

MEI ELKOAR FOARUT

2022



KWALITEITSPLAN

SNEEK, NOVEMBER 2021



Inhoudsopgave

Samenvatting Kwaliteitsplan 2022	3
Inleiding	4
1. De feiten en cijfers	5
1.1 Wie is Patyna?	5
1.2 Wie wonen er bij Patyna?	6
2. Visie en richting voor 2022	7
2.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	8
2.2 Wonen en Welzijn	8
2.3 Veiligheid	9
2.4 Leren en verbeteren	9
2.5 Leiderschap governance en management	11
2.6 Personeelssamenstelling	11
2.7 Gebruik van hulpmiddelen	12
2.8 Gebruik van informatie van informatie	12

Bijlage I Locatieplannen Patyna 2022



Samenvatting Kwaliteitsplan 2022

Thema	Actie
Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	<ul style="list-style-type: none"> - Uitvoering geven aan het plan rondom Bejegening. - Borging van het ECD, methodisch werken optimaliseren en het opstellen van zorgplannen verbeteren. - Verder vorm geven van kleinschalig wonen en werken op onze locaties. - Verbeteren kennis en samenwerking specialistische zorg.
Wonen en welzijn	<ul style="list-style-type: none"> - Op locaties wordt gewerkt aan aansluiting bij de wensen van de bewoner/cliënt om een betekenisvol en zingevend leven te hebben. - Implementatie vindt plaats van het plan Geestelijke verzorging binnen Patyna.
Veiligheid	<ul style="list-style-type: none"> - Uitkomsten van de quickscans worden meegenomen in eigen verbeterplannen van de locatie/teams. - Implementatie en het ontwikkelen van instrumenten tbv monitoring en borging van de Wet Zorg en Dwang. - Verbeteren van de kwaliteit van incidentmeldingen.
Leren en verbeteren	<ul style="list-style-type: none"> - Verankeren van Zorgkaart Nederland in primair proces - Inventarisatie van kwalitatief onderzoek en uitvoeren van een pilot - Vervolg Waardigheid en Trots. - Ontwikkelen van de kwaliteitsorganisatie. - Doorontwikkeling van de digitale leeromgeving. - Inzet van digicoaches. - Uitvoering van een HKZ audit. - Deelname lerend netwerk. - Deelname UNO-UMCG.
Leiderschap governance en management	<ul style="list-style-type: none"> - Doorontwikkeling duaal leiderschap op locatie.
Personeels-samenstelling	<ul style="list-style-type: none"> - Uitdragen van herkenbaar strategisch personeelsbeleid. - Vervolgen project verantwoorde personele samenstelling en inzet ZZP-tool. - Verbetering van rollen en functies. - Vervolg praktijkgericht onderzoek duurzame inzetbaarheid .
Gebruik van hulpbronnen	<ul style="list-style-type: none"> - Het opzetten van één servicedesk voor ondersteuningsvragen. - Implementatie van het uitvoeringsbesluit Eten & Drinken. - Efficiënt en effectief organiseren van facilitaire dienst. - Opstart en doorstart van diverse huisvestingsprojecten. - Opstellen van locatieprofielen. - Verdere invulling geven aan het thema duurzaamheid. - Deelname Anders werken in de zorg
Gebruik van informatie	<ul style="list-style-type: none"> - Verder ontwikkelen van de dashboard en werken de ondersteuningsring. - Starten met het meerjarig programma 'Procesgericht Werken' en het cultuurprogramma 'Wij zijn Patyna'.

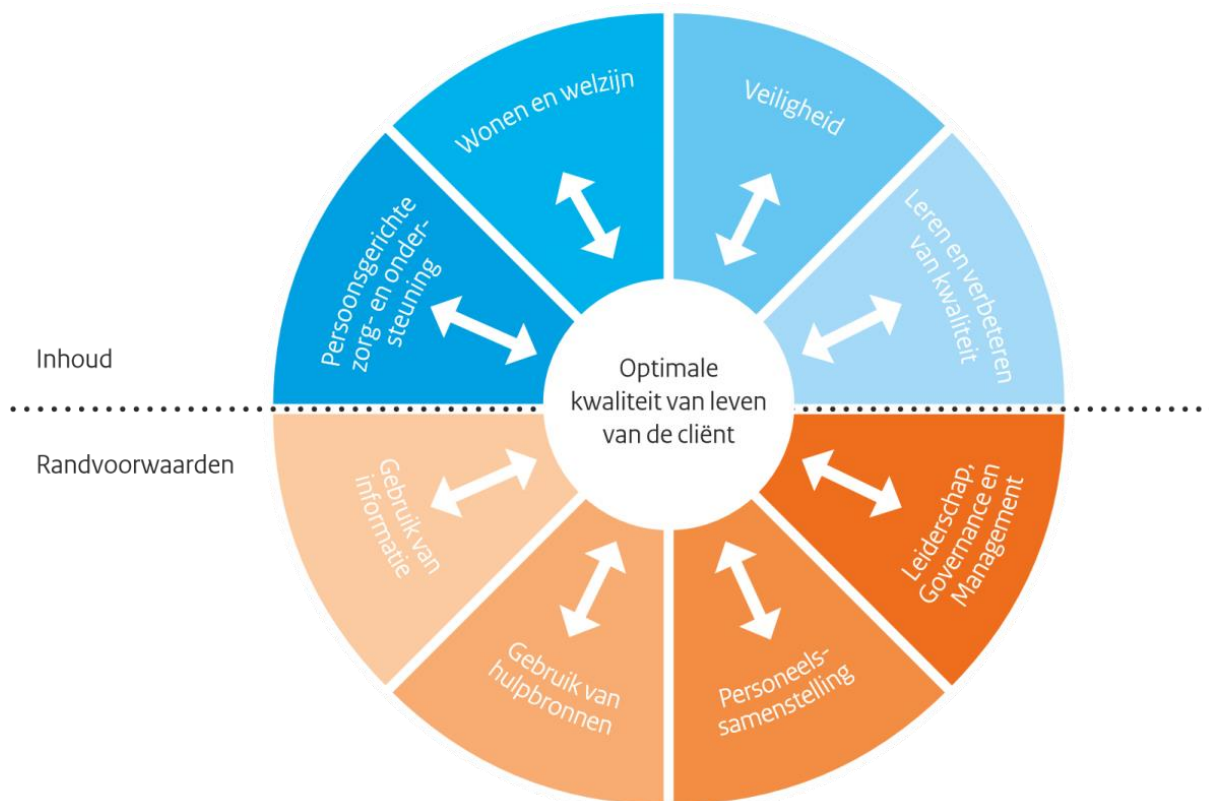


Inleiding

Patyna vindt het belangrijk dat alle zorgprofessionals dagelijks de beste zorg aan bewoners en cliënten kunnen verlenen, in een veilige omgeving volgens de kwaliteitseisen. Als uitgangspunt nemen we het kwaliteitskader. In het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg wordt beschreven wat bewoners, cliënten en hun naasten mogen verwachten van Patyna. Daarnaast biedt het document handvatten om de kwaliteit van zorg te verbeteren en het lerend vermogen van de organisatie te versterken. De thema's van het Kwaliteitskader zijn in dit plan verwerkt.

We maken ons op voor 2022. COVID-19 (hierna corona) heeft onze werkzaamheden ook in 2021 voor een groot deel bepaald. Corona heeft nog steeds grote invloed op het dagelijkse werk. Er is de afgelopen tijd veel van onze bewoners, cliënten en medewerkers gevraagd. We hebben ondanks corona mooie zaken in 2021 gerealiseerd. Met dit kwaliteitsplan kijken we vooruit naar 2022 en geven een vervolg geven aan de koers die we de afgelopen tijd hebben uitgezet. Uiteraard rekening houdend met wat haalbaar is na een periode met veel impact voor onze bewoners, cliënten en medewerkers.

Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg



In dit plan staat beschreven wat Patyna voor doelen heeft in 2022 en wat wij doen om de kwaliteit van zorg te waarborgen en te verbeteren. Het eerste gedeelte van het plan omschrijft Patyna als organisatie met vervolgens de visie en richting voor 2022. Daarna volgt een beschrijving van de acht thema's van het kwaliteitskader. Onze locaties hebben hun eigen locatieplan voor 2022 opgesteld. Deze zijn als bijlage I toegevoegd.

“We dogge it mei elkoar”



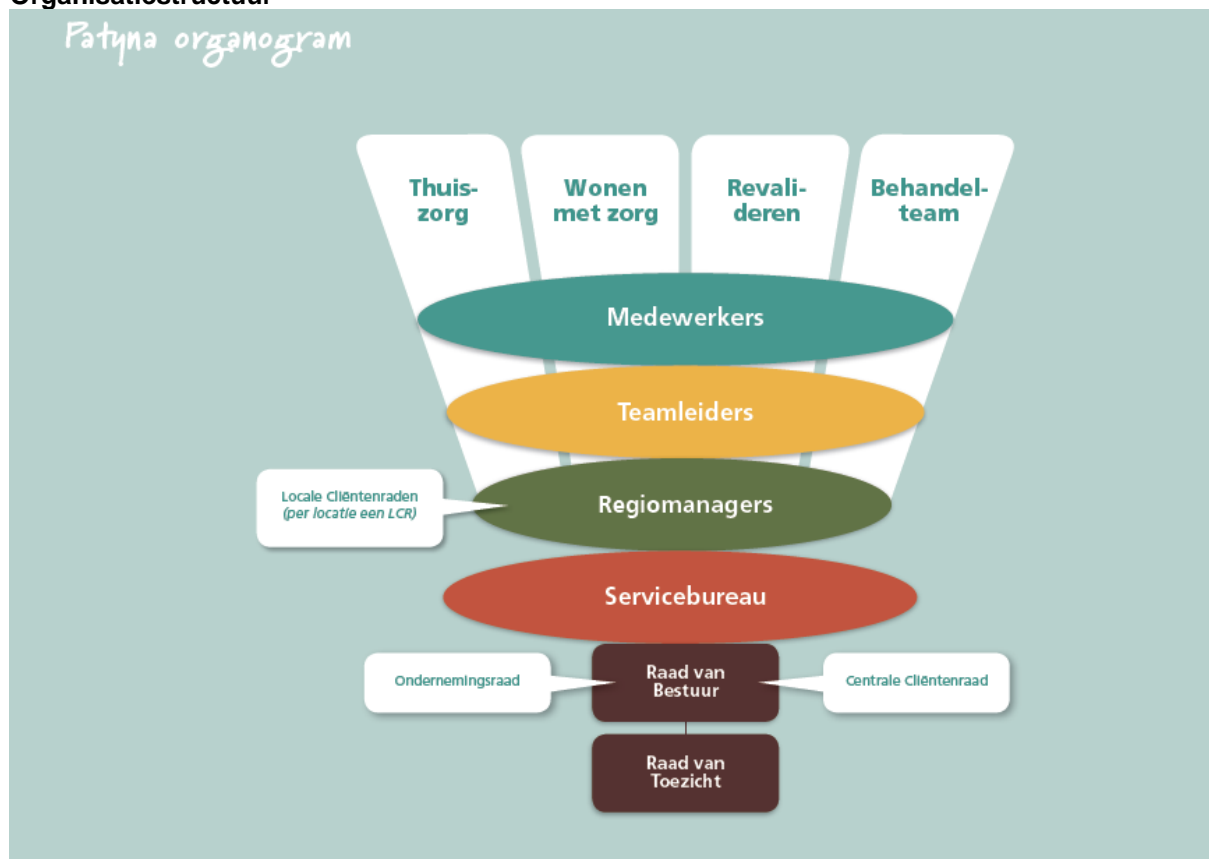
1. De feiten en cijfers

1.1 Wie is Patyna?

Patyna is een gespecialiseerde organisatie voor ouderenzorg in Friesland. Patyna biedt een breed scala aan zorg- en dienstverlening aan ouderen, van thuiszorg tot intensieve intramurale zorg. De organisatie telt ongeveer 3200 medewerkers en ruim 2300 vrijwilligers.

De WLZ-zorg vindt plaats in 26 locaties van Patyna. Wijkverpleging en WMO-diensten bieden wij ook aan. Geriatrische Revalidatiezorg leveren wij op drie locaties, in respectievelijk Bolsward, Sneek en Joure. Daarnaast bieden wij met ons Behandelteam ondersteuning aan cliënten in de eerste lijn. We zijn actief in de steden en de dorpen op het Friese platteland. Ons werkgebied wordt gevormd door de gemeenten Súdwest-Fryslân, De Fryske Marren, Waadhoeke, Leeuwarden en Tytsjerksteradiel.

Organisatiestructuur



Patyna wordt bestuurd door een tweehoofdige Raad van Bestuur. Het management wordt gevormd door drie regiomanagers, een manager GRZ, Behandeling & Thuiszorg en twee hoofden van het Servicebureau. Binnen de groep Specialisten Ouderengeneeskunde is een 1e geneeskundige aangesteld, die een adviserende rol heeft naar de Raad van Bestuur en het managementteam. Tevens heeft de concerncontroller een adviserende rol en adviseert de Verpleegkundige Adviesraad als het gaat om zorginhoudelijke onderwerpen.

De medezeggenschap binnen Patyna van bewoners, cliënten en medewerkers is geborgd in de vorm van lokale cliëntenraden en een ondernemingsraad. Patyna kent lokale cliëntenraden, die een aantal van hun wettelijke bevoegdheden hebben overgedragen naar een op centraal niveau opererende centrale cliëntenraad (CCR). Deze raad is samengesteld uit een vertegenwoordiging van de lokale cliëntenraden. De ondernemingsraad en cliëntenraden beschikken beide over de ondersteuning van een Adviseur Medezeggenschap.



1.2 Wie wonen er bij Patyna?

Bij Patyna wonen kwetsbare ouderen. De doelgroepen zijn cliënten met een somatische (lichamelijke) aandoening of een vorm van dementie. Sinds 1 januari kunnen ook bewoners die intensieve geestelijke gezondheidszorg nodig hebben bij Patyna terecht.

Patyna biedt ook specialistische zorg aan bewoners en cliënten met specifieke aandoeningen als Huntington, Korsakov, Parkinson of jonge bewoners met dementie. De zorg en begeleiding is volledig afgestemd op de mogelijkheden en behoeften van deze bewoners.

Mensen die bij Patyna wonen hebben een indicatie voor de Wet langdurige zorg (Wlz), een zogenoemd ZorgZwaartePakket (ZZP). Een overzicht van de doelgroepen is hieronder gegeven (peildatum sept 2021).

ZZP code	ZZP omschrijving	Totaal per ZZP
ZZP GGZW1	ZZP GGZ Wonen 1	2
ZZP GGZW2	ZZP GGZ Wonen 2	11
ZZP GGZW3	ZZP GGZ Wonen 3	14
ZZP GGZW4	ZZP GGZ Wonen 4	14
ZZP LG1	ZZP 1 LG	2
ZZP LG2	ZZP 2 LG	1
ZZP LG3	ZZP 3 LG	6
ZZP LG4	ZZP 4 LG	13
ZZP LG5	ZZP 5 LG	9
ZZP LG6	ZZP 6 LG	28
ZZP LG7	ZZP 7 LG	5
ZZP VV1	ZZP 1 Verpleging en Verzorging	0
ZZP VV2	ZZP 2 Verpleging en Verzorging	2
ZZP VV3	ZZP 3 Verpleging en Verzorging	3
ZZP VV4	ZZP 4 Verpleging en Verzorging	166
ZZP VV5	ZZP 5 Verpleging en Verzorging	453
ZZP VV6	ZZP 6 Verpleging en Verzorging	251
ZZP VV7	ZZP 7 Verpleging en Verzorging	69
ZZP VV8	ZZP 8 Verpleging en Verzorging	28
ZZP VV9b	ZZP VV9b Verpleging en Verzorging	6
ZZP VV10	ZZP 10 Verpleging en Verzorging	8
ZZP 0	Partnervverblijf	27
Totaal		1118

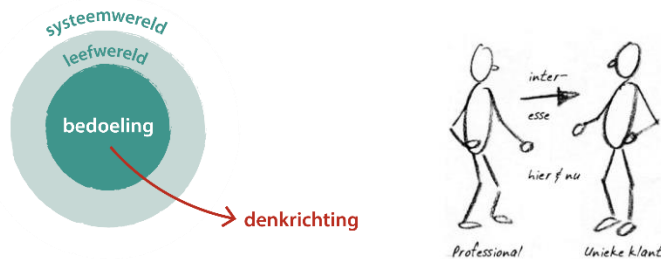


2. Visie en richting voor 2022

Bij Patyna staan we voor fijn wonen, welbevinden en leveren op alle locaties dezelfde kwaliteit van zorg conform de kwaliteitskaders. Centraal in ons werken staat de unieke mens. Met onze waarden aandacht, verbinding en vertrouwen zijn we verankerd in de gemeenschappen waar we werken. Vanaf de start van Patyna Onderwijs zetten we in op de transitie van werken vanuit de bedoeling. De kernwaarden drukken 'de bedoeling' uit in de relatie naar bewoners, cliënten en hun familie, en ook de relatie van collega's onder elkaar.



Bij het werken vanuit de bedoeling staat de cliënt/bewoner voorop. Het continu blijven werken aan betere kwaliteit van zorg en ondersteuning is het uitgangspunt.



In 2022 zal er extra aandacht zijn voor verdere professionalisering en facilitering op alle gebieden: zorg, vastgoed, ICT, facilitair en de dienstverlening vanuit het servicebureau. We werken toe naar 'meer Patyna, minder locatie', dat wil zeggen dat we gaan werken met Patyna-brede kaders en meer herkenbare uniforme zorg op alle locaties. Ook op het gebied van cultuur willen we hier invulling aan geven door de campagne 'Wij zijn Patyna'. Daarnaast spelen we in op de toenemende zorgzwaarte door meer in te zetten op het concept intramurale zorg inclusief behandeling.

Twee belangrijke trajecten zetten we voort in 2022:

1. Het programma Patyna Onderwijs omvat de ondersteuning in de verandering binnen Patyna, die kleinschalig wonen en werken raken. Onderdeel hiervan zijn de projecten Facilitair, Eten & Drinken, Leiderschap en Medezeggenschap.
2. Het programma Waardigheid en Trots waarbij alle locaties in 2021 een herhaalscan hebben gehad en zich ontwikkelen op de acht thema's van het kwaliteitskader.

De acties voor 2022 zijn uitgewerkt in de volgende acht paragrafen die ontleend zijn aan het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg.



2.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Persoonsgerichte zorg gaat bij Patyna om gezondheid, welzijn, wonen en behandeling. Hierbij is het uitgangspunt de unieke mens, met zijn/haar eigen wensen en voorkeuren. De bewoners en cliënten mogen warme, veilige zorg verwachten, een zinvolle dag invulling en aandacht voor zijn/haar persoonlijke welzijn. Dit draagt bij aan meer geluk en een beter leven.

Bejegening

In 2022 gaan we verder met de uitvoering van het plan rondom 'Bejegening'. In 2021 is reeds een start gemaakt met het uitwerken van plan waarbij we aandacht geven aan het bespreekbaar maken van de interactie tussen de individuele bewoner/cliënt en zijn verwanten en onze medewerkers, het signaleren van onheus gedrag, het aangeven van verwachtingen over de zorgverlening en het coachen van medewerkers hierin.

Gebruik elektronisch cliëntdossier

De ECD's ondersteunen onze collega's in het werken volgens 'de bedoeling' en zijn er op gericht om aan te sluiten bij de behoeftes van de cliënt en zijn verwanten. In 2022 gaan we verder met het borging van het ECD, het optimaliseren van methodisch werken en het opstellen van zorgplannen binnen het ECD.

Kleinschalig wonen en werken

We willen meer persoonsgerichte zorg bieden. We gaan verder met het vorm geven van kleinschalig wonen en werken op onze locaties.

Specialistische zorg voor chronische psychische stoornissen

Binnen Patyna zijn drie locaties waar specialiste zorg en wonen wordt geboden aan de ouder wordende mens met uitgebreide beperkingen en chronische psychische stoornissen. Het afgelopen jaar is een start gemaakt om de kennis van psychiatrie te vergroten door middel van specifieke scholing. Voor 2022 zal hier verdieping in worden aangebracht. Daarnaast wordt er verder gebouwd aan een goede samenwerking met interne en externe disciplines.

2.2 Wonen en Welzijn

Voor het welzijn van de bewoner/cliënt is het van belang dat hij of zij, voor zover gewenst en mogelijk, dagelijks activiteiten kan ondernemen of beleven die betekenisvol, zingevend en aangenaam voor hem of haar zijn. Wat was hij of zij altijd gewend? En hoe kunnen we daar mee doorgaan? "Wannear ha jo in goeie dei hân?". Doel is om bewoners in hun waarde te laten en te versterken in waar ze trots op zijn. Daarmee bevorderen we leefplezier en verkleinen we de kans op verveling, eenzaamheid of gemis aan contact.

Betekenisvol en zingevend leven

Binnen de jaarplannen van de locaties wordt omschreven hoe er gewerkt gaat worden aan aansluiting bij de wensen van de bewoner/cliënt om een betekenisvol en zingevend leven te hebben. Dit vanuit de visie van wat een cliënt zelf kan (positieve gezondheid) samen met familie en vrijwilligers.

Geestelijke verzorging

In 2021 is plan uitgewerkt hoe Patyna geestelijke verzorging binnen Patyna kan organiseren, zodat dit voor Patyna breed beschikbaar is. De implementatie van dit plan vindt in 2022 plaats.



2.3 Veiligheid

De bewoners en cliënten van Patyna zijn veelal kwetsbare ouderen en veiligheid vraagt daarom extra aandacht. Patyna gebruikt audits, cliënttevredenheidsonderzoeken, zorginhoudelijke indicatoren, meldingen incident cliënten (MIC) en klachten om zicht te houden om de kwaliteit van zorg.

Veiligheid bewoners en cliënten

In 2021 is er een quickscan ontwikkeld welke als hulpmiddel door medewerkers kan worden gebruikt binnen hun team om te bepalen hoe er gescoord wordt op de veiligheidsthema's. Teams krijgen inzicht wat goed gaat en waar verbetermogelijkheden zitten, waar ze mee aan de slag kunnen. Er wordt gekeken hoe we deze quickscans kunnen doorontwikkelen om de veiligheid van onze zorg goed te borgen.

In 2022 zullen de teams de output van de quickscans meenemen in het eigen verbeterplan van de locatie/teams. Input uit de scans wordt meegenomen naar de Patynabrede expertiseteams (zie ook thema Leren en Verbeteren).

Wet zorg en Dwang

Wet Zorg en Dwang is sinds 1 januari 2020 in werking getreden. De teams hebben de afgelopen jaren ervaring opgedaan met deze nieuwe wet. De praktijk leert dat het toepassen en handelen conform de Wet Zorg en Dwang complex is. In 2022 gaan we verder met de implementatie en het ontwikkelen van instrumenten ten behoeve van de monitoring en borging van de Wet Zorg en Dwang.

Aandacht voor meldingen incidenten

In 2021 is het beleid Incidenten en Calamiteiten ontwikkeld. In 2022 willen we hier vervolg aan geven door medewerkers te coachen in de kwaliteit van de incidentmeldingen.

2.4 Leren en verbeteren

Clientervaringen ophalen

Het ophalen van cliëntervaringen staat hoog in het vaandel bij Patyna. Reeds ingezette instrumenten zijn Waardigheid en trots scan en Zorgkaart Nederland.

We gaan in 2022 de uitvraag van Zorgkaart Nederland beter in ons primaire zorgproces verankeren. Ook aan het uitvoeren van kwalitatief onderzoek hechten we waarde om van te leren en onze dienstverlening te verbeteren. We starten met inventariseren welke instrumenten er zijn en hoe we deze in kunnen zetten voor een pilot om van daaruit te kijken hoe we kwalitatief onderzoek goed geborgd krijgen in de organisatie.

Waardigheid en trots

De afgelopen jaren hebben in het teken gestaan van het programma Waardigheid en Trots. Elke locatie heeft een 'selfie' laten maken op basis van de items uit het Kwaliteitskader. Deze selfies zijn met elkaar (medewerkers, bewoners, cliënten, cliëntenraadsleden) en de coaches in zogenoemde kwaliteitsgesprekken op locatie besproken, er is een terugkoppeling van deze gesprekken geweest naar de Raad van Bestuur. De analyses vanuit Waardigheid en Trots sluiten aan bij de onderdelen van Patyna Onderwijs.

Locaties die goed op weg zijn gaan zo verder en locaties die verbeterpunten hebben ontdekt, hebben hiervoor acties ondernomen. Soms met hulp van Waardigheid & Trots begeleiding/coaching. De uitkomsten hebben geleid tot de verbeterplannen die doorlopen tot en met 2022. De scans hebben in veel gevallen bewustwording van het eigen handelen bewerkstelligd. Teams zijn in ontwikkeling. In 2022 ligt de focus in de verbeterplannen op een evenwichtige personeelssamenstelling, rolduidelijkheid, stuurinformatie, en optimale ondersteuning vanuit het servicebureau en het zich verbonden voelen met de richting van Patyna.



Kwaliteitsorganisatie

Als Patyna gaan we voor kwalitatief goede en veilige zorg. In 2022 gaan we verder met het vormgeven van de kwaliteitsorganisatie binnen Patyna, waarbij de verantwoordelijkheid voor kwaliteit van zorg belegd wordt bij medewerkers, zij tonen eigenaarschap hierin.

We willen de zorg continu verbeteren en het (gezamenlijk) lerend vermogen versterken. In 2021 hebben we vorm gegeven aan een kerngroep Kwaliteit en een vijftal expertiseteams. Deze expertiseteams initiëren beleid en ontwikkelen zodat we het zicht op Patyna-brede kwaliteits- en veiligheidsitems vergroten. In 2022 geven we hier verder vorm aan.

Leeromgeving

Een goed werk- en leerklimaat in een organisatie is belangrijk. Iedereen is er van overtuigd dat medewerkers beter functioneren in een organisatie waar een goed leerklimaat heerst. Hierin kunnen zowel ervaren medewerkers, als medewerkers in opleiding als stagiaires zich ontwikkelen.

(Vak)Bekwaam worden en blijven, werken vanuit een professionele houding vragen een permanente investering in leren en ontwikkelen. Naast scholing op vakbekwaamheid is er ook aandacht voor kennisdeling, competenties en sociale vaardigheden. Medewerkers kunnen gebruik maken van onze digitale leeromgeving Pynter. Deze zal komend jaar worden doorontwikkeld.

In 2021 heeft het team LO&O de training voor werkbegeleiders aangepast en is deze aangeboden. De trainingen blijven wij in 2022 aanbieden.

Digitaal werken en vaardig zijn

Om medewerkers te ondersteunen in het digitaal werken en hun vaardigheden te ontwikkelen worden er digicoaches opgeleid en ingezet in de regio's.

HKZ en audits

Jaarlijks laten wij ons door onafhankelijke partijen beoordelen. Al onze locaties zijn HKZ-gecertificeerd. Het keurmerk van HKZ (Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector) staat voor duurzame kwaliteitsverbetering in zorg en welzijn: onafhankelijk en betrouwbaar. Het HKZ-keurmerk veronderstelt dat wij intern de zaken goed op orde hebben, denken en doen vanuit de cliënt en voortdurend werken aan het verbeteren van onze zorg- en dienstverlening. Door audits en de scans vanuit het programma Waardigheid en Trots, houden wij vinger aan de pols.

Lerend Netwerk

Patyna heeft met Zorggroep Noorderbreedte, ZuidOostZorg en Zorggroep Sint Maarten een lerend netwerk gevormd. Ook in 2022 zal het lerend netwerk gecontinueerd worden.

UNO-UMCG

Patyna is in 2019 toegetreden tot het Universitair Netwerk Ouderenzorg (UNO-UMCG), een samenwerkingsverband van het Universitair Medisch Centrum Groningen en ouderenzorgorganisaties in Noord-Oost Nederland. Het doel van dit netwerk is de kwaliteit van (complexe) zorg aan ouderen te verbeteren door gezamenlijk wetenschappelijk onderzoek te doen, kennis te delen en deze kennis toe te passen in de praktijk. Ook in 2022 zal deelname aan UNO-UMCG gecontinueerd worden.



2.5 Leiderschap governance en management

Patyna is ontstaan door een fusie van Zorggroep Tellens en Plantein in 2016. Sinds die tijd is Patyna op zoek naar haar eigen 'kleur en geur'. Dit heeft geleid tot het onderweg zijn naar een organisatie waar de kernwaarden vertrouwen, aandacht en verbinding in de haarvaten zitten. En waar de termen zelforganiserende teams en kleinschaligheid een door allen gedeelde invulling zullen hebben. We koersen op "meer Patyna, minder locatie".

Onze aandacht is gericht op de teams. Wij streven naar trotse, deskundige teams die zelfstandig zorg dragen voor goede zorg en een zinvolle dagbesteding, in verbinding met familie, het netwerk en de 'Mianskip', waardoor we 'mei elkoar' de missie waarmaken. Hiertoe zijn wij dagelijks bezig met het gezamenlijk vertalen van de visie in de praktijk en het sturen op kwaliteit. Leiderschap speelt hierbij een belangrijke ondersteunende rol.

Duaal leiderschap

Teamleider en locatieverpleegkundige geven duaal leiding aan onze teams als het gaat om de kwaliteit van zorg en veilige zorg. De locatieverpleegkundige is medeverantwoordelijk voor het vakmanschap van onze medewerkers, stelt doelen ten aanzien van de kwaliteit van zorg en ondersteunt de teams daarbij. Organisatie brede thema's worden geformuleerd vanuit behoefte in de praktijk.

In 2022 gaan we verder met de doorontwikkeling van Duaal Leiderschap op de locaties.

2.6 Personeelssamenstelling

Wij staan voor grote uitdagingen wanneer het om het op orde houden van onze personeelssamenstelling gaat. Patyna wil haar medewerkers binden en boeien. Zo kunnen we dagelijks de juiste ondersteuning en zorg bieden aan onze bewoners en cliënten.

Strategisch personeelsbeleid

Een gedragen en herkenbaar strategisch personeelsbeleid gaat ons in 2022 ondersteunen om de juiste keuzes te maken.

Verantwoorde personeelssamenstelling

Patyna moet goed toegerust zijn op de steeds verder toenemende complexiteit van de zorgvraag. In 2021 is gestart met het project verantwoorde personeelssamenstelling (VPS), oftewel het organiseren van teams rondom cliëntbehoefte/ zorgzwaarte. Hierin willen wij eigen regie voor teams vergroten op het plannen en roosteren. Dit loopt in 2022 door.

Als hulpmiddel bij het vaststellen van de juiste personeelssamenstelling hebben we in 2021 een zorgzwaartepakket-tool (ZZP-tool) ontwikkeld. Deze tool geeft inzicht in de optimale kwantitatieve personele samenstelling. In 2022 implementeren we deze tool op alle WLZ-locaties.

Duidelijkheid in rollen en functies

Elke medewerker is van toegevoegde waarde voor onze cliëntenzorg. In 2022 worden rollen en functies nog beter gepositioneerd, zodat binnen heel Patyna uitvoering en verwachtingen op elkaar aansluiten.

Duurzame inzetbaarheid

Met ondersteuning vanuit de Hanzehogeschool verricht Patyna samen met Noorderbreedte en de Kwadrantgroep praktijkgericht onderzoek naar handvatten om de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Voor 2022 staan de volgende twee hoofdthema's geagendeerd voor Patyna: het programma "druk of werkgeluk" in samenwerking met CNV jongeren; en een programma "teamreflectie".



2.7 Gebruik van hulpmiddelen

Bij ondersteunende diensten kan gedacht worden aan facilitaire zaken, zoals de keuken, beveiliging, tuin, winkel en receptie. Ook valt onder de ondersteunende diensten de afdeling financiën, P&O, Communicatie, Beleid en kwaliteit en Facilitaire zaken, Vastgoed, ICT & Inkoop en Techniek.

Ondersteunen en faciliteren van medewerkers

Medewerkers krijgen ondersteuning en worden goed gefaciliteerd in processen en systemen. Er komt er één centrale toegang voor ondersteuningsvragen.

Eten en Drinken

We starten met de implementatie van het uitvoeringsbesluit Eten en Drinken, welke in 2021 is aangenomen. Dit nieuwe voedingsconcept sluit aan bij de kleinschaligheid en het werken vanuit de bedoeling.

Facilitair

In 2021 is een onderzoek uitgevoerd naar het efficiënt en effectief organiseren van de facilitaire dienst. In 2022 zullen op basis van dit onderzoek zaken aangepast worden.

Vastgoed

De koers van Patyna voor de komende jaren is gericht op 'kleinschaligheid'. Dit heeft betrekking op kleinschalig wonen maar ook op kleinschalig werken. We gaan verder met de opstart en de doorstart van diverse huisvestingsprojecten.

Daarnaast willen we zo goed mogelijk voorzien in de behoeften van bewoners en cliënten.

In 2022 bepalen we met elkaar vanuit welke locatie welke zorg het beste levert en maken een locatieprofiel passend bij de toenemende zorgzwaarte van bewoners en cliënten.

Duurzaamheid

Duurzaamheid is een belangrijk thema voor Patyna. We beschouwen het als een maatschappelijke verantwoordelijkheid om onze bedrijfsvoering op een duurzame wijze vorm te geven. In 2022 geven we verdere invulling aan dit thema.

Innovatie

Patyna werkt met acht Friese zorgorganisaties samen op het gebied van zorgtechnologie met het programma 'Anders werken in de zorg Fryslân'. Daarmee willen wij de kwaliteit van zorg vasthouden en verbeteren, ondanks een groeiend aantal kwetsbare ouderen en een toenemende krapte op de arbeidsmarkt. We maken de komende tijd op het gebied van innovatie de transitie van creëren naar implementeren van bewezen technologie.

In 2022 blijven we gebruik maken van de Virtual Reality trainingen voor het bevorderen van kennis van onze medewerkers en gaan we de pilot Momo Bedsense, voor een betere wisselgigging en preventie van decubitus, evalueren.

2.8 Gebruik van informatie

Dashboard & ondersteuningsring

Het verzamelen van gegevens moet niet vooral een administratieve last zijn, de gegevens die we verzamelen moeten betekenis hebben voor de directe zorg. We hebben een dashboard met stuurgegevens op het gebied van financiën en personeel. Dit willen we aanvullen met kwaliteitsindicatoren.

We geven vervolg aan de ondersteuningsring voor locaties. Hiermee willen we de verbinding tussen de locaties en de ondersteunende diensten versterken en gezamenlijk kijken naar resultaten (dashboard) en de wijze waarop hierbij ondersteunt kan worden.

Duidelijk beheer en uniforme uitvoering processen

We leveren op locaties dezelfde kwaliteit van zorg conform de kwaliteitskaders en zijn toegerust op de steeds verder toenemende complexiteit qua zorgvraag. We starten in 2022 een meerjarig programma



'Procesgericht Werken' op waarbij we aandacht geven aan de thema's herkenbare basiskwaliteit in alle teams, uniforme organisatie van zorg en uniforme uitvoering van processen.