwang. In 2021 wordt het stappenplan 'onvrijwillige zorg' verder doorontwikkeld en organisatiebreed geïmplementeerd.
- Revitalisering VPT.
Er is een project gestart om te komen tot een inhoudelijke verbreding en een verbetering van het proces 'aanvraag en inzet VPT'. Hiermee wordt beoogd om onze doelstelling 'zo lang mogelijk thuis' in 2021 te realiseren. Twee medewerkers krijgen de opdracht om 'de menukaart' verder te verbreden, zodat we de doelstelling 'zo lang mogelijk' thuis kunnen realiseren voor alle cliëntgroepen, dus ook voor de mensen met dementie.
- Leveren van complexe wondzorg.
In de visie hebben we opgenomen dat de zorg die we leveren van goede kwaliteit is, doelmatig is en bijdraagt aan de ervaren kwaliteit van leven van onze cliënten (Triple Aim). Vanuit dat perspectief vinden we het logisch dat we binnen Envida in staat zijn om alle benodigde wondzorg zelf te leveren, inclusief de complexe wondzorg. Er wordt in 2021 een plan van opgesteld waarin rekening wordt gehouden met de wijze van organiseren en het borgen van de deskundigheid van onze verpleegkundigen in de wijkzorg. Ook de samenwerking met diverse partners in de regio (beterzorg, MUMC+ en ZIO) maakt onderdeel uit van het plan van aanpak. En de samenwerking met diverse partners in de regio (

Resultaten

- Nieuwe initiatieven zijn in de regiegroep getoetst op de bijdrage aan onze visie op zorg. Dit jaarplan is daarbij richtinggevend.
- De medicatieapp is geïmplementeerd (Q4)
- De Medido is geborgd.
- Op basis van de uitkomsten van het PRITAH-onderzoek is het beleid m.b.t. de onvrijwillige zorg in de wijkzorg aangepast. Het nieuwe beleid is eind 2021 geïmplementeerd.
- Eind 2021 is het proces 'aanvraag en inzet VPT' zodanig verbeterd dat 90% van onze cliënten, die in aanmerking komen voor een VPT, ook daadwerkelijk zorg krijgen vanuit dit VPT.
- Eind 2021 is het voorbereidingstraject voor het leveren van de complexe wondzorg afgerond (conform plan van aanpak). Vanaf 2022 kan wondzorg bij Envida gecontracteerd worden.

Jaarplanthema 4: Focus op resultaten

Wat is het?

Bij dit thema gaat het om uitkomsten van zorg: kwalitatieve en kwantitatieve resultaten.

Envida werkt met verpleegkundige kwaliteitsindicatoren en cliëntervaringen. We maken gebruik van de landelijke kwaliteitsindicatoren, zoals die ook in het kwaliteitskader wijkverpleging zijn vastgesteld. ONS is het middel om deze sturingsinformatie te genereren. Kwalitatieve sturingsinformatie is maar beperkt beschikbaar en de informatie die beschikbaar is, wordt nauwelijks ingezet. Deze informatie is belangrijk in het kader van leren & ontwikkelen. Daarnaast is belangrijk om zicht te hebben op de personele capaciteit in relatie tot de zorgvraag. In 2020 zijn hiervoor al grote stappen gezet. Daar borduren we in 2021 op voort.

Wat gaan we doen?

- We gaan meer gebruik maken van beschikbare kwaliteitsinformatie, zoals MIC-meldingen, informatie uit ONS t.a.v. kwaliteitsindicatoren, informatie die wordt verzameld via het caseloadformulier (ontwikkeld door de NZA t.b.v. de nieuwe bekostiging).
- We gaan vaststellen welke kwalitatieve stuurinformatie gewenst is en of deze gemakkelijk uit ONS te halen is.
- In 2021 zijn we landelijk verplicht om een meting uit te voeren op de indicatoren behorende bij het thema 'belastbaarheid mantelzorg'. Deze meting is onderdeel van het kwaliteitskader wijkverpleging.
- Voor de cliëntervaring gebruiken we de sedert 2018 de PREM. In 2021 zullen we opnieuw een PREM-uitvraag doen.
- We gaan de capaciteitsanalyse verder door ontwikkelen, zodat er een overall overzicht op de wijkzorg ontstaat vanuit drie perspectieven (op structurele capaciteit, periodieke fluctuaties en calamiteiten)
- We monitoren op drie indicatoren of we op de goede weg zijn "van goed naar goud": instroom, uitstroom en ziekteverzuim.
- De besturingssystematiek die in 2020 is ingericht gaan we in 2021 opvolgen en verfijnen.

Resultaten

- Er is eenduidige stuurinformatie op kwaliteit van zorg en efficiency van zorginzet.
- In Q1 is er een vaste cyclus ingevoerd voor de besturingssystematiek, met vastlegging van acties en besluiten.
- Wijkverpleegkundigen en teamleiders kunnen dit vertalen naar het team. Zij gebruiken deze uitkomsten voor 'leren en verbeteren'.
- We scoren hoger op de PREM dan in 2020 (NPS)
- We hebben inzicht in de mate waarop onze wijkverpleegkundigen de belastbaarheid van de mantelzorger in kaart brengen en daarop vervolgens doelen en interventies formuleren.
- Rapportages laten verbetering zien op instroom, uitstroom, ziekteverzuim en op beschikbare capaciteit in de teams.
- Overall overzicht op de wijkzorg vanuit de drie perspectieven (op structurele capaciteit, periodieke fluctuaties en calamiteiten).

Jaarplanthema 5: Effectieve Zeggenschap

Wat is het?

Effectieve zeggenschap gaat over invloed kunnen uitoefenen op de beroepsuitoefening door verpleegkundigen en verzorgenden. Hiervoor is het nodig om samen te werken aan het oplossen van problemen en samen beslissingen te nemen die een positieve invloed hebben op de kwaliteit van de zorg voor zowel medewerkers als cliënten. Dit kan zowel op teamniveau als op organisatieniveau.

Wat gaan we doen?

Het functiehuis wijkzorg zal in 2021 opnieuw worden vastgesteld. Dit raakt direct de beroepsuitoefening. We vinden het van belang dat de PAR en de denktank actief betrokken worden en hierover zeggenschap hebben. Ten aanzien van een viertal ontwikkelingen zal bij de PAR een adviesvraag ingediend worden.

- Perspectief voor doorgroei van (wijk)verpleegkundigen.
- Specialistische zorg versus generalistische zorg. Wat is specialistische zorg en generalistische zorg? Welke werkwijze past het beste bij onze visie op zorg? Hoe gaan we dit binnen de wijkzorg organiseren? Wat betekent dit voor het functiehuis? De PAR zal gevraagd worden hierover een advies uit te brengen.
- Advies over de inhoudelijke samenwerking van de HZ en de wijkzorg.
- Advies over inrichting nieuw functiehuis wijkzorg.

Resultaat

- Denktank en PAR hebben samenwerkingsafspraken gemaakt.
- Op alle hierboven genoemde onderwerpen is de PAR geïnformeerd,
- De PAR is op alle thema's uitgenodigd om advies uit te brengen. Deze adviezen worden meegenomen in de verdere uitwerking van de betreffende projecten.

Envida