

### Profiel van de organisatie

#### Nieuwbouw Westerkim.



Er zijn goede pogingen genomen om dit proces weer op gang te helpen. Dit lijkt te lukken, maar de uiteindelijke test zal het wel of niet vinden van een bouwruimte zijn. Vanuit de gemeente wordt in de projectgroep geparticipeerd.

### Personeelsbezetting

#### Inzet recruiter



De in 2020 gestarte recruiter ondersteunt in het moderniseren en stroomlijnen van haar wervings- en sollicitatieprocedure. Ook is de recruiter actief in het opbouwen van een relevant netwerk met o.a. opleidingsinstituten.

#### Inzet social media



De recruiter ondersteunt PCSOH in een efficiënt in gericht gebruik van social media in relatie tot de arbeidsmarkt.

#### Verpleegkundigen



In 2021 hebben er een wisselingen plaatsgevonden binnen het verpleegkundig team. Intern werd de groep opnieuw gepositioneerd zodat zowel verpleegkundigen die intramuraal, als zij die extramuraal werken, deel uitmaken van hetzelfde team. Dit team zal in 2022 worden uitgebreid zodat zij samen met de teamcoaches de zorgteams kunnen gaan begeleiden naar een hogere mate van professioneel leiderschap

#### EVV-opleiding



Binnen de locatie Westerkim is de groep EVV'ers voelde in FTE aanwezig. Binnen de locatie Horizon is geprobeerd om in 2021 een nieuwe groep medewerkers op te leiden tot EVV'er. Door de aanhoudende Corona lockdowns heeft dit niet plaatsgevonden. In 2022 zal hier wederom aandacht voor zijn.

#### Behandeldienst



In 2021 zijn de artsen die vanuit Cordaan bij PCSOH werkzaam zijn zeer nauw betrokken geweest bij de verschillende Covig 19 uitbraken. In 2021 heeft PCSOH afscheid genomen van haar psycholoog. Werving aansluitend aan het vertrek van de psycholoog is direct gestart maar heftet in 2021 niet geleid tot het aantrekken van een nieuwe psycholoog.

### Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

#### Interne Audit



In 2021 is ondanks de Corona periode een doorstart gemaakt met het intern audit team. Het audit team heeft een jaarplanning gemaakt aan de hand van de kwaliteitsindicatoren voor de verpleeghuiszorg voor 2022 met hierbij de passende wijze van het uitvoeren van de verschillende audits (dossier controle, interview en kijkpuntenlijsten).

### *Regionale samenwerking in projecten*



In 2021 is het regionale project “warme overdracht, zachte landing” afgerond. Aan de hand van de pilot zat PCSOH in 2022 invulling gaan geven binnen de organisatie van deze werkwijze.

## Wonen en welzijn

### *Geestelijk verzorger*



Na de uitbreiding in uren van J.Vos kon hij intensief betrokken zijn op de locatie waar spraken was van een Covid 19 uitbraak. Hij heeft voor zowel bewoners, familie als medewerkers emotioneel kunnen bijstaan. Hij werd tevens voorzitter van de identiteitscommissie en maakt inmiddels ook, op uitnodiging, deel uit van het multidisciplinaire behandelteam.

### *Moreel beraad als methodiek*



In enkele bijeenkomsten in 2021 werd het moreel beraad als gespreksmethodiek succesvol uitgetoet. Het ligt in de bedoeling om de methodiek ook in 2022 onder begeleiding van de nieuwe psycholoog en teamcoaches verder uit te rollen in de intramurale teams.

### *Zinnige tijdsbesteding*



De functie van welzijnscoach is in 2021 opnieuw ingericht. Zij zijn onder leiding van de coördinator welzijn nauw samen gaan werken met de huiskamer medewerkers van de intramurale in het vormgeven en inrichten van een leefomgeving voor bewoners die aansluit bij hun persoonlijke behoeften aan zingeving.

## Veiligheid

### *MIC / MIM*



In 2021 is gekozen om een nieuwe ICT tool te gaan gebruiken voor alle meldingen binnen de organisatie (MIC / MIM) deze tool dringt de administratieve last van de zorgteams in grote mate terug. De medewerkers zullen hiervoor een scholing ontvangen. Hierbij aansluitend zal in 2022 gestart worden met een MIC commissie waar zowel coördinatoren, zorgmedewerkers als behandelaren bij betrokken zijn.

### *Dashboard/ verbetermonitor*

Het inrichten van een dashboard is in 2021 vertraagd. Belangrijk hierin is dat de huidige ICT-omgeving onvoldoende ondersteuning biedt en zal moeten worden aangepast. Wel is de verbetermonitor gebruikt zoals deze in 2020 is geïntroduceerd: in deze systematiek worden alle acties vanuit de jaarplannen per kwartaal gemonitord en besproken in het kwartaaloverleg.

### *IGJ (Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd)*



PCSOH heeft in mei 2019 bezoek ontvangen van de IGJ. De inspectie concludeert dat er voldoende vertrouwen is in de wijze waarop PCSOH stuurt op de kwaliteit en veiligheid van zorg.



PCSOH heeft in 2021 een Wzd bezoek ontvangen vanuit de IGJ. Aan de hand van het rapport is een plan van aanpak, Het plan van aanpak is goedgekeurd door de IGJ. In april 2022 is een resultaatverslag aan de IGJ aangeleverd.

## Leren en verbeteren

### *Lerend netwerk*



PCSOH maakt deel uit van een lerend netwerk met zorgcentra Meerlanden, Zorgcentrum Aelsmeer en de Reinalda Groep. Het netwerk wordt gevormd door een bestuurlijk overleg; overleg tussen kwaliteitsfunctionarissen en opleidingsfunctionarissen. Incidenteel is er ook contact tussen facilitair managers en controllers.

### *WZD*



Aan de hand van de IGJ audit in juni 2021 is er een plan van aanpak en een scholingsplan. De WZD commissie heeft gedurende 2021 ieder kwartaal een overleg gehad waarbij bestuurder, behandelaren en verpleegkundigen aanwezig waren. Beleidsstuk WZD is herschreven in 2021.

### *HKZ-certificaat*



PCSOH heeft in november 2021 her certificering audit HKZ Zorg en Welzijn ontvangen. Aan de hand van de bevindingen vanuit deze audit is een plan van aanpak en resultaatverslag en aangeleverd aan Brand Compliance. Her certificering HKZ is behaald

### *Plan van aanpak Waardigheid en Trots op locatie*



Het in 2020 opgestelde plan van aanpak van “W&T” is stapsgewijs in 2021 tot uitvoering gebracht binnen de mogelijkheden rondom Covid 19 uitbraken. In het kwaliteitsplan van 2022 wordt een doorstart gemaakt met dit plan.

## Leiderschap, governance en management

### *Meelopen door bestuurder/ leden MT*



In 2021 werd het meelopen van de bestuurder en MT leden tegengehouden door de verschillende Covid 19 maatregelen. Bestuurder en MT leden zijn op beide locaties betrokken geweest ook bij de operationele inrichting en berichtgeving betreffende de mogelijkheden en onmogelijkheden binnen de ,door het RIVM, opgestelde maatregelen. Tevens zijn op beide locaties crisisteam ingericht die extra & expliciet sturing gaven binnen de periode van de Covid 19 uitbraken. In het meelopen van de bestuurder en MT zal in 2022 een doorstart worden gemaakt.

### *Leiderschapsstijl*



De organisatie werkt toe naar een besturingsmodel gebaseerd op het Rijlands denken. De leiderschapsstijl is hierop afgestemd. In het plan “Waardigheid en Trots op locatie” wordt met name aandacht besteed aan professioneel leiderschap vanuit verpleegkundigen en verzorgenden. Na de roerige coronaperioden die ook in 2021 hebben plaatsgevonden binnen PCSOH zal in 2022 opnieuw aandacht worden besteed aan het accentueren van professioneel leiderschap binnen de zorgteams, mede onder begeleiding van de teamcoaches.

## Kwaliteitsverslag Stichting PCSOH 2021

### VVAR



In 2021 is op initiatief van EVV'ers binnen PCSOH een start gemaakt met het opzetten van een VVAR.

## Personeelssamenstelling

### Scholing



PCSOH heeft fors geïnvesteerd in het herinrichten van de positie van de praktijkopleiders in relatie tot de werkbegeleiders binnen de teams. De zij – instroom groep die in 2020 is gestart heeft in 2021 onder leiding van een eigen leercoach het opleidingstraject gevolgd. (in juni 2022 zijn 10 van de 13 gestarte leerlingen van deze groep gediplomeerde verzorgende 3IG en zijn zij alle 11 binnen PCSOH geplaatst).

Extra opleidingen voor alle zorg medewerkers m.b.t. Wzd zijn deels tot uitvoering gebracht. PCSOH zit nog in een adequaat leerklimaat: door vacaturedruk is de werkbegeleiding op de werkvloer momenteel soms lastig te organiseren. Dit vraagt ook in 2022 aandacht.

## Gebruik van hulpbronnen

### RI&E



In 2021 heeft PCSOH gekozen om van KMO naar Triaspect over te stappen met betrekking tot de uitvoering en monitoring van de RI&E. het implementatieplan werd gedurende 2021 gevolgd en de operationele implementatie zal in juni 2022 worden afgerond.

### Website PCSOH



In 2021 werd de herinrichting van de PCSOH website met behulp van een externe partij en de communicatie medewerker afgerond. Hierna is het beheer van de website binnen PCSOH ondergebracht.



Vanuit de applicatiebeheerder en coördinator Facilitair is een nieuwe digitale werkomgeving ontworpen in 2021. De nieuwe inrichting zal het primaire proces beter ondersteunen. De operationele implementatie staat gepland voor juni 2022.

## Gebruik van informatie

### Zorgkaart Nederland



Inmiddels maakt PCSOH enkele jaren actief gebruik van Zorgkaart Nederland. Jaarlijks neemt de stichting een interviewronde af, zodat de score relevant en actueel blijft. T/m december 2021 scoort de stichting een 7.7.