



Het Max Plazier Huis

Schagerweg 97, 1751 CB Schagerbrug

Samen waardevolle momenten creëren



Jaarverslag 2023 & Kwaliteitsjaarverslag 2023

agz

Accountants voor de Gezondheidszorg B.V.

Gewaarmerkt voor
identificatiedoeleinden

MFJK 16-05-2024

Inhoud

Voorwoord	4
<i>Deel 1:</i>	5
<i>Het Jaarverslag</i>	5
1. Profiel van de organisatie.....	6
1.1 Algemene indicatiegegevens	6
Organogram van organisatie.....	6
1.2 Kerngegevens	7
Kernactiviteit	7
Productie	7
Medewerkers	8
Werkgebied	8
Samenwerkingsrelaties	8
2. Bestuur, toezicht en medezeggenschap	9
2.1 Normen van goed bestuur.....	9
2.2 Raad van bestuur/directie	9
2.3 Raad van toezicht	9
Samenstelling en bezoldiging.....	9
Werkwijze Raad van Toezicht	10
Jaarverslag Raad van Toezicht.....	11
2.4 Medezeggenschap	11
Cliëntenraad	11
Ondernemingsraad (OR)	11
3. Algemeen beleid	13
3.1 Missie.....	13
3.2 Visie	13
3.3 Kernwaarden	14
3.4 Kwaliteitsplan	14
3.5 Risicoparagraaf	15
3.6 Duurzaamheid	15
4. Bedrijfsvoering	16
5. Financieel Beleid	16
5.1 Investeringen 2023	18

Deel 2:	19
Kwaliteitsjaarverslag 2023	19
Borgen & Ontdekken.....	19
1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	20
1. Wonen en welzijn.....	21
2. Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning.....	23
3. Leren en ontwikkelen.....	24
4. Leiderschap, governance en management.	27
5. Personeelssamenstelling.....	28
6. Hulpbronnen, omgeving en context	31
7. Gebruik van informatie	32

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2023 & kwaliteitsjaarverslag 2023 van Stichting Het Max Plazier Huis (HMPH).

Veel leesplezier,
Jacob Jan

Deel 1:

Het Jaarverslag



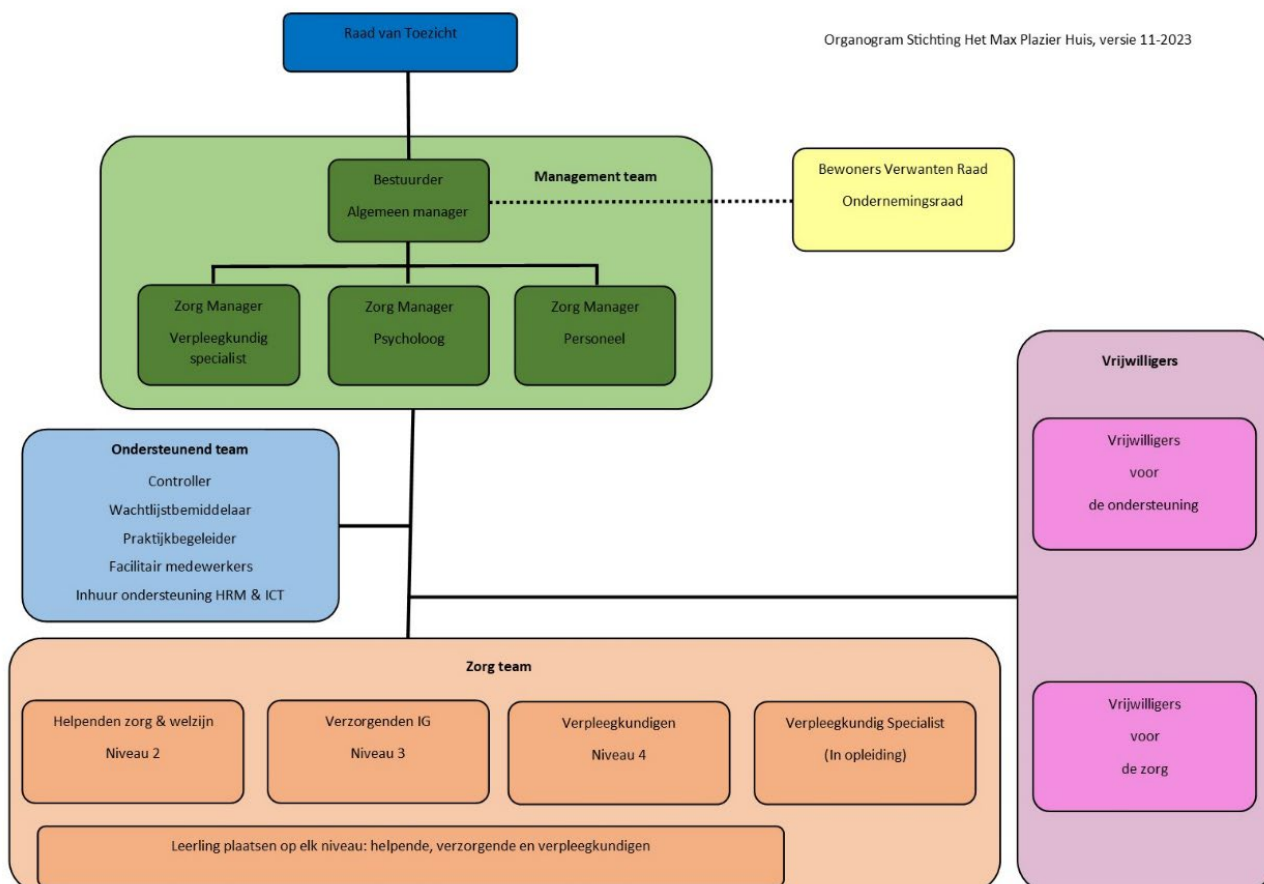
1. Profiel van de organisatie

1.1 Algemene indicatiegegevens

Naam vastleggende rechtspersoon	Stichting Het Max Plazier Huis
adres	Schagerweg 97
postcode	1751 CB
plaats	Schagerbrug
telefoonnummer	0224-200022
nummer Kamer van Koophandel	68805098
AGB- code	75752919
e-mail	jacobjan@hmpn.nl
internet	www.hetmaxplazierhuis.nl
bank	NL67 RABO 0340 7199 82
juridische structuur	Stichting
status	ANBI-status

Het Max Plazier Huis beschikt over een toelating als zorginstelling door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Organogram van organisatie



- Het managementteam bestond in 2023 uit 4 fte. (4 personen).
- Salarisadministratie en HR is voor het grootste deel uitbesteed bij derden.
- Het interne toezicht vindt plaats door de Raad van Toezicht.
- De medezeggenschap van de bewoners en hun familieleden is georganiseerd middels een Bewonersverwantenraad.
- De medewerkers worden vertegenwoordigd door een Ondernemingsraad.

1.2 Kerngegevens

Kernactiviteit

Het Max Plazier Huis levert wonen en zorg voor mensen met dementie.

- Geheel 2023 voor de volledige capaciteit van 48 appartementen.
- Wonen en zorg voor 48 mensen met een zorgindicatie ZPP 4, 5 en 10
- Leveren van H335-behandelingen

Productie

	Dec 2022	jan	feb	maart	april	mei	juni
Beschikbare kamers	48	48	48	48	48	48	48
opnames	1	6	4	0	1	2	2
Uitgeleide/ verhuisd	2	3	3	1	1	3	2
aantal bewoners	48	48	48	48	48	48	48

	Juli	aug	sept	okt	nov	dec
Beschikbare kamers	48	48	48	48	48	48
opnames	3	2	2	3	3	2
Uitgeleide/ verhuisd	1	1	2	6	3	2
aantal bewoners	48	48	48	48	48	48

Declaraties WLZ:

Prestatiecode	Prestatienaam	Bedrag
V051	VPT 5 vv excl. behandeling, incl. dagbesteding	€ 4.287.552
V101	VPT 10 vv excl. behandeling, incl. dagbesteding	€ 289.664
H335	Behandeling som, pg, vg, lg, zg (SO)	€ 116.722
H533	Dagbesteding WLZ psychogeriatrisch (voor onderaanneming)	€ 12.615
Totaal 2023		€ 4.706.553

De totale opbrengsten bedroegen € 5.607.182.

Medewerkers

We hanteren de volgende uitgangspunten als het gaat om de personele bezetting:

- We geloven in een zeer platte organisatie
- We werken met zo veel mogelijk zorgpersoneel en daarmee dus zo min mogelijk indirect personeel.
- We geloven in kleine zorggroepen (max 8 bewoners) waarbij overdag en in het begin van de avond altijd 2 personeelsleden aanwezig zijn, wat veel ruimte geeft voor welzijn.
- Op iedere woongroep is minimaal 1 medewerker met zorgniveau 3 of hoger aanwezig.
- Ons streven is altijd minimaal 1 verpleegkundige in HMPH aan het werk te hebben, dan wel als achterwacht bereikbaar te laten zijn.
- Het personeel voldoende opgeleid houden.

Volgens ons zijn bovenstaande punten qua bezetting uniek voor een kleinschalige woonvorm als deze.

Eind 2023 werkte er bij Het Max Plazier Huis 98 medewerkers, verdeeld over 64,58 fte.
Zie hoofdstuk 6 van deel 2 voor een onderverdeling naar functies.

Het ziekteverzuim in 2023 was 3,68%. Zie voor hoofdstuk 6 van deel 2 voor een nadere specificatie.

Werkgebied

Het werkgebied van Het Max Plazier Huis bestaat uit de gehele kop van Noord-Holland. De meeste bewoners komen uit de gemeente Schagen en de omliggende gemeenten. Inmiddels is de ervaring dat ook bewoners ons vinden uit andere streken uit Noord- en Zuid-Holland.

Samenwerkingsrelaties

Het Max Plazier Huis had in 2023 onder andere voor de volgende samenwerkingsafspraken.

- Huisarts Glorie te Schagerbrug
- Huisartsenpost HKN
- Apotheek Schagen
- Stichting Geriant
- Bewegagoog- Eva Hamers
- Financiering WLZ - Zorgkantoor VGZ
- Salarisadministratie – CAS Zorgaccountants
- Ondersteuning HR- LiveHR, Liz Verheul
- Accountant – AGZ accountants voor de gezondheidszorg
- Digitaal berichten verkeer – AdCase
- Digitaal zorgsysteem – Nedap/ONS via AdCase
- ICT-beheer/domotica – Henz ICT en TBit.Services, Thomas Bender
- Levensmiddelen - SPAR/slagerij Andringa/ groente & fruit E. Rustenbrug
- Huisvesting – Ron Smit
- Samenwerking in de regio – o.a. met: Stichting Warm thuis, Stichting Jonkerzorg, Stichting NIKO, Woonzorggroep Samen, de Pieter Raat Stichting, Horizon Zorgcentrum.

2. Bestuur, toezicht en medezeggenschap

2.1 Normen van goed bestuur

De basisprincipes van de Governance Code Zorg worden toepast.

Daarnaast volgen wij de richtlijnen uit het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg van Zorginstituut Nederland.

2.2 Raad van bestuur/directie

Het Max Plazier Huis voldoet aan de wettelijke transparantie-eisen voor de bestuursstructuur. Er was in 2023 sprake van een eenhoofdig Raad van Bestuur.

De dagelijkse leiding was belegd in 2023 bij het managementteam, bestaande uit:

- Jacob Jan Kalverboer, bestuurder/algemeen manager
- Patricia Rijs, zorgmanager/psycholoog
- Marja Karels, zorgmanager/verpleegkundig specialist
- Marion Leegwater, zorgmanager/HRM

De bezoldiging van de bestuurder valt binnen de normen van Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector en de daarvan onderdeel uitmakende Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en welzijnssector.

2.3 Raad van toezicht

Samenstelling en bezoldiging

De Raad van Toezicht (RvT) van Stichting Het Max Plazier Huis bestond eind 2023 uit vijf leden. De toezichthouders opereren onafhankelijk en voldoen aan de eisen die de Governancecode en de statuten aan het lidmaatschap van de RvT stellen. De leden hebben verschillende professionele en maatschappelijke achtergronden, zoals bestuurlijk, (kwaliteit van) zorg, financiën, openbaar bestuur, ICT en juridisch. Hierdoor is de RvT in staat om op een breed terrein toezicht te houden.

De Raad van Toezicht bestond op 31 december 2023 uit de volgende leden:

Naam	Functie in RvT	Aandachtsgebieden
<i>Henk Westerink</i>	voorzitter	<ul style="list-style-type: none"> • Strategie en de risico's verbonden aan de activiteiten HMPH • Opzet van de interne risicobeheersings- en controlesystemen • Financiële verslaglegging • Naleving van wet- en regelgeving
<i>Chris Berkhout</i>	secretaris	<ul style="list-style-type: none"> • Opzet van de interne risicobeheersings- en controlesystemen • Financiële verslaglegging • Het op passende wijze uitvoering geven aan de maatschappelijke doelstelling en verantwoordelijkheid HMPH.

<i>Annet Westerink</i>	lid	<ul style="list-style-type: none"> • Realisatie en bewaking van identiteit, missie, visie en doelstellingen HMPH • De kwaliteit en veiligheid van zorg • De verhouding met belanghebbenden
<i>Leny Hoebeke</i>	lid	<ul style="list-style-type: none"> • Realisatie en bewaking van identiteit, missie, visie en doelstellingen HMPH • De kwaliteit en veiligheid van zorg • De verhouding met belanghebbenden
<i>Yvonne van Amelsvoort</i>	lid	<ul style="list-style-type: none"> • Strategie en de risico's verbonden aan de activiteiten HMPH • Naleving van wet- en regelgeving • Het op passende wijze uitvoering geven aan de maatschappelijke doelstelling en verantwoordelijkheid HMPH.

De leden van de raad van toezicht ontvangen in die hoedanigheid geen bezoldiging, wel een onkostenvergoeding in de vorm van een vrijwilligersbijdrage. Voor 2023 heeft de Raad van toezicht besloten de onkostenvergoeding op hetzelfde niveau te houden als 2022, behoudens een kleine wettelijk voorgeschreven indexering.

Werkwijze Raad van Toezicht

Visie op toezichthouden

De RvT van Het Max Plazier Huis (HMPH) heeft de taak toezicht te houden op de besturing door de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken van Het Max Plazier Huis als zorgorganisatie. De RvT staat voor de continuïteit van de organisatie, de kwaliteit van de zorgverlening en het behoud van de kernwaarden.

De Raad toetst en bevordert dat de Raad van Bestuur de doelstellingen van HMPH en haar maatschappelijke doelstellingen behaalt en de juiste keuzes maakt, binnen de gestelde (financiële-) kaders, waarbij de cliënt centraal staat en alle in aanmerking komende belangen zorgvuldig en evenwichtig zijn afgewogen.

De wijze van toezichthouden is vastgelegd in de Visie Raad van Toezicht Het Max Plazier Huis en te vinden op de website. De Governancecode Zorg is daarbij richtinggevend geweest.

De RvT heeft in 2023 de onderstaande besluiten genomen dan wel goedkeuringen verleend:

- Jaarrekening en jaarverslag en verslag accountant 2022
- Verlenging contract accountant
- De begroting en het jaarplan 2024
- Herbenoeming van de secretaris
- Bezoldiging bestuurder WNT norm klasse I 2024

Vanuit zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid volgt de RvT met aandacht de ontwikkelingen binnen en buiten HMPH. Die ontwikkeling is in relatie tot de strategie regelmatig in de vergaderingen onderwerp van gesprek tussen de RvT en de Raad van Bestuur. Daarnaast is er regelmatig voortgangsoverleg tussen de bestuurder en de voorzitter van de Raad van Toezicht.

Woord van dank

De RvT heeft grote waardering voor de medewerkers en vrijwilligers. Ook in 2023 is er goed en hard gewerkt, ieder op zijn eigen terrein. Er zijn weer veel waardevolle momenten gecreëerd. Veel dank hiervoor!

Jaarverslag Raad van Toezicht

Er is een apart jaarverslag van de Raad van Toezicht gemaakt, deze is samen met de jaarrekening gedeponneerd bij DigiMV.

2.4 Medezeggenschap

Cliëntenraad

Het Max Plazier Huis heeft ervoor gekozen om dit “de Bewoners Verwanten Raad” (BVR) te noemen. De taken en bevoegdheden zijn in een overeenkomst en reglement vastgelegd.

De ideale bezetting, van elke woongroep 1 vertegenwoordiger in de BVR, is ook in 2023 gehaald. Er is in 2023 vier keer, eens per kwartaal, vergaderd. In 2023 heeft de BVR 3 nieuwsbrieven opgesteld en verspreidt onder alle 1^e contactpersonen van de bewoners en op alle woongroepen.

De BVR was zichtbaar aanwezig op het zomerfeest voor alle bewoners en hun verwanten en medewerkers. De BVR heeft kennisgemaakt met vertegenwoordiging van OR en weer met de RvT gesproken tijdens hun vergadering.

De BVR heeft in 2023 het huishoudelijk reglement aangepast, hierdoor is het mogelijk dat er maximaal 2 leden tot maximaal 3 jaar lid kunnen blijven van de BVR. Ook als de verwante namens wie het lid in de BVR zit, is overleden. Hiermee wordt de continuïteit van de BVR beter gewaarborgd.

Inhoudelijk heeft de BVR het MT onder andere geadviseerd over:

Het kwaliteitsplan 2023/2024, jaarverslag & kwaliteitsjaarverslag 2022, indexeren van de huur/gebruikerskosten per 1 juli 2023, investeringsplan 2023 e.v., verbouwingen woongroep Lelie en woongroep Dahlia en nieuwbouwplannen. De BVR krijgt alle vastgestelde verslagen van MT en OR. Ter ondersteuning van de BVR is het Max Plazier Huis een lidmaatschap aangegaan bij LOC-clëntenraden.

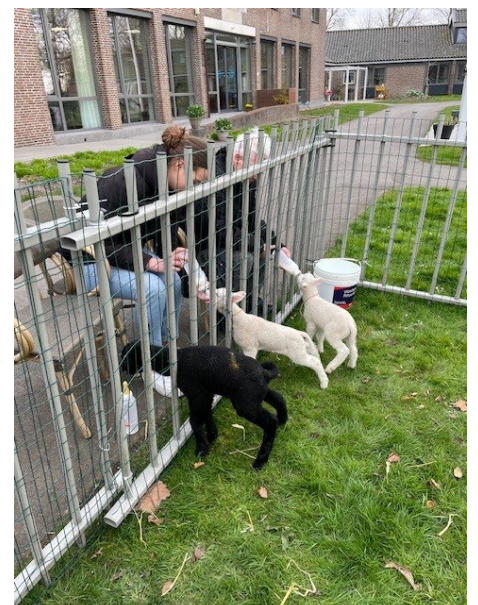
Ondernemingsraad (OR)

In het voorjaar van 2023 hebben alle leden van de nieuwe OR de training afgerond. Alle woongroepen zijn vertegenwoordigd in de OR.

De OR heeft in 2023 zes keer vergaderd. Hierbij heeft de OR haar eigen reglement vastgesteld. De OR heeft kennisgemaakt met vertegenwoordigers van de RvT.

Inhoudelijk heeft de OR het MT onder andere geadviseerd over:

Het Balansbudget, fietsplan, het kwaliteitsplan 2023/2024, hoogte bijdrage personeelsvereniging, format jaargesprekken (m.b.v. de cirkel van werkvreugde), jaarverslag & kwaliteitsjaarverslag 2022, jaarrekening 2022, investeringslijst, verbouwingen van woongroepen Lelie en Dahlia en ze zijn betrokken bij de nieuwbouwplannen. De OR krijgt alle vastgestelde verslagen van MT en BVR.



3. Algemeen beleid

3.1 Missie

Het is onze missie om
waardevolle momenten toe te voegen
aan het leven van mensen met dementie.

Dit doen wij door kleinschalige zorg te bieden in zes woongroepen met elk acht bewoners. Deze woongroepen ademen een sfeer uit van gezelligheid, warmte en vooral geborgenheid. Met onze grote beschermde tuin, een theehuis/atelier en ons gezellige hoofdgebouw willen wij vooral een huiselijke gemoedelijkheid uitstralen.

3.2 Visie

De belangrijkste: waardevolle momenten
creëren wij door hoogwaardige zorg te bieden.
Dit hebben wij geborgd door.....

...een betrokken en deskundig zorgteam en vrijwilligers:

Trots zijn we op het betrokken en deskundig zorgteam en vrijwilligers bij Het Max Plazier Huis. Deze betrokkenheid zien we vooral terug in het enthousiasme waarmee elke dag weer waardevolle momenten worden gecreëerd. Voor de bewoners, maar ook voor ons team en de verwanten van de bewoners. De contactpersonen worden door de professionals betrokken bij alle stappen van de zorg.

...een vast behandelteam: huisarts, verpleegkundig specialist en psycholoog:

Een heel sterk punt van Het Max Plazier Huis vinden wij de samenwerking tussen de huisarts, de verpleegkundig specialist en de psycholoog. De laatste twee zijn rechtstreeks bij Het Max Plazier Huis in dienst. Samen met ketenpartners, zoals apotheek, fysiotherapeut, ergotherapeut of specialist oudergeneeskundige, kunnen wij de hoogwaardige zorg garanderen.

...zeven dagen per week overdag minimaal één verpleegkundige aanwezig en daarbuiten een bereikbaarheidsdienst voor verpleegkundigen:

Elke woongroep heeft een vast team met een eigen verpleegkundige. Daarnaast is er 7 dagen in de week overdag een verpleegkundige aanwezig binnen het huis om ondersteuning te bieden aan alle zorgmedewerkers. Naast deze dagdienst is een verpleegkundige bereikbaar zodat er buiten de uren bij calamiteiten snel opgeschaald kan worden.

...zeven dagen per week overdag en avond twee gediplomeerde zorgmedewerkers op een woongroep:

Om waardevolle momenten toe te voegen geloven wij in een aanpak, waarbij er altijd 2 gediplomeerde medewerkers in een woongroep aanwezig zijn: de 'doener' en de 'zitter'. De 'doener' is actief aan het werk en helpt en ondersteunt de bewoner waar nodig bij de dagelijkse verzorging. De 'zitter' is aanwezig in de huiskamer en creëert geborgenheid: door er te zijn, te luisteren, de krant voor te lezen, een spelletje te doen, etc. Door deze bron van geborgenheid ontstaat er ook rust bij onze bewoners.

...goed werkgeverschap en een warm welkom voor alle bezoekers:

Goed werkgeverschap is voor ons het bieden van een open en transparante organisatie, waarbij onderling vertrouwen vanzelfsprekend is. Dit uit zich in een laagdrempelige platte organisatie waarbij de samenwerking hoog in het vaandel staat. De hoge inzet van onze medewerkers waarderen we

met persoonlijke aandacht. Dit laatste geldt ook zeker voor onze steeds groter wordende groep vaste vrijwilligers. Tot slot bieden wij een gemoedelijke en huiselijke sfeer binnen Het Max Plazier Huis voor alle bezoekers voor de bewoners.

3.3 Kernwaarden

Missie - SAMEN WAARDEVOLLE MOMENTEN CREEREN

KERNWAARDEN - Wij houden ons vast aan onze kernwaarden: samen, eigen regie, geborgenheid en vertrouwen. Deze kernwaarden zijn beschreven vooral richting onze bewoners, maar gelden net zo hard voor alle medewerkers, familie en vrijwilligers.



SAMEN

Samen leven we als een groot gezin. In onze zes woongroepen staan we naast onze bewoners. Samen verzorgen we het huishouden, we koken samen, doen samen de was en ruimen samen op. We hebben bewust zo min mogelijk regels vastgelegd: ook bij ingewikkelde vraagstukken gaan we samen op zoek naar oplossingen, denkend in wat er wèl kan.



EIGEN REGIE

In het dementieproces gaat er veel verloren. Het wordt steeds lastiger om het overzicht te houden, om de gevolgen van keuzes te overzien. Toch, of misschien juist daarom, vinden we eigen regie zo belangrijk voor onze bewoners. Mogen zijn wie je bent, uitslapen, zelf iets uit de gezamenlijke koelkast pakken, gelegenheid om de rust op te zoeken, visite ontvangen wanneer je wilt. Eigen regie dus. Met recht op bescherming.



GEBORGENHEID

We bieden een veilige en prettige woonomgeving. Huiselijk en liefdevol. Met warme, persoonlijke zorg, waar je zoveel mogelijk kunt leven zoals je gewend was. Humor, gezelligheid en samen lachen, terwijl je in geborgenheid jezelf mag zijn.



VERTROUWEN

De bewoners kunnen er op vertrouwen dat zij kunnen wonen en leven in een beschermde omgeving. In een omgeving waarbij geen gesloten deuren zijn richting onze grote beschermde tuin. Een tuin die vraagt om een dagelijkse wandeling of om wat te mijmeren op een bankje. De bewoners en de familie van onze bewoners kunnen er op vertrouwen dat wij er alles aan doen om de beste zorg te bieden. Hierbij worden de contactpersonen betrokken bij alle belangrijke beslissingen rondom deze zorg.

3.4 Kwaliteitsplan

Het Max Plazier Huis heeft een kwaliteitsplan is opgesteld voor 2023/2024 met het thema “borgen en ontdekken”. De BVR, OR en RvT hebben kennis genomen van de concept versie van het plan en hebben input gegeven voor de definitieve versie.

In deel 2 van deze rapportage “het kwaliteitsjaarverslag” wordt aangegeven wat wij gerealiseerd hebben.

3.5 Risicoparagraaf

De belangrijkste risico's en onzekerheden voor Het Max Plazier Huis waren in 2023:

- Onvoldoende investeringskapitaal
In 2023 was er bij HMPH geen noodzaak voor extra externe investeringsgeld.
- Loonstijgingen
De loononderhandelingen binnen de CAO-VVT hebben in 2023 geleid tot een extra verhoging van 5%. Dit heeft niet geleid tot een negatief resultaat, waarbij aan de formatie niets is gewijzigd.
- Onvoldoende (gekwalficeerde) medewerkers
Er is krapte op de arbeidsmarkt. Bij HMPH heeft dit nog niet geleid tot problemen, de personele bezetting is goed op orde, zowel in aantallen, als voldoende opgeleid. Er is zelfs sprake van een wachtlijst voor medewerkers en dat is uniek te noemen in de branche. Wij maken geen gebruik van PNIL (personeel niet in loondienst).
- Onvoldoende bewoners
HMPH heeft een wachtlijst voor bewoners. De leegstand in 2023 bedroeg 1,46%. In de begroting hebben we rekening gehouden met 2%.
- Ziekteverzuim
Het benchmarkpercentage voor het ziekteverzuim in de zorgsector komt uit op 7,75%. HMPH had in 2023 een ziekteverzuimpercentage van 3,68%.

3.6 Duurzaamheid

Met de green deal in de zorg wil de zorgsector doorgroeien naar ‘een duurzame zorg’. De green deal bestaat uit 5 thema's: gezondheidsbevordering, kennis en bewust- wording, CO2-uitstoot, circulair werken en medicatie. Ook HMPH voelt de verantwoordelijkheid om hieraan mee te werken en heeft in 2023 op alle thema's stappen gezet.

Gezondheidsbevordering:

Door het stimuleren van beweging in onze uitgebreide tuin, maar ook de inzet van de beweegagoog, blijven de bewoners langer vitaal. Maar denk ook aan het mee participeren in het huishouden van de bewoners waardoor de mobiliteit van de bewoner behouden blijft, minder pijnklachten bij Artrose, minder snel of vaak rolstoel gebruik en uiteindelijk zelfs minder medicatie.

Kennis en bewustwording:

In 2023 heeft HMPH samen met een lokale school meegedaan aan een duurzaamheidsproject, waarbij middelbare scholieren een duurzaamheidsproject (vraagstuk) ontvangen van bedrijven (organisaties) in de buurt.

CO2-uitstoot

In 2023 heeft HMPH flink geïnvesteerd in 340 zonnepanelen, hiermee wordt een aanzienlijk deel van de benodigde stroom zelf opgewekt. Een enorme bijdrage in het reduceren van de CO2-uitstoot.

Circulair werken:

HMPH zamelt inmiddels verschillende afvalstromen apart in. Wij gebruiken kopjes i.p.v. plastic bekertjes.

Medicatie:

In Nederland wordt jaarlijks ongeveer 100 miljoen euro aan medicatie weggegooid, waarvan ongeveer 40% kan (en moet) worden voorkomen. Veel van de medicatie die wordt teruggebracht is onaangebroken en nog niet over de datum. Dit is verspilling van medicatie en geld en is slecht voor

het milieu. Het gebruik van geneesmiddelen leidt tot medicijnresten, -verspilling en -afval. In het kader van duurzaam betreffende medicatie gebruik hebben we de volgende acties in gezet:

- Bij opname snelle medicatie review en overbodige medicatie stoppen
- Evaluatie 3 x per jaar medicatie gebruik bij iedere bewoner, nut en noodzaak
- Jaarlijks een medicatie review met huisarts, apotheker, zorgteam en verpleegkundig specialist, kritisch kijken naar medicatie gebruik.
- Medicatie zoveel als mogelijk in de baxter, geen losse doosjes met medicatie om te voorkomen dat er voorraden bij de bewoners zijn om verspilling te voorkomen.
- Overgebleven medicatie wordt verzameld in een daarvoor bestemde afvalbak, die door de apotheek wordt geleegd en afgevoerd als chemisch afval

4. Bedrijfsvoering

Het Max Plazier Huis voldoet aan de wettelijke transparantie-eisen voor de bedrijfsvoering.

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem was als volgt:

- Maandelijks is de productie van de woningen gecontroleerd.
- Er is gewerkt met (financiële) kwartaalrapportages, waarin productie, inkomsten en uitgaven vermeld staan.
- Twee wekelijks besprak de bestuurder de cijfers met de controller.
- Kwartaalrapportages worden besproken met de bestuurder en met de raad van toezicht.
- De jaarrekening wordt besproken met de bestuurder en de raad van toezicht in bijzijn van de accountant.
- In 2023 is de tevredenheid van bewoners en naasten mondeling geëvalueerd in gesprekken en Multi Disciplinaire Overleggen (MDO) met deze bewoners en familie. Daarnaast wordt de tevredenheid gemeten middels de Zorgkaart Nederland en waarderingen achtergelaten op Google. Tot slot wordt familie 2 maanden na het overlijden van hun verwante uitgenodigd voor een evaluatiegesprek.
- De tevredenheid van de medewerkers is in 2023 niet expliciet gemeten. Echter vonden hierover wel regelmatig mondelinge evaluaties plaats in de teamvergaderingen. Daarnaast krijgen alle medewerkers jaargesprekken rondom “werkgeeluk”. In de jaargesprekken met de medewerkers wordt expliciet gevraagd naar de werkdruk, deze wordt door de medewerkers niet als te hoog ervaren.
- Het ICT-beheer is ondergebracht bij een externe partij.
- De salarisadministratie is ondergebracht bij een externe partij.
- Berichtenverkeer is ondergebracht bij een externe partij.
- Ondersteuning op HR-zaken is ondergebracht bij een externe partij.
- Er is eind 2022 een jaarplan 2023 opgesteld met het motto: “Borgen en Ontdekken”.

5. Financieel Beleid

Het financiële beleid van Het Max Plazier Huis kent de volgende pijlers:

- Een beoogd rendement van 2-3% per jaar.
In de afgelopen 4 jaar van bestaan is alleen 2022 onder de 2% rendement gebleven door de terugvordering van de kwaliteitsgelden.
- Kritisch beleid op de overheadkosten en kosten voor personeel niet in maar aan de zorg.
Zorgvuldig wordt beoordeeld of en welke administratieve taken die niet direct zorg gerelateerd zijn zullen worden uitgevoerd om de zorggelden zoveel als mogelijk in te kunnen zetten voor de zorg voor de bewoners en beloning voor het zorgpersoneel.

- Sparen of werven van fondsen voor grote investeringen.
- Bewaken van een gezonde buffer aan liquide middelen conform de norm voor zorgaanbieders.
- Bij uitgaven wordt uitgegaan van de algemeen geldende gedachte bij Het Max Plazier Huis: wat levert het op voor de bewoner?

Terugblik 2023

Het Max Plazier Huis heeft 2023 afgesloten met een positief resultaat van € 263.910.

Het resultaat dat Het Max Plazier Huis in 2023 heeft gerealiseerd is beïnvloed door de volgende punten waar in de begroting voor 2023 geen rekening mee was gehouden.

Ontwikkelingen die bijdragen aan een hoger resultaat:

De opbrengsten zijn met € 5.607.182 € 238k boven begroting. Voornamelijk de inzet van de VPT 10 (palliatieve zorg) heeft in 2023 geleid tot een hogere omzet dan begroot. In de begroting is geen bedrag opgenomen voor palliatieve zorg. Voor 2024 is deze zwaardere vorm van zorg opgenomen in de begroting.

Ook de toekenning in 2023 van de overproductie over 2022 ad € 52k draagt bij aan de hogere opbrengsten.

Ontwikkelingen die bijdragen aan een lager resultaat:

De extra loonstijging van 5% die de CAO-VVT voorschreef vanaf oktober 2023 is de oorzaak van een kleine € 99.000 aan hogere personeelskosten. Daarnaast heeft de hoge inflatie geleid tot € 17.000 aan hogere voedings- en hotelmatige kosten.

Opbrengsten 2023	In €
Zorggelden WLZ VPT 5 en 10	4.577.216
Zorggelden WLZ H335	116.722
Zorggelden WLZ voor onderaanneming	12.615
Overproductie 2022	51.649
Energievergoeding 2022	7.617
Subsidies	44.535
Huur appartementen	436.085
Bijdrage bewoners	338.282
Opbrengst hotelmatige diensten	19.360
Opbrengst giften	3.100
Totaal opbrengsten	5.607.182
Totaal kosten 2023	5.325.667
Bedrijfsresultaat	281.515
Rente kosten minus rente baten	17.605
Resultaat boekjaar 2023	263.910

5.1 Investerings 2023

Het Max Plazier Huis heeft in 2023 verschillende investeringen gedaan.

Deze investeringen bestaan in 2023 voornamelijk uit de investering van 340 zonnepanelen, verbouwing van één van de huiskamers, elektrische toegangsdeuren en automatisering.

In totaal heeft Het Max Plazier Huis in 2023 € 205.533,- geïnvesteerd. Alle investeringen in 2023 zijn uit eigen middelen betaald.



Deel 2: Kwaliteitsjaarverslag 2023

Borgen & Ontdekken



Maak alle seizoenen waardevol
in Het Max Plazier Huis

1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Wat vraagt het kwaliteitskader?

Het kwaliteitskader roept zorginstellingen op om persoonsgerichte zorg en ondersteuning te bieden aan mensen met dementie. Dit houdt in dat zorg geboden wordt met compassie, dat erkend wordt dat bewoners uniek zijn, dat de mogelijkheid van eigen regie over leven en welbevinden leidend is voor de bewoner, en dat er samen, in overleg met bewoner en naasten, beslissingen worden gemaakt over zorg, behandeling en ondersteuning, vastgelegd in het zorgleefplan.

In Het Max Plazier Huis vinden we het belangrijk om goed aan te sluiten bij de bewoners van ons huis. Onze dagelijkse missie is om de bewoners waardevolle momenten te bieden in hun leven. Ondanks alle beperkingen die het ouder worden met een dementie hen oplevert, geloven wij er in dat we met geduld en creativiteit nog veel voor hen kunnen betekenen. Ook het afgelopen jaar, 2023, zijn alle activiteiten die we hebben ondernomen om onze organisatie verder te verstevigen en vast te houden wat we al hebben opgebouwd, er in basis op gericht om dit mogelijk te blijven maken. De veranderingen van dit jaar zijn minder groot geweest dan de afgelopen jaren, deze veranderingen zitten meer in de nuance: in het verfijnen van samenwerkingen en manieren waarop we zaken georganiseerd hebben. Dit past ook bij de plannen die we eind 2022 voor 2023 en 2024 hebben gemaakt: borgen en ontdekken. Borgen wat we al hadden, koesteren misschien zelfs. Maar ook blijven ontdekken waar we nog konden verbeteren en aanpassen. Alles om de bewoners hier ook de komende jaren zo prettig mogelijk te laten wonen.

In persoonsgerichte zorg, zijn we van mening dat onze zorgverlening heel goed aansluit bij wat het kwaliteitskader nastreeft: zorg geboden met compassie, erkennen dat de bewoners uniek zijn en samen de mogelijkheid van eigen regie leidend laten zijn in het welbevinden. Dit alles staat reeds omschreven in onze kernwaarden, missie en visie. Afgelopen jaar hebben we geen aanleiding gezien om dit te herzien en hebben we ook in vele gesprekken met bewoners, familieleden en collega's, bevestigd gekregen dat we er goed in slagen om onze voornemens waar te maken.

In 2023 zijn we gestart met Gespecialiseerd Verzorgenden Psychotherapie (GVP). Drie collega's volgden de opleiding en welke ze begin 2024 afronden. Drie andere collega's hadden reeds eerder de GVP opleiding afgerond en vervullen na een interne sollicitatieprocedure nu ook binnen Het Max Plazier Huis de rol van GVP-er. Dit jaar hebben we met deze collega's samen gezocht naar wat zij het huis (collega's, mantelzorgers) en zijn bewoners kunnen bieden en hoe dit vorm te geven. In het hoofdstuk over personeelssamenstelling wordt hier nog nader op in gegaan. Het doel van het toevoegen van GVP-ers aan ons zorgaanbod, was dat dit zou resulteren in een krachtig zorgteam met voldoende aandacht voor gedragsproblematiek, met goede laagdrempelige begeleiding voor bewoners, zorgcollega's en verwanten. Hier is zeker een goede start mee gemaakt waardoor het psychisch welbevinden van bewoners sneller en laagdrempeliger onder de aandacht is, doordat GVP

en contactverzorgenden direct op de werkvloer samenwerken en bij signalering van veranderingen direct kunnen schakelen hoe hier mee om te gaan. Er zijn hierbij korte lijnen met de psycholoog. Daarnaast hebben de GVP-ers ook veel aandacht besteed aan behoeften en talenten van bewoners, los van gedragsveranderingen of -problemen, waardoor de benadering en geboden zorg ook in stabiele situaties nog specifiek gericht kon worden op de persoon zelf.

In oktober 2023 heeft een kwaliteitsexpert V&V langdurige zorg Het Max Plazier Huis bezocht. In haar verslag schrijft ze over persoonsgerichte zorg dat de waarde 'eigen regie' meerdere keren is teruggekomen tijdens het bezoek. In het verslag wordt dit als volgt omschreven:

“ Er wordt gedurende de dag, continu gekeken hoe deze regie bij de bewoners kan blijven, ondanks de beperkende aandoening. Familie wordt hierin actief betrokken, door educatie, een open houding en een luisterend oor te bieden. Immers, familie kent de bewoner als geen ander. Eigen regie heeft dus ook betrekking op de dagelijkse zorg: is dit het moment te om gaan douchen, ontbijten of een andere activiteit te gaan doen. Door continu te kijken naar wat passend is op dat moment, vindt aansluiting met de individuele behoefte van de bewoner plaats. “

2. Wonen en welzijn

Wat vraagt het kwaliteitskader?

Als het gaat om wonen en welzijn, vraagt het kwaliteitskader aandacht voor zingeving, een zinvolle tijdsbesteding, een schoon en verzorgd lichaam en verzorgde kleding, familieparticipatie en inzet van vrijwilligers, en wooncomfort.

In 2023 zijn er geen grote veranderingen geweest in de manier waarop wonen en welzijn wordt vormgegeven in Het Max Plazier Huis. Er is nog steeds een fijne samenwerking met veel vrijwilligers die leuke activiteiten organiseren. Op iedere woning is een collega met aandachtsveld 'welzijn', zij werken nauw samen met de vrijwilligers.

Dagelijks wordt er samen met bewoners gezocht naar waardevolle momenten. Dit zit hem vaak in kleine dingen en korte momenten (samen in een fotoboek kijken, een blik van verstandhouding uitwisselen waarmee iemand zich zowel letterlijk als figuurlijk gezien voelt, een rondje door de tuin lopen of in de omgeving). Ogenschijnlijk kleine momenten, maar met een groot effect op de ervaren kwaliteit van leven en daarmee ook iets waar we bewust tijd en aandacht aan schenken in Het Max Plazier Huis.

In het verslag van de kwaliteitsexpert van het zorgkantoor, wordt dit onderwerp als volgt omschreven:

“Er is geen vaste activiteiten begeleider in huis. Door, zoals ook hierboven genoemd, continu aan te sluiten bij de situatie op dat moment, zijn gerichte activiteiten een onderdeel van de dagelijkse gang van zaken. Zowel vast personeel, familieleden als vrijwilligers zijn hierbij betrokken: in de ADL, bij groepsactiviteiten zoals spelletjes en knutselen, naar buiten om te wandelen of fietsen in de tuin of op externe trip samen met familie.

De tuin is heel functioneel en voor iedereen toegankelijk: door de brede gladde paden kan, met of zonder rollator, gewandeld, gefietst (er is een DUO fiets) of kan men met een rolstoel naar buiten. Er zijn dieren in de tuin, een brede schommel met veiligheidsriem, een omheinde vijver met vissen en vele zitjes. Er wordt dagelijks vers gekookt in eigen keuken, met hulp van de bewoners. Naast een kapper en masseur, is de voorraadkast, met een echt koelgedeelte, ingericht als winkeltje; bewoners hebben daar het gevoel boodschappen te doen en tijdens het bezoek is een bewoner snackjes aan het shoppen.*

De rode draad in de visie op welzijn is zorgdragen voor en het koesteren van “waardevolle momenten” op een dag. Dit zijn vaak juist de kleine dingen in het leven: winnen bij een spelletje, een bloeiend plantje dat zelf verzorgd wordt, een overwinning in de ADL. Deze waardevolle momenten worden benoemd in de rapportages van de dag, en is zo ook te lezen door familie.”

**) dit moet ‘pedicure’ zijn, er is geen masseur*



3. Kwalitatief veilige zorg en ondersteuning

Wat vraagt het kwaliteitskader?

Bij het werken aan de kwaliteit van zorg gaan we uit van de professionele standaarden en richtlijnen die gelden in de sector, daarnaast gelden diverse wettelijke kaders. Het leveren van goede persoonsgerichte zorg en ondersteuning vraagt om een permanente leercultuur. Er worden zes indicatoren basisveiligheid genoemd: medicatieveiligheid, decubituspreventie, gemotiveerd gebruik van vrijheid beperkende maatregelen, 'advance care planning', continëntie, aandacht voor eten en drinken.

Bij Het Max Plazier Huis leveren we zorg aan kwetsbare ouderen met een dementie. Om zo goed mogelijk bij de zorgbehoeften van de bewoners aan te kunnen sluiten, besteden we er veel tijd en aandacht aan om iemand goed te leren kennen. De zorgbehoeften en onze doelen en acties daarbij, worden vastgelegd in een zorgplan. We vinden het belangrijk om de geleverde zorg regelmatig te evalueren en waar nodig bij te stellen. Ook vinden we een goede samenwerking tussen verwanten, zorgteam en behandelaars belangrijk.

Om er voor te zorgen dat we de juiste zorgbehoeften voldoende in beeld hebben en om de samenwerking tussen betrokken partijen af te stemmen, hebben we bij Het Max Plazier Huis er bij de start voor gekozen om jaarlijks minimaal twee evaluatie-momenten in te plannen. Eens per jaar is er een gesprek tussen zorgteam en verwanten over het zorgplan (zorgplan bespreking, ZPB) en een half jaar later is er een gesprek waarin de behandeling meer centraal staat (het multidisciplinair overleg, MDO): de behandelaar(s) sluit(en) aan bij dit overleg met zorgteam en verwanten. Waar mogelijk sluit ook de bewoner zelf aan bij het ZPB of MDO, hierin wordt een afweging gemaakt of aansluiten geen nadelig effect heeft op de bewoner (bijvoorbeeld onzekerheid, angst of boosheid door het niet goed kunnen volgen of overzien)

In 2023 hebben we, zoals ook omschreven in ons meerjarenplan, deze methodiek van zorgevaluaties eens voorzichtig tegen het licht gehouden. Een periodiek ZPB of MDO werd regelmatig door betrokkenen als overbodig ervaren: dankzij de korte lijnen tussen zorgteam, verwanten en behandelaars, weten betrokkenen elkaar goed te vinden wanneer er een verandering is in zorgbehoefte of behandeling. Er wordt dan op korte termijn gesproken met verwanten en betrokken disciplines, los van de agendaplanning qua ZPB of MDO.

Vanuit de Wet langdurige zorg (WLZ) wordt benoemd dat een bewoner (of vertegenwoordiger) het recht heeft om de zorg (en daarmee het zorgplan) elk half jaar te evalueren. Als de bewoner/vertegenwoordiger dat niet nodig vindt, dan is het niet verplicht om met elkaar in gesprek te gaan. Wel hebben we als zorgverlener de plicht om minimaal halfjaarlijks aan te bieden de zorg te evalueren.

Door het bestaande nauwe contact wordt de geleverde zorg in de praktijk veel vaker dan tweemaal per jaar (informeel) met elkaar geëvalueerd en worden verwachtingen of acties zeer regelmatig bijgesteld. Daarnaast hebben de vertegenwoordigers toegang tot het elektronisch cliëntendossier waar ze zowel de rapportages als het zorgplan op iedere gewenst moment kunnen inzien. Indien de

situatie er om vraagt, bij grotere verandering in het functioneren, wordt er een familiegesprek gepland (wisselend op initiatief van Het Max Plazier Huis of op initiatief van de bewoner en/of verwanten). Aan het recht van (vertegenwoordigers van) de bewoners, om de zorg en het zorgplan halfjaarlijks te evalueren, wordt daarmee al grotendeels voldaan.

We zijn in de tweede helft van 2023 op twee woningen (Lelie en Krokus) gestart met een pilot waarin we het MDO/ZPB persoonsvolgend zijn gaan plannen, in plaats van in een standaard frequentie zoals we eerder deden. Zorgvuldigheid is hierbij van groot belang: de bewoner moet wel de best passende zorg en aandacht blijven krijgen. De behandeldoelen en zorgdoelen met bijbehorende acties moeten blijven passen bij de bewoner en hoe hij of zij op dat moment functioneert en wat diegene nodig heeft en wenst. Om de bewoners passende zorg te blijven geven, is er regelmatig contact gewenst tussen contactverzorgende en vertegenwoordiger over het functioneren van de bewoner. Daarnaast houden de verpleegkundige en GVP van de woning de acht bewoners nauwgezet onder de aandacht, ondersteund door de verpleegkundig specialist en psycholoog van Het Max Plazier Huis.

In het verslag van de kwaliteitsexpert van het zorgkantoor, wordt het onderwerp 'veiligheid' als volgt omschreven:

“Er is aandacht voor de WZD: er wordt kritisch gekeken naar vrijheidsbeperkende maatregelen. Het hek om de tuin is gesloten maar de tuin is zo groot en het toegangshek niet in direct zicht, dat de behoefte nihil is voor bewoners om erop uit te gaan. Mocht dit toch zo zijn en er onrust ontstaan bij een bewoner, dan wordt binnen het team en met de familie overlegd hoe hiermee om te gaan. Er zijn camera's zichtbaar in de tuin, hier wordt geen gebruik van gemaakt. Veiligheid in de nacht en bereikbaarheid: Er is een wakkere nachtdienst aanwezig, daarnaast is een verpleegkundige 24 uur bereikbaar voor alle voorkomende vragen en calamiteiten.”

4. Leren en ontwikkelen

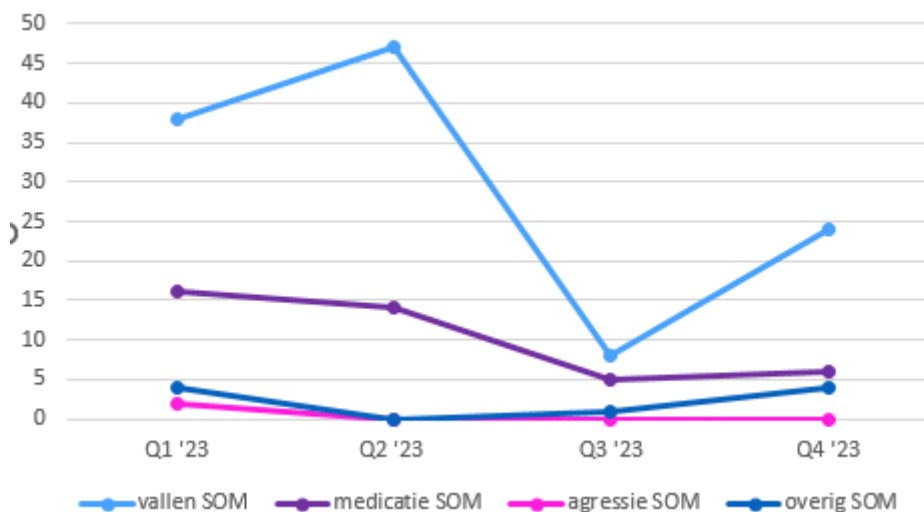
Wat vraagt het kwaliteitskader?

Om de best mogelijke zorg en ondersteuning voor bewoners van verpleeghuizen te realiseren is het nodig om permanent te blijven leren en ontwikkelen. Dit gebeurt door leren van en in de praktijk, leren van elkaar, plannen maken, evalueren en ontwikkelen, inzicht en bijsturen. De focus ligt op samen leren, zowel intern als extern.

Binnen Het Max Plazier Huis leren we graag zo veel mogelijk uit de dagelijkse praktijk. Wanneer er iets niet goed is gegaan, wordt er een MIC (melding incident client) gemaakt. Ook in 2023 heeft de verpleegkundige van de woning deze meldingen stap voor stap doorgelopen met de betrokken collega's. Vervolgens zijn de meldingen eens per zes weken besproken in het teamoverleg. Samen met de verpleegkundige en zorgmanagers (leidinggevende en kwaliteitsfunctionaris), is doorgesproken waar het mis is gegaan en waar mogelijk afspraken over gemaakt konden worden om vergelijkbare fouten in de toekomst te voorkomen.

In 2023 hebben we kritisch gekeken wanneer we een MIC maken en hebben we hierin de procedure aangescherpt. We maken een MIC wanneer we er van kunnen leren, wanneer de gebeurtenis onverwacht is en gevolgen heeft voor de bewoner of voor de kwaliteit van zorg. Er wordt bijvoorbeeld een MIC gemaakt bij vergeten medicatie met risico op schade voor de bewoner. Maar wanneer deze medicatie na overleg met de verpleegkundige alsnog gegeven kan worden maken we geen MIC. Ook wanneer de vergeten medicatie geen risico op schade geeft (bijvoorbeeld bij paracetamol) of wanneer de medicatie wordt geweigerd, volstaat een vermelding in de rapportage en wordt er geen MIC meer gemaakt. Door deze kritische blik, is het aantal meldingen verminderd waardoor we de resterende meldingen met de juiste aandacht en zorgvuldigheid kunnen blijven beschouwen.

MIC totaal 2023



In het tweede kwartaal van 2023 was er een opvallende stijging van het aantal val-incidenten. 32% van de valincidenten waren hierbij toe te schrijven aan 2 bewoners. 61% van de val-incidenten vond plaats in het eigen appartement, 42% van de val-incidenten was in de nacht. Bij 32% van de val-incidenten was er sprake van letsel (blauwe plek, pijn, schram). In het derde kwartaal van 2023 is de aanscherping van de MIC procedure goed terug te zien. De afname van het aantal MIC heeft het leereffect bij de resterende meldingen vergroot doordat we daar relatief meer tijd en aandacht aan hebben besteed.

Nadat het aantal valincidenten in het derde kwartaal van 2023 opvallend laag was, is het in het vierde kwartaal van 2023 weer wat gestegen. Er zijn 12 bewoners in totaal 24 keer gevallen: 8 bewoners eenmalig, 4 bewoners twee of meer keer. Bij enkele bewoners zijn er naar aanleiding van de val maatregelen genomen om herhaling te voorkomen (aanpassing incontinentiemateriaal na uitglijden over urine, aanpassing werkwijze gebruik rollator en transfers), bij anderen is een lichamelijke verandering oorzaak van de val of is de val niet te voorkomen geweest, doordat bewoners bijvoorbeeld zelfstandig op hun appartement zijn. Bij 11 valincidenten, was er sprake van (mild) lichamenlijk letsel na de val.

Risico's door medicatiefouten werden altijd besproken met verpleegkundigen met waar nodig extra metingen en observaties in de periode daarna. De overige MIC meldingen, betreffen drie meldingen van agressie (besproken met betrokken medewerkers, met psycholoog in teamoverleg besproken, herziening van eventuele medicatie, contact met familie), twee meldingen van stoten/knellen (was in

beide gevallen niet te voorkomen) en een melding van lichte brandschade door een shirt dat over een lampje was gelegd door een bewoner. Het lampje is vervangen door een lamp die niet warm wordt. Er zijn drie bewoners geweest die onverwacht buiten het terrein waren en hier in de war waren over wat ze daar konden vinden (op zoek naar een reeds overleden vader) of die de weg terug naar Het Max Plazier Huis niet meer konden vinden. Genomen maatregel hierbij, is dat we er meer alert op zijn om de track and trace goed te gebruiken om iemand tijdig te kunnen terugvinden.

Ook in 2023 hebben we weer volop opgeleid. De lerende medewerkers en stagiaires brengen hun nieuwe kennis en kritische vragen mee de organisatie in, waardoor we ook collega's en hiermee het hele Max Plazier Huis zich blijft ontwikkelen. De werkbegeleiding is gegeven door een collega op de werkvloer, met wie de leerling minimaal één dienst per week samenwerkte. In 2023 zijn we gestart met een praktijkopleider. Zij heeft de leerlingen begeleid in hun ontwikkelingen in de praktijk en heeft als mentor het hele leerproces gevolgd. Daarnaast heeft de praktijkopleider de werkbegeleiders gecoacht en ondersteund in hun begeleiding van stagiaires en leerlingen.

Opleiding	Aantal
BBL Helpende Zorg en Welzijn	1
BBL Verzorgende Individuele Gezondheidszorg	2
BBL Verpleegkundige MBO	2
Verpleegkundige HBO	1
Verpleegkundige in opleiding tot Specialist	1
Stage Verpleegkundige HBO 1 ^e jaar	2
Stage Verpleegkundige HBO 2 ^e jaar	2
Stage Verpleegkundige MBO 3 ^e jaar	1
Stage Helpende niveau 2	1
Profielopleiding ouderenpsycholoog	1
Middenmanagement Zorg & Welzijn	1
Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric	3
<i>totaal</i>	<i>18</i>

Cursus	Aantal
Palliatief Terminale Zorg	85
Bedrijfshulpverlener hoofd	1
Bedrijfshulpverlener vervolgcursus	17
Omgaan met dementie (vrijwilligers en huishouding)	16
Cursus bevrijden in de lift	8

Teamontwikkeling verpleegkundigen	6
I-Standaarden in de zorg	2
Cursus raad van toezicht	2
Cursus ondernemingsraad	6
<i>totaal</i>	<i>143</i>

Uit het verslag van locatiebezoek zorgkantoor:

“Leren en verbeteren: Er worden leerlingen opgeleid op alle niveaus. Hierdoor is er goede samenwerking met verschillende opleiders. Binnen het huis is inmiddels een praktijkbegeleider aanwezig, dit wordt als effectief en prettig ervaren door zowel leerlingbegeleiders als de leerlingen zelf. Naast de reguliere opleiding is er ruimte voor individuele ontwikkeling: door bijvoorbeeld de opleiding tot kwaliteitsverpleegkundige of door specifieke scholing van aandachtsvelders (palliatief, WZD, medicatie etc.). Naast interne ontwikkelingen maakt het huis ook onderdeel uit van een regionaal netwerk (bijvoorbeeld voor VS in de regio) en neemt deel aan diverse overleg structuren met andere aanbieders uit de regio. Tevens is er sprake van samenwerking met externe zorgorganisaties voor (scholing in) verpleegtechnische zorg of als back up bij calamiteiten.”

5. Leiderschap, governance en management.

Wat vraagt het kwaliteitskader?

Naast zorginhoudelijke aspecten en de leercultuur, omschrijft het kwaliteitskader ook randvoorwaarden voor het leren binnen de organisatie, transparantie en verantwoording. Dit doen we met een gezamenlijke visie op kwaliteit, samenwerking met professionals en bewoners, een ondersteunende, faciliterende en transparante raad van bestuur.

We hebben een duidelijke visie op hoe we de zorg hebben georganiseerd. Hierbij hebben we diverse aandachtsgebieden waar we met elkaar extra focus op willen houden. Bijvoorbeeld voor het onderwerp ‘medicatieveiligheid’. Of ‘welzijn’, ‘muziek’, ‘bewegen’, ‘incontinentiemateriaal’. In iedere woning is per onderwerp een collega aanwezig, die als ‘aandachtsvelder’ dit onderwerp specifiek onder zijn of haar aandacht houdt en waar nodig kennis en vaardigheden deelt met collega’s. Op deze manier werken we over de verschillende woningen goed met elkaar samen en zijn er ook korte lijnen met het managementteam op deze onderwerpen.

Een nieuwe samenwerking tussen medewerkers en managementteam, wordt gevormd door de ondernemingsraad. Dit orgaan is in 2023 goed opgestart en de deelnemende medewerkers beginnen langzaam in hun rol te groeien. In nauwe samenwerking met de bestuurder.

In het verslag van de kwaliteitsexpert van het zorgkantoor, wordt het onderwerp ‘management’ als volgt omschreven:

“Het Max Plazier Huis wordt, sinds de oprichting in 2020, bestuurd door een stabiel en gedreven team van 3 managers en 1 bestuurder. Opvallend is dat een manager tevens als verpleegkundig specialist fungeert en een andere manager als psycholoog ingezet kan worden. Dit maakt dat er zeer korte lijnen en duidelijke afspraken zijn met de huisarts, waardoor laatst genoemde, binnen korte tijd effectief een behandelplan kan uitzetten. De professionele zorg -achtergrond maakt ook dat er een laagdrempelige aansluiting is met andere medewerkers zowel in visie op zorg als in kennis van zorgprocessen.”

6. Personeelssamenstelling

Wat vraagt het kwaliteitskader?

Het échte contact en de relatie tussen zorgprofessional en cliënt zijn sleutelfactoren voor goede zorg. Gezien, gehoord en geholpen worden op de terreinen waar je als cliënt behoefte aan hebt, daar draait het om in persoonsgerichte zorg. De zorgprofessional maakt het verschil, met zijn of haar kennis, deskundigheid, ervaring en bejegening. Personeelssamenstelling draait dan ook om de inzet van de juiste mensen met de juiste competenties die nodig zijn, gezien de vragen van de bewonersgroep op dat moment.

We werken met vaste zorgteams per woning. Iedere bewoner is gekoppeld aan een VIG-er die vast op de woning staat en voor deze bewoner de zorg extra goed in de gaten houdt. Dit is de contactverzorgende. Een VIG is van 1 persoon contactverzorgende. Zo delen we de verantwoordelijkheden met het hele team en krijgt de zorg voor iedere bewoner de aandacht die hij of zij verdient. In 2023 is deze rol van contactverzorgende steeds meer vorm gaan krijgen hebben we geleerd hoe deze rol er uit zou moeten zien. Uitdagingen waar we nog mee te maken hebben, is hoe continuïteit van zorg te waarborgen wanneer de contactverzorgende afwezig is. Per woning is er een verpleegkundige die het verpleegkundig proces volgt en ondersteunend is aan de contactverzorgenden en het volledige zorgteam.

We hebben hoge verwachtingen van de medewerkers als het gaat om de zorg die ze leveren voor de bewoners. Hier zetten we voortdurend op in, door kritisch te blijven kijken wat de bewoner er mee op schiet in alles wat we beslissen en doen. Maar ook door te kijken waar de medewerkers goed in zijn en blij van worden. De contactverzorgende die dicht bij de bewoner en diens belangen is hier een goed voorbeeld van. Of de aandachtsvelders. Een ander voorbeeld, is onze ‘flextra’ dienst: 60 uur per week is er een helpende, verzorgende of verpleegkundige collega aanwezig bovenop de reguliere formatie. Deze flex-dienst, heeft zijn of haar handen vrij om bij te springen op een woning waar extra aandacht nodig of gewenst is. Bijvoorbeeld omdat iemand in de palliatief terminale fase van het leven is aangekomen. Dan gaat de flex-dienst naar de woning zodat het vaste team passende aandacht en zorg kan geven aan de palliatief terminale bewoner of diens verwanten te ondersteunen bij dit proces. Maar de flex-dienst kan ook bijspringen wanneer er een gesprek is waardoor er tijdelijk iemand van de woning af is. Of om samen nog eens extra aandacht te kunnen geven aan welzijn, individueel of in een groep.

In 2023 is gestart met werkgeluk gesprekken, tussen de leidinggevend zorgmanager en de medewerkers. In voorbereiding op deze gesprekken, bereidden de medewerkers vragen voor over wat er bijdraagt aan hun werkplezier, wat ze energie geeft of juist kost, hoe de kernwaarden en missie bij ze passen en waar ze trots op zijn in hun werk. Ook wordt er gesproken over doelen en ambities. Medewerkers geven in deze gesprekken aan zich goed te kunnen vinden in de visie en er trots op te zijn om hier te werken. Het enige punt waar medewerkers nog wel eens mee stoeien, is hoe om te gaan met de eigen regie van bewoners, en dan met name de onzekerheid waar het recht op bescherming begint.

De zeven bronnen van arbeidsvreugde

	Fysiek welbevinden <ul style="list-style-type: none"> • Goede werkomgeving • Veiligheid (fysiek/psychisch) • Goede systemen en computers • Werk - privé balans 	<ul style="list-style-type: none"> • Gezondheid • Zekerheid van inkomen • Variatie in het werk • Hanteerbare werkdruk
	Collegialiteit <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerken • Teamgeest • Elkaar aanspreken • Bestrijden van pesten 	<ul style="list-style-type: none"> • Plezier maken • Voor elkaar inspringen • Conflicten aanpakken • Lief en leed delen
	Waardering en vertrouwen <ul style="list-style-type: none"> • Complimenten • Successen vieren • Teleurstellingen verwerken • Eerlijke behandeling 	<ul style="list-style-type: none"> • Ruimte om te beslissen • Vrijheid en zelfstandigheid • Verantwoordelijkheid • Als mens 'gezien' geworden
	Goede prestaties <ul style="list-style-type: none"> • Iets voor elkaar krijgen • Duidelijke doelstellingen • Doelstellingen halen • Voldoen aan hoge eisen 	<ul style="list-style-type: none"> • Succesvol zijn • Afspraken nakomen • Competenties gebruiken • Feedback krijgen en geven
	Groei <ul style="list-style-type: none"> • Nieuwe dingen leren • Uitdaging • Competenties ontwikkelen • Opleidingen volgen 	<ul style="list-style-type: none"> • Carrière maken • Nieuwsgierigheid volgen • Coaching • Anderen helpen groeien
	Werken met hart en ziel <ul style="list-style-type: none"> • Werk doen waar je van houdt • Aandachtig kunnen werken • Je creativiteit kwijt kunnen • Tijd hebben voor je echte werk 	<ul style="list-style-type: none"> • Je op je 'plaats' voelen • Jezelf zijn / authentiek • Niet te veel 'corvee' • Opgaan in je werk: flow
	Hogere zingeving <ul style="list-style-type: none"> • Er toe doen voor anderen • Focus op klanten (doelgroepen, burgers, patiënten, leerlingen e.d.) • Vrijwilligerswerk 	<ul style="list-style-type: none"> • Bijdragen aan de maatschappij: • Iets dat 'groter' is dan jezelf • Milieu, veiligheid e.d. • Betekenisvol zijn

Feitelijk had Het Max Plazier Huis eind 2023 98 medewerkers, verdeeld over 64,58 fte.

Expertise	Aantal medewerkers	Aantal fte
Verpleegkundige	5	4,22
Verzorgende IG	55	35,33
Helpende	20	10,67
Gespecialiseerd Verzorgende psychogeriatric	3	2,22
Stagiaire	2	1,22
Interieur verzorger	4	2,92
Huismeester	2	1,33
Controller	1	1,00
Zorgbemiddeling	1	0,78
VIOS	1	0,89
Zorgmanager/verpleegkundig specialist	1	1,00
Zorgmanager/psycholoog	1	1,00
Zorgmanager/kwaliteit en veiligheid	1	1,00
Bestuurder	1	1,00

Bij de HR-ondersteuning, salarisadministratie en berichtenverkeer met het zorgkantoor is gebruik gemaakt van externe partijen.

Doorstroomcijfers:

- In 2023 zijn in totaal 15 nieuwe medewerkers gestart.
- In 2023 hebben we afscheid genomen van 11 medewerkers.
- In 2023 zijn er 3 medewerkers doorgestroomd (door o.a. opleiding) naar een andere functie.

Overzicht ziekteverzuim over 2023:

2023	Langdurend ziekteverzuim	Kortdurend ziekteverzuim	Totaal kortdurend en langdurend ziekteverzuim	Cumulatief langdurend en kortdurend ziekteverzuim	Bench zorg

Q1 2023	3,66%	2,18%	5,84%	5,84%	8,76%
Q2 2023	4,27%	1,60%	5,87%	5,86%	7,22%
Q3 2023	0,97%	0,38%	1,35%	3,86%	6,90%
Q4 2023	1,65%	1,48%	3,13%	3,68%	7,75%

Personeelskosten: Zoveel mogelijk geld naar de directe zorg
 Het Max Plazier Huis heeft zich ten doel gesteld om kosten voor management, administratie etc. (overhead) zo laag mogelijk te houden. In 2023 is 13,1% van de personeelslasten gebruikt voor de overhead.

In het verslag van de kwaliteitsexpert van het zorgkantoor, wordt het onderwerp 'personeelssamenstelling' als volgt omschreven:

“Omdat er sprake is van een sterke visie op eigen regie, werkt dit ook door in de werk – en denkwijze van het uitvoerend personeel: men voelt zich verantwoordelijk voor zijn aandeel in de zorg rondom de bewoners en ook in persoonlijke ontwikkeling en samenwerking met collega’s. Omdat dit ook iets is wat verwacht wordt van medewerkers binnen het huis, is (vaak) een periode van omschakelen nodig: nieuwe medewerkers komen dan uit een grote organisatie en moeten nog leren wat het betekent eigenaarschap en leiderschap binnen je werk uit te dragen i.p.v. binnen opgelegde kaders te functioneren. Het huis is hiervan bewust en neemt dit zowel bij het aanname proces als tijdens de inwerkperiode mee. Dit is ook belangrijk om het verloop van personeel in te dammen door te zorgen voor goede aansluiting met de competenties van nieuwe medewerkers en dan met name een stuk autonomie in de uitvoering van hun professie. Er wordt gebruik gemaakt van een vrijwilligerspool (+/- 50). Een vrijwillige coördinator is hiervoor verantwoordelijk. Vrijwilligers maken onderdeel uit van het team en hebben hierdoor een gevoel van erbij horen, wat belangrijk is voor het behoud van de vrijwilligers. Ook hier is een stuk eigen regie gewenst maar wel altijd met het belang van de bewoner als uitgangspunt. Zowel in welzijn als veiligheid.”

7. Hulpbronnen, omgeving en context

Wat vraagt het kwaliteitskader?

Hulpbronnen, omgeving en context zijn van invloed op de kwaliteit van de zorg en zij beïnvloeden elkaar en andere thema’s. Het gaat erom dat zorgorganisaties voortdurend een zorgvuldige inventarisatie en afweging maken. Voorbeelden hiervan zijn: de gebouwde omgeving, materialen en hulpmiddelen, facilitaire zaken, financiën en administratieve organisatie en professionele relaties.

In 2023 hebben we onze plannen tot het uitbreiden van onze capaciteit door nieuwbouw verder concreet gemaakt, in 2024 start de bouw van 16 nieuwe appartementen. Ook zijn we in 2023 verder gegaan met onderzoek naar alternatieve producten, waar we in de vorm van dagbesteding al een

voorzichtige start mee hebben gemaakt door 1 bezoeker een dag in de week op een groep te laten mee draaien.

Door op het dak van onze schuur maar ook op de daken van het hoofdgebouw en het theehuis zonnepanelen te plaatsen, wekken we nu veel van de energie die we overdag gebruiken zelf op. We hebben hiermee een mooie stap gemaakt op het gebied van duurzaamheid.

In 2023 is de woning Lelie verbouwd, waardoor er nu een fijne zeer ruime woonkamer is ontstaan. De Dahlia krijgt begin 2024 een uitbreiding van de woonkamer. Hiermee zijn de twee minst ruime woonkamers een stuk ruimtelijker geworden, waardoor de bewoners letterlijk meer ruimte hebben om een prettige plek in de woonkamer te vinden: een rustig hoekje of juist wat meer in gezelschap, passend bij stemming en behoeften.

8. Gebruik van informatie

Wat vraagt het kwaliteitskader?

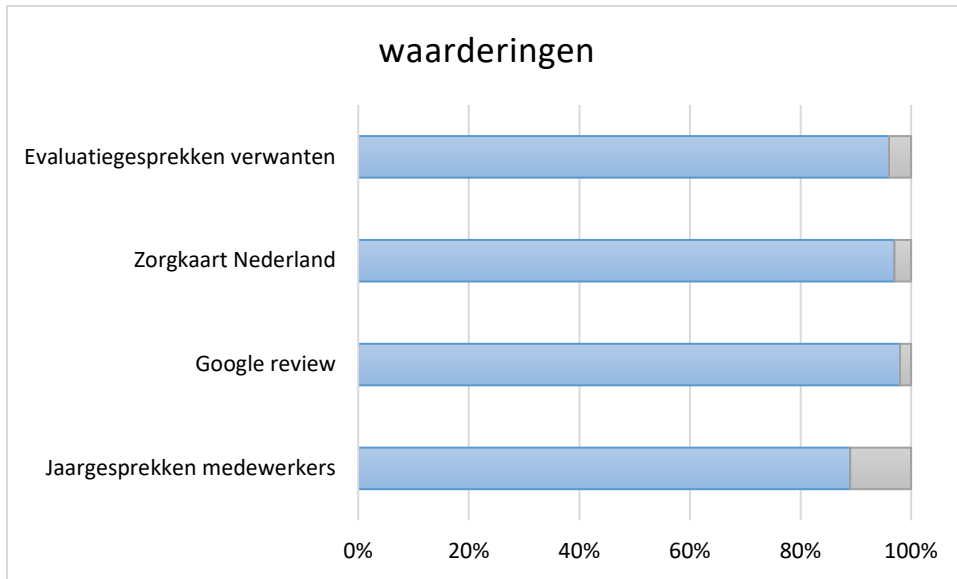
In het kwaliteitskader komen verschillende kwaliteitsdoelen aan bod: leren en ontwikkelen, cliëntkeuze-informatie, zorginkoop en verantwoording & toezicht. Deze doelen vragen ieder om verschillende informatie: cliëntkeuze-informatie, zorginkoop, verantwoording & toezicht. Zorgaanbieders verzamelen de totaalscores van de vragen die op zorgkaartnederland worden gesteld en verzamelt daarnaast aanvullende minimaal één keer per jaar informatie over cliëntervaringen met behulp van een instrument naar keuze.

In 2023 zijn jaargesprekken gehouden met medewerkers. In deze gesprekken gaven de medewerkers hun waardering aan hun werkgeluk, dit resulteerde in een prachtig gemiddelde cijfer van 8,9 op een 10-puntsschaal.

In 2023 zijn 7 reviews achter gelaten op google-reviews, met een gemiddelde van 4,9 op een 5-puntsschaal.

Op zorgkaart Nederland ontvingen we in 2023 16 waarderingen, met een gemiddelde van 9,7 op een 10-puntsschaal

Verwanten van bewoners die bij ons hebben gewoond, worden rond de zes weken na het overlijden uitgenodigd voor een gesprek om het wonen en de zorg in Het Max Plazier Huis met hen te evalueren. Bij dit gesprek zit de contactverzorgende van de oud-bewoner en de verpleegkundig specialist/zorgmanager. Op deze manier kunnen we adviezen die uit het gesprek naar voren komen, direct meenemen naar de woning of het managementteam. In 2023 zijn 26 evaluatiegesprekken gevoerd (soms telefonisch, vaak op locatie). Bij 20 gesprekken hebben de verwanten een cijfer gegeven aan de zorgverlening bij Het Max Plazier Huis, zij gaven een prachtig gemiddeld cijfer van 9,6 (ook weer op een 10-puntsschaal).



Het verslag van de kwaliteitsexpert van het zorgkantoor schrijft hierover het volgende:

“ Doorlopend wordt zowel de tevredenheid van medewerkers als bewoners onderzocht: door middel van vragenlijsten, evaluatie gesprekken en bijeenkomsten van en voor de verwanten raad. Op Zorgkaart Nederland zijn mooie beoordelingen te vinden.”

