

Zorgstation HW/ Halte Zomervilla

Het vervolg op Visie en Missie 2019
aandacht, lef, meedoen en dynamisch

Versie 1.0 september 2020

Voeg kopteksten toe (Opmaak > Alineastijlen) en ze verschijnen in je inhoudsopgave.

1. Voorwoord	3
2. Inleiding	3
3. Onze normen en waarden, we gaan verder	6
3.1 Gezondheid	6
3.2 Leren	7
3.3 Aandacht	8
3.4 Ouderparticipatie	9
3.5 Sociaal netwerk	9
3.6 Respect	10
4. Personeelshandboek	10
5. Kwaliteitshandboek	14
6. Gebouwbeheer en onderhoud	15

1. Voorwoord

In 2019 heeft Halte Zomervilla haar deuren geopend voor jongeren met een ernstig meervoudige beperking. Er zijn jongeren permanent komen wonen in Halte Zomervilla en er zijn jongeren die regelmatig komen logeren in Halte Zomervilla.

Met dit document willen we een beeld schetsen van het verloop van afgelopen jaar, waar aan gewerkt is en waar nog aan gewerkt wordt en gaat worden.

2. Inleiding

Halte Zomervilla is een zogenaamd ouderinitiatief, een huis opgericht door en met ouders van jongeren met een ernstig meervoudige beperking, de zogenaamde EVMB doelgroep. Zorgstation HW is de stichting die in het gebouw van Halte Zomervilla de zorg levert aan de jongeren. Zorgstation HW staat voor het bieden van een thuis voor deze ernstig verstandelijk meervoudig beperkte jongeren. Een thuis waar zij zich veilig en geliefd voelen. Een plek waar ze mogen zijn wie ze zijn en waar zorg op maat wordt geboden. Een thuis waar voldoende aandacht, kennis en ruimte is om deze vaak ook kwetsbare jongeren een goed leven te geven en ontwikkeling te bieden.

Zorgstation HW wil zich onderscheiden door de focus te leggen op meer tijd, aandacht en kennis om de jongeren goed te begeleiden in liefde, sfeer, aandacht, welzijn, respect en verbondenheid met de omgeving. Door te werken met de LACCS programma dat is gericht op een goed leven.

Halte Zomervilla/ Zorgstation HW is gestart vanuit het missie en visieplan¹ van 2019, de gezamenlijke weg van iedereen bij Halte Zomervilla naar een professionele organisatie. Een organisatie waar de jongeren met plezier wonen en logeren en de medewerkers met plezier en onder professionele omstandigheden hun werk kunnen doen.

In het jaarplan van 2019-2020 zijn de normen en waarden benoemd die de uitgangspunten voor onze zorg aan de jongeren zijn, we noemen ze hier nogmaals:

1. Gezondheid
2. Leren
3. Aandacht
4. Ouderparticipatie
5. Sociaal netwerk
6. Respect

Tevens staat in het jaarplan 2019 de visie van Halte Zomervilla omschreven, ook dit noemen we nogmaals:

¹ Visie Missie HZ V 1.0 def

“In Halte Zomervilla willen we de jongeren die er wonen een zo aangenaam mogelijk leven bieden”.

We willen dit bereiken door:

Aandacht:

Het kunnen ‘lezen’ van de jongeren zodat zij zich gehoord en gezien voelen. (Eigenwaarde van jongeren, invloed op eigen leven bevorderen, plezier maken, humor, in verbinding met elkaar)

Lef:

Buiten de gestelde kaders kunnen denken (nieuwe dingen in samenspraak met elkaar uitproberen).

Meedoen:

De jongeren actief betrekken bij hun directe omgeving, in verbinding staan met elkaar, met (familie)netwerk en in maatschappij.

Dynamisch:

Activeren, stimuleren van de jongeren, aansluiten bij de behoeften van de jongeren.

Inmiddels zijn we in september 2020, een jaar nadat Halte Zomervilla/ Zorgstation HW haar start heeft gemaakt. In het begin was het met elkaar een zoektocht om tot routine en werkwijzen te komen. Al snel na de start ontstond er personeelsproblematiek. Een medewerker met een groot contract werd in januari ernstig ziek, in februari 2020 kwam het team zonder teamleider te zitten en werd deze functie tijdelijk opgepakt door de bestuursvoorzitter. In maart werd Halte Zomervilla/ Zorgstation HW zoals zovelen getroffen door een corona lockdown. Het logeren werd gestopt, enkele jongeren die net bij ons woonden gingen weer bij hun ouders wonen, en de dagbesteding voor de jongeren werd door Zomerkind verzorgd. Ondanks deze tegenslagen zijn de medewerkers die allen een persoonlijke talentescan hebben gemaakt doorgedaan om te bouwen aan hoogwaardige kwaliteit van zorg voor de jongeren.

Na 1 juni gingen de deuren geleidelijk aan weer open voor logees en bezoekers, de jongeren die weer thuis waren gaan wonen kwamen terug, de nieuwe teamleider kwam per 1 juni in dienst en er was sprake van een soort herstart. De herstart ging niet vanzelf, de medewerkers gingen weer wennen aan de logees die kwamen logeren en er was sprake van een personeelstekort. In het team werd tijdens een teamoverleg de wens uitgesproken om in de weekenden te gaan werken met zogenaamde wakkere nachtdiensten in plaats van slaapdiensten. De nachtdiensten zijn per medio augustus geïntroduceerd.

Ook gebouwbeheer vergde aandacht. Het bestuur en teamleider hebben besproken waar in de veelheid der dingen de focus voor de komende tijd op zou moeten komen liggen. De afspraak is gemaakt dat de focus op kwaliteit en veiligheid zou moeten komen te liggen én dat de personeelsbezetting op orde gebracht zou moeten worden. Ook was er bij het bestuur zorg om het waarborgen van de uitgangspunten van onze visie en missie. Om de

visie en missie te borgen is teamcoaching gestart in september.

Dit document dient als leidraad voor ons werken en handelen voor het komende jaar. Het beschrijft wat er tot nu toe is gerealiseerd en waar we de komende tijd aan gaan werken als bestuur en team.

3. Onze normen en waarden, we gaan verder

3.1 Gezondheid

Maaltijden

Onze doelstelling is en was dat de jongeren gezond, gevarieerd en lekker eten en dat de maaltijden zoveel mogelijk met verse producten wordt bereid.

Wat is er bereikt tot nu toe?

Dagelijks wordt er voor de jongeren en medewerkers vers gekookt. In de weekenden wordt het team ondersteund door kookvrijwilligers die koken op locatie of er worden maaltijden gebracht.

Waar gaan we nog aan werken?

Om te komen tot een volwaardig gevarieerd menu willen we een maandmenu's gaan opstellen waarin sprake is van van een evenwichtig, gezond menu dat langer tijd vooralf bekend is. De ingrediënten voor de maaltijden worden momenteel nog bij de supermarkt besteld, we willen onderzoeken of het haalbaar is om met biologische pakketten van de boer te gaan werken

In het elektronisch dossier is een profielvragenlijst eten en drinken aangemaakt, deze wordt momenteel voor elke jongere die bij ons woont/ logeert ingevuld zodat snel inzichtelijk is hoe de jongere eet en drinkt, wat de voorkeuren zijn en waar rekening mee gehouden moet worden.

Voor de jongeren die sondevoeding gebruiken willen we een toedienlijst gaan ontwerpen in het elektronisch dossier en gaan gebruiken om beter te kunnen monitoren of de jongeren een evenwichtig voedingspatroon hebben en behouden.

Realisatie: Q4 2020

Voldoende beweging

Onze doelstelling is en was dat de jongeren voldoende beweging, afwisseling in activiteiten, buitenlucht, verbinding met de wereld om hen heen en een dagprogramma op maat aangeboden krijgen.

Wat is er bereikt tot nu toe?

Als het enigszins mogelijk is wordt er elke dag met de jongeren gewandeld, en andere buitenactiviteiten gedaan maar het kan altijd meer en gevarieerder. Er is door de vrijwilligerscoördinator een inventarisatie gemaakt bij de ouders welke activiteiten met de jongeren gedaan kunnen worden en of dit met een vrijwilliger gedaan mag worden. Binnenkort gaan er vrijwilligers starten met deze activiteiten.

In de Villa is inmiddels een snoezelruimte gerealiseerd, er zijn schommels opgehangen, er is een duofiets aangeschaft en een spelcomputer die voor iedereen toegankelijk is.

Waar gaan we nog aan werken?

De inventarisatie van de toestemming van de vrijwilligers wordt in het elektronische dossier vastgelegd, hiervoor wordt een profielvragenlijst in het elektronische dossier gemaakt en ingevuld voor overzicht en duidelijkheid. Deze lijst dient ook ter aanvulling voor het opstellen van het zorgplan.

In het dossier is in augustus een profielvragenlijst dagprogramma aangemaakt, deze wordt komende tijd gevuld door PB-ers en dient als leidraad voor de uitvoer van een gestructureerd, gevarieerd dagprogramma voor elke jongere en ter aanvulling voor het opstellen van het zorgplan.

We gaan werken met activiteiten thema's waarin diverse activiteiten afgestemd op de jongeren en het seizoen worden uitgevoerd.

Realisatie: Q4 2020

3.2 Leren

Onze doelstelling is en was dat we aansluiten bij de mogelijkheden die de jongeren hebben; bestaande vaardigheden blijven behouden en we investeren in ontwikkelingen van nieuwe vaardigheden.

Wat is er bereikt tot nu toe?

In de dagelijkse omgang met de jongeren is er aandacht voor het leren en in stand houden met betrekking tot verwijzers, spraakcomputers etc. Het is echter onvoldoende geborgd in de dagprogramma's van het team.

Voor de avonddienst is inmiddels een totaal dagprogramma ontwikkeld met daarin opgenomen de belangrijke momenten van leren en ontwikkelen, er moet echter meer aan gewerkt worden.

Waar gaan we nog aan werken?

We gaan meer aandacht besteden aan methodisch werken.

Methodisch werken is een cyclisch proces en bevat een aantal stappen: het verzamelen van informatie, het vaststellen van zorgbehoeften of verpleegkundige diagnoses. Het bepalen van doelen, plannen van activiteiten, het uitvoeren van de activiteiten volgens planning, evalueren en zo nodig bijstellen van de zorg en ondersteuning. Er wordt cyclisch gewerkt: dat wil zeggen dat op basis van de evaluatie de zorg of ondersteuning kan worden bijgesteld en alle stappen opnieuw doorlopen worden. De stappen worden vastgelegd in het zorgplan.

In Zorgstation HW zijn er diverse persoonlijk begeleiders aangesteld. De persoonlijk begeleiders zijn onder andere verantwoordelijk voor het zorgplan van de jongeren. Er zijn diverse wisselingen geweest bij de persoonlijk begeleiders. Om de persoonlijk begeleiders nog beter toe te rusten op hun taak gaan we de mogelijkheid om een cursus persoonlijk begeleider aan te bieden onderzoeken. In de teamoverleggen zal het methodisch werken als vast onderdeel aan bod gaan komen, evenals het nog beter werken in het elektronisch dossier ONS.

We gaan in een teamoverleg een coach van stichting Milo uitnodigen om uitleg te geven over de diverse communicatiemiddelen die de jongeren gebruiken zodat daar beter mee gewerkt kan worden.

De zorgplannen gaan volgens de jaarplanning die gemaakt wordt door de orthopedagoog en teamleider multidisciplinair besproken worden met de medewerkers van dagbesteding en andere betrokkenen. Het zorgplan moet minimaal 1 ontwikkelingsgericht doel bevatten. De verzorgenden moeten nog meer op de doelen gaan rapporteren en hier het belang van inzien.

De rol van de persoonlijk begeleiders wordt hierin belangrijker, zij moeten toezien dat er volgens het zorgplan wordt gewerkt, en dat er minimaal eenmaal per half jaar wordt geëvalueerd.

Realisatie Q2 2021

3.3 Aandacht

Onze doelstelling is en was: bij Zorgstation HW is de verhouding jongeren en personeel ruim. Hierdoor kunnen we voldoende rust en ruimte creëren om de bewoners te horen en te lezen, genegenheid te schenken.

Wat is er bereikt tot nu toe?

In vergelijking met andere zorgorganisaties is de verhouding jongeren nog steeds ruim. De afgesproken verhouding is maximaal 1 verzorgende op 3 jongeren. Door personeelsproblematiek van het afgelopen jaar is het niet altijd gelukt om de rust en ruimte te creëren die we voor ogen hadden. De genegenheid wordt altijd elke dag geschonken, dat is de ontstane basis van de Villa waar we trots op zijn en graag uitdragen.

Waar gaan we nog aan werken?

De werving van van nieuwe personeelsleden gaat onverminderd door totdat de formatie op de benodigde sterkte is en er een evenwichtig dienstrooster ontstaat zodat er tijdens de diensten aan rust, ruimte en ontwikkeling gewerkt kan worden.

Er is gestart met teamcoaching waarin van de missie en visie van Halte Zomervilla grote aandacht krijgt. Speerpunt is dat het team zich vormt naar de mogelijkheden van de jongeren en niet andersom.

Realisatie: Q1 2021

3.4 Ouderparticipatie

De doelstelling is dat betrokkenheid van ouders, broers en zussen belangrijk is en wordt gerespecteerd. Vragen en wensen moeten verenigbaar zijn met de groepsdynamiek.

Wat is er bereikt tot nu toe?

Ouders en verwanten nemen onverminderd een belangrijke plaats in in het leven van hun kinderen. Afgelopen jaar hebben we met elkaar ervaren dat het proces van het loslaten van het kind doordat het niet meer thuis woont een moeilijk en lastig proces is. In de gesprekken met de ouders is hier aandacht en begrip voor maar het proces zou beter begeleid moeten worden.

Waar gaan we nog aan werken?

In de teamcoaching is aandacht voor de ouders een onderdeel van de coaching.

We willen ouderbijeenkomsten plannen met thema's zoals bovengenoemd en deze laten verzorgen door een deskundige.

We gaan een nieuwsbrief ontwerpen en uitgeven.

Realisatie: Q1 2021

3.5 Sociaal netwerk

Onze doelstelling is en was dat de jongeren vertrouwd blijven met de buitenwereld en dat we daarom regelmatig weg gaan van de woning, ook in het weekend. Ook zijn de jongeren actief betrokken in het dorp en gaan zij elders naar dagbesteding.

Wat is er bereikt tot nu toe?

Er wordt dagelijks gewandeld met de jongeren in het dorp. De speeltuin en kinderboerderij worden bezocht waardoor we ons mengen met de ouders en kinderen in het dorpt en regelmatig mogen we met de pont gratis mee heen en weer. Op individueel niveau gaan jongeren met ouders mee naar speciale gelegenheden.

In Halte Zomervilla/ Zorgstation HW is sinds september 2020 ontwikkelcentrum Zomerplus gevestigd. Vier van de jongeren die in de villa wonen zullen daar hun dagactiviteiten gaan krijgen. Dit betekent dat er niet meer elke dag naar Zomerkind wordt gewandeld waardoor minder dagelijks contact met de omgeving.

Waar gaan we nog aan werken?

We willen dat de jongeren (nieuwe) ervaringen opdoen en willen gaan ontdekken wat ieders specifieke wensen en behoeften zijn. In oktober gaan we huifbedrijven om te ontdekken hoe dat wordt ervaren en of het mogelijk is om er een terugkerende activiteit van te maken. Ook willen het zwemmen in Zomerkind op gaan starten met medewerkers en vrijwilligers. De samenwerking die er al was met Zomerkind wordt daarmee verder

aangehaald.

Activiteiten in het dorp worden nauwlettend in de gaten gehouden en waar kan in verband met corona wordt er meegedaan. Zie ook 3.1

Realisatie: doorlopend proces

3.6 Respect

Ouders en medewerkers gaan respectvol met de jongeren en elkaar om in woord en gedrag. Tussen ouders en medewerkers bestaat een open houding naar elkaar toe waarin we elkaar proberen aan te vullen, we gaan integer om met privacygevoelige zaken.

Medewerkers werken volgens de visie van Halte Zomervilla/ Zorgstation HW en de zorgplannen van de jongeren.

We blijven ons bewust van wat de beste zorg is voor de jongeren in deze situatie.

Wat is er bereikt tot nu toe?

Respectvol gedrag is een basishouding die dagelijks merkbaar is in Halte Zomervilla.

Een open houding tussen ouders en medewerkers is in sommige gevallen een moeilijk onderwerp, zie ook 3.4. In de teamcoaching komt er aandacht voor dit onderwerp. Bij de medewerkers is er begrip en aandacht voor de ouders maar het wordt ook als een lastig onderwerp ervaren om goed om te gaan met ouders die het loslaten van hun kind moeilijk vinden.

Elke jongere heeft een zorgplan en een ingevulde vragenlijst gebaseerd op de in het beleidsplan van 2019 beschreven LACCS-methode. Het electornische dossier is aangevulde met extra vragenlijsten die als aanvullingen dienen voor het zorgplan en en om het dossier zo compleet mogelijk te maken.

Waar gaan we nog aan werken?

We gaan werken aan de ouderparticipatie zoals beschreven in punt 3.4.

We gaan bij de teamleden en persoonlijk begeleiders inventariseren in hoeverre behoefte is aan extra coaching of ondersteuning op dit onderwerp.

We gaan verder met het aanvullen van de gegevens in het dossier. In elke teamvergadering worden volgens de gemaakte jaarplanning jongeren en de situatie om hen heen besproken.

4. Personeelshandboek

In het beleidsplan van 2019 staat opgenomen dat het personeelshandboek de organisatievisie vertaalt in een visie op het personeelsbeleid met de bijbehorende

personeelsinstrumenten zoals aanstellingsbeleid, vrijwilligersbeleid, talentontwikkeling, gesprekscyclus doelstellingsgesprekken, RI&E, personeelsverzekeringen

Kijkend naar het HR-beleid is de basis gelegd en kan dit verder uitgebouwd worden in 2021.

Wat is er bereikt tot nu toe?

Visie

Voorafgaand aan de start van de organisatie is een visie op het personeelsbeleid geformuleerd van waaruit we zijn gaan werken. Met het nieuwe team hebben we voor de opening twee visiebijeenkomsten georganiseerd waarin ook in gezamenlijkheid onze (onderscheidende) kernwaarden zijn geformuleerd. Naar aanleiding daarvan zijn onze visie, missie en strategie voor Halte Zomervilla/ Zorgstation HW opgesteld en geformaliseerd. Evenals de gedragscode en omgangsvormen binnen de villa.

Aanstellingsbeleid

De functiebeschrijvingen zijn opgesteld en gewogen in het FWG-systeem.

Het aanstellingsbeleid voor nieuwe medewerkers is geformaliseerd

Opleiden en ontwikkelen

Met betrekking tot opleiden zijn alle medewerkers bij de start van hun dienstverband geschoold in voorbehouden handelingen, BHV basistraining en LACCS. In december 2019 hebben we in startgesprekken de eerste drie maanden met de medewerkers geevalueerd en de terugkoppelingen besproken vanuit de talentscans die zij hadden ingevuld. Er is een basis gelegd voor talentontwikkeling en ontwikkelgesprekken. Vanaf augustus 2020 zijn we gestart met een cultuurtraject binnen de villa door middel van teamcoaching. Hier zullen de competenties, talentontwikkeling en ontwikkelgesprekken verder vorm gaan krijgen.

RI&E en BHV plan

Er is een RI&E en BHV plan opgesteld. Het BHV plan is recent n.a.v. de bestuursvergadering geactualiseerd en goedgekeurd. Het BHV plan wordt vertaald in werkinstructies voor de medewerkers zodat zij in een oogopslag kunnen zien hoe zij moeten handelen in geval van een calamiteit. Ook wordt het plan doorgestuurd naar de trainer ten behoeve van de BHV basistraining en de BHV herhaling in oktober 2020. Hieruit zullen weer aandachtspunten komen om op te nemen in de RI&E.

Verzekeringen en contracten dienstverleners

De benodigde verzekeringen zijn in kaart gebracht en afgesloten, waaronder ook de verzuimverzekering. Er is een SLA afgesloten met arbodienstverlener Verhage & van der Laan en met de salarisadministratie van Flynth.

Waar gaan we nog aan werken?

RI&E en BHV plan

Beiden zijn in een afrondend stadium. RI&E na afronding nog laten toetsen door een kerndeskundige

Realisatie: Q4 2020

Opleidingsbeleid

1. Beleid borging deskundigheid

In samenspraak met de teamleider hebben we de volgende uitgangspunten geformuleerd voor de ontwikkeling van beleid borging deskundigheid:

- diploma is bevoegd
- regelmatig op de juiste manier uitvoeren is bekwaam
- voel je je niet bekwaam
 - nagaan of e-learning module voorbehouden handelingen nodig is
 - onder begeleiding van Karin, Tina of Marianne de voorbehouden handelingen oefenen en laten aftekenen op de aftekenlijst. Deze wordt bewaard in het dossier.

Tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek wordt bij de nieuwe medewerker geïnventariseerd wat hij/zij nog nodig heeft aan voorbehouden handelingen.

Realisatie beleid: Q1 2021

2. Competentie ontwikkeling en ontwikkelgesprekken

Naar aanleiding van de teamcoaching zullen de competenties en ontwikkelgesprekken vorm krijgen.

Realisatie: Q2 2021

3. BHV basis en herhaling

Jaarlijkse realisatie in Q3

4. Herhaling LACCS

Jaarlijks realiseren in Q2

5. Erkend leerbedrijf

Als het basisrooster rond is en de randvoorwaarden in de organisatie dusdanig zijn dat het team lekker kan werken, dan willen we graag starten met het aantrekken en begeleiden van leerlingen niveau 3 en 4. Een voorwaarde is dat er een goede begeleiding van de leerlingen mogelijk is.

Realisatie Zorgstation HW als erkend leerbedrijf: Q3 2021

Inzetbaarheidsbeleid

Uitgangspunten inzetbaarheidsbeleid zijn al geformuleerd en besproken met de arbo dienstverlener in kader van 'Eigen regie' contract.

- Adequate (financiële) sturing op verzuimdossiers
 - Conform tijdslijn Wet verbetering Poortwachter (voorkomen loonsancties)
 - Gericht op voorkomen instroom in ziektewet of WIA
 - Benutten van arbeidsmogelijkheden zodra deze er zijn (aangepaste werkzaamheden)
 - De-medicalisering en gedeelde verantwoordelijkheid werkgever en werknemer

- Sturing op goede balans werk- prive
 - Basisrooster op orde
 - Sturing op evenredige opname verlof lopende het jaar
 - Voorkomen regulier overwerk

- Ziek uit dienst administratie
 - Indien mogelijk voorkomen ziek uit dienst
 - Administratie in kader van controle nota's UWV

- Dienstverlening Arbodienst
 - Visie arbodienstverlener sluit aan bij die van onze Stichting (eigen regie)
 - Goede samenwerking (elkaar aanvullen in de dossierbegeleiding)
 - Arbodienst heeft oog voor belang werkgever en werknemer (voorkomen loonsancties, juiste, tijdige stappen in proces)
 - Korte lijnen: bereikbaar voor vragen en overleg
 - Gericht op snelle activering waar dit mogelijk is
 - Altijd vraagstelling mee vanuit teamleider/ HR naar bedrijfsarts
 - Tijdige beoordelingsmomenten (FML 7-8 maanden) en heldere adviezen over belastbaarheid en mogelijkheden

Realisatie Q1 2021

Vrijwilligersbeleid

Onze vrijwilligerscoördinator is zeer actief bezig met het binnenhalen van diverse soorten vrijwilligers en draagt zo bij aan de kwaliteit van zorgverlening voor onze bewoners en logees. Naar aanleiding van de teamcoaching zal ook het vrijwilligersbeleid verder vorm krijgen.

Realisatie: in samenspraak met vrijwilligerscoördinator nog nader te bepalen.

5. Kwaliteitshandboek

In het beleidsplan van 2019 staat opgenomen dat Het LACCS- programma dient als leidraad voor de zorginhoud. Het kwaliteitshandboek is een onderlegger om de zorg goed uit te kunnen voeren. Het kwaliteitshandboek bevat o.a. model zorgplan, aannamebeleid bewoners/logees, protocollen, huisregels en praktische werkprocedures.

Het kwaliteitshandboek wordt periodiek geëvalueerd en bijgesteld.

Wat is er bereikt tot nu toe?

Afgelopen jaar zijn er aan de hand van de geldende richtlijnen van de VG-sector diverse beleidsstukken geschreven en door het bestuur goedgekeurd. Dit zijn onder andere:

Medicatiebeleid

Aannamebeleid

Mic melding

Inrichting van het zorgplan

In concept:

HACCP

Tilprotocol

Wet Zorg en Dwang

Bij de totstandkoming van de beleidsstukken wordt er nauw samengewerkt met Zomerkind en maken we gebruik van elkaars kennis en kunde.

De supportafdeling van Halte Zomervilla heeft via googledrive een intranet omgeving gecreëerd voor het kwaliteitshandboek. De omgeving bestaat uit een mappenstructuur zonder onder andere zoekfunctie en zonder signalering op vervaldata van documenten, ook is de zoektijd lang.

Waar gaan we nog aan werken?

De uitwerking van een richtlijn is een protocol of werkinstructie (nader te noemen). De werkinstructie beschrijft hoe een handeling wordt gedaan binnen de organisatie en is van de organisatie zelf. Enkele werkinstructies behorende bij de al aanwezige beleidsstukken staan inmiddels in concept en zijn gedeeld met de medewerkers met de vraag om feedback. Deze worden binnenkort opgenomen in het kwaliteitshandboek.

We gaan onderzoeken of een DMS-systeem dat tevens kan dienen als intranet met doorlinking naar de Vilansprotocollen, ONS, een MIM systeem etc. wenselijk is en financieel haalbaar, hierin wordt bij aanschaf gedacht aan een samenwerking met Zomerkind.

Aan de hand van de IGJ-richtlijnen die verstrekt zijn aan Zomerkind en met Halte Zomervilla/ Zorgstation HW zijn gedeeld gaan we na welke beleidsstukken nog ontbreken, deze stukken zullen geschreven worden en er zullen passende werkinstructies gemaakt worden met als eindresultaat een volledig kwaliteitshandboek dat voldoet aan de externe eisen.

6. Gebouwbeheer en onderhoud

Het onderwerp gebouwbeheer is in 2019 niet opgenomen in het beleidsstuk maar de ervaring van afgelopen jaar heeft ons geleerd dat een goed werkend gebouwbeheer en onderhoud onlosmakelijk verbonden is met veiligheid, kwaliteit en goede werkomstandigheden.

In juli heeft de aannemer nog enkele aandachtspunten die nog open stonden vanaf de bouw opgelost maar er zijn nog openstaande aandachtspunten die nog niet afgehandeld zijn.

Voor de meest cruciale onderdelen van het gebouw zoals de tilliften, alarm-en brandmeldinstallatie en bliksemafleiding zijn in augustus/september onderhoud en controles uitgevoerd. De tilliften en alarminstallatie zijn inmiddels goedgekeurd.

Voor een legionella beheersplan zijn bij bedrijven offertes aangevraagd.

Aankomende tijd zullen er werkinstructies aangaande het gebouwbeheer worden gemaakt en in het handboek worden opgenomen.

In oktober zullen een aantal medewerkers op locatie opgeleid worden voor beheer van de brandmeldcentrale.