

# Kwaliteitsverslag WLZ Cederhof 2020

## Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Cederhof krijgt een gemiddeld rapportcijfer van 8,5. Een prachtig cijfer. We zien hoge scores wanneer het bijvoorbeeld gaat over maaltijden voor de bewoner, gemiddeld een 9,2. Deze mooie cijfers willen we handhaven. We willen verse maaltijden blijven aanbieden en de verbinding blijven opzoeken tussen zorg en keuken. Zoals onze kok zegt: **‘Als iemand iedere week kreeft wilt eten moet hij iedere week kreeft kunnen eten!’**.

We zien ook cijfers die beter kunnen, bijvoorbeeld het aansluiten van georganiseerde activiteiten op wat de bewoner leuk vindt. Cederhof heeft een docent lichamelijke opvoeding aangenomen met affiniteit voor ouderen. Een zeer enthousiaste nieuwe medewerker die specifiek voor onze organisatie gekozen heeft. Samen werken we aan een passend aanbod voor al onze bewoners.

Cederhof heeft opnieuw een PREZO audit aangevraagd. Cederhof heeft het gouden keurmerk en wilt blijven werken aan kwaliteit. In 2021 zal opnieuw een initiële audit worden uitgevoerd.

In 2020 hebben we de piekdiensten gehandhaafd. Hiermee borgen we persoonlijke zorg (en aandacht) aan de, steeds zwaarder wordende, cliënten. We monitoren de zorgvraag continu en passen de diensten hier zo veel mogelijk op aan.



10 medewerkers  
volgden de training  
'Duodopa'

16 medewerkers volgden een  
training gericht op het omgaan  
met gedragsproblemen

BHV training: 34 medewerkers  
volgden de basistraining (dag) en 60  
medewerker de herhaling (dagdeel)



### Zorgen voor 'het kapitaal van onze organisatie', onze medewerkers

Cederhof heeft actief gewerkt aan haar ziekteverzuimbeleid. Het verzuimpercentage in 2020 was gemiddeld 5,6% (exclusief zwangerschap). Een flinke daling t.o.v. een jaar eerder toen het verzuimpercentage 7,34% (exclusief zwangerschap) was.

Alle medewerkers hebben de training 'professioneel aanspreken' gehad in kleine groepen van onze eigen ARBO deskundige. Medewerkers ontvangen de training positief. Hiernaast zet Cederhof met de feedback van deze trainingen verder in op preventie. We hebben de eerste positieve effecten van deze training reeds gemerkt. Medewerkers durven eerlijk en open te spreken. Ook de 'knuffelberen' durven op te staan wanneer zij voelen dat dit nodig is.

### Omgaan met onbegrepen gedrag

Op cliënt niveau kunnen medewerkers een beroep doen op de verpleegkundig specialist GGZ. We zien in de praktijk dat dit met enige regelmaat wordt gedaan. Samen proberen we naar oplossingen te zoeken die de kwaliteit van leven voor de bewoner zo hoog mogelijk maken. Een voorbeeld hiervan is een bewoner die woont op onze psychogeriatrische afdeling maar nog steeds dagelijks onze tuinkamer bezoekt waar hij zijn herkenningspunten en structuur kan behouden. Ook gaan we nog steeds een rondje wandelen met deze bewoner.

### Opleiden voor de regio

We zijn gestart met de alternatieve stages. Met deze studenten vinden wekelijks intervisies plaats. Hierbij schuift ook de docent aan. De docent roemde deze manier van intervisie: **'Geweldig om te zien dat 1<sup>e</sup> jaars studenten al op deze manier kunnen reflecteren'**. Cederhof heeft een opleidingsquote van 25%, 1 op de 4 fte is leerling. We investeren in goede begeleiding, in maart zijn 3 verpleegkundigen gestart met de opleiding praktijkopleider. Deze versterking is in lijn met de voornemens van het jaarplan 2019.





- 40 bewoners genieten van muziek d.m.v. een eigen afspeellijst;
- 2a 3 mensen genieten wekelijks van een individuele muziek activiteit;
- wekelijks een groepsactiviteit voor 8 bewoners;
- én regelmatig concerten.



## Activiteiten

We hebben de uren van de muziektherapeut en bewegingsagoog gecontinueerd. Hiernaast hebben we geïnvesteerd in de individuele activiteit, zoals eerder beschreven hebben we een nieuwe, enthousiaste medewerker aangenomen. Een mooi voorbeeld is dat al 40 bewoners een eigen afspeellijst met muziek hebben waar zij van kunnen genieten. Ons streven is persoonlijke interesses zoveel mogelijk kenbaar te maken en deze welzijnsactiviteiten altijd op te nemen in het zorgplan. Onze activiteitenmedewerkers en kwaliteit- en beleidsmedewerker werken samen om dit verder te borgen.

We wilden de activiteitenkalender bijvoegen, maar de foto's spreken boekdelen.



**Bewegen**

Er is een extra Moto-Med en Pulley Station aangeschaft zodat nog meer bewoners kunnen bewegen. Onze bewegingsagoog begeleidt de bewoners hierbij. Minimaal 8 bewoners per week kunnen extra bewegen door de inzet van de bewegingsagoog. Hiernaast vinden we het belangrijk dat bewoners de mogelijkheid krijgen om naar buiten te gaan wanneer zij dit zelfstandig niet kunnen. Dit kan met de bewegingsagoog maar ook onze eigen medewerkers gaan regelmatig een rondje wandelen met een bewoner.

We zien direct positieve resultaten van bewegen. Een mooi voorbeeld is dat bij sommige bewoners het nuttigen van de maaltijd positief wordt beïnvloed door vooraf te bewegen.

### **ICT innovaties**

In 2019 zijn we gestart met de innovatie Boomerweb in samenwerking met de huisartsenpraktijken. Boomerweb is een middel waarmee medicatiefouten kunnen worden voorkomen.



Ook is geïnvesteerd in een nieuw HR-systeem en heeft de afdeling psychogeriatrische zorg op alle deuren tags. Tot slot hebben we een nieuw slim zorgoproepsysteem.



### Waar we trots op zijn

Het tevredenheidsonderzoek laat mooie cijfers zien. We scoren gemiddeld een **8,7 op communicatie**, een **8,5 op professionaliteit** en een mooie **9,0 op woon- en leefomstandigheden**. Ook scoren we maar liefst een gemiddelde van **9,0 op het onderdeel maaltijden**.

Hiernaast een mooie top 3 van het afgelopen jaar waar we trots op zijn:

- 1) De avonden op de huiskamers Molenzicht en Tuinkamer. Gezellige intieme sfeer waar cliënten geborgenheid en veiligheid vinden;
- 2) De inzet van Marije (activiteiten), Lisa/Rens (fysiotherapeuten) en Marieke (muziek). Leuke spontane medewerkers die zowel met individuele als groepsactiviteiten echt iets toevoegen;
- 3) Onze medewerkers intramuraal die het afgelopen moeilijke jaar heel veel voor elkaar zijn ingesprongen.

Ook houden we onszelf een spiegel voor: wat kon beter?

- 1) ICT-ondersteuning;
- 2) De implementatie van het SDB-leerplatform;
- 3) Meer functionaliteiten benutten van het nieuwe zorgoproepsysteem.



## COVID-19

Tot slot kan de impact van COVID-19 op de zorg niet worden overgeslagen. Beperkingen voor het bezoek, werken met mondkapjes en activiteiten die niet door mochten gaan. Cederhof heeft alles wat binnen haar bereik ligt gedaan om het welzijn van onze bewoners zo hoog mogelijk te laten zijn, ondanks de restricties.

Een kerstgroet van de burgemeester. Alle bewoners konden de persoonlijke aandacht van de burgemeester zeer waarderen. Overal stralende, blij gezichten. Cederhof heeft een veilig kerstdiner georganiseerd waar bewoners met een naaste konden genieten van een heerlijk menu.

In de zomer gingen we naar buiten, haalden we groenten uit de moestuin waarmee we een salade maakten, bewoners genoten (en genieten nog steeds!) van muziek. Een greep uit de dagelijkse activiteiten.





We zijn trots op wat we wél hebben kunnen doen in 2020. We zetten onze activiteiten voort en blijven leren en ontwikkelen.



**Cederhof, april 2021**