



Kwaliteitsbeeld

Voortgangsbericht 2024

Stichting Camphillgemeenschap Maartenhuis

25-4-2025

Voorwoord

Vorig jaar verscheen het eerste kwaliteitsrapport van Stichting Camphillgemeenschap Maartenhuis dat werd opgesteld in verband met het nieuwe Kwaliteitskompas voor de gehandicaptensector.

Het verslag had betrekking op het jaar 2023. In 2024 is er hard gewerkt aan de voorgenomen verbeterpunten. Dit jaar doen wij daarover verslag in de vorm van dit voortgangsbericht.

De Koog, 25 april 2025

Franck van den Broeck
Directeur-bestuurder

1 Voortgang verbeterpunten

1.1 Verbeteren van de afspraken over het werken met de Medicheck-app.

In de organisatie gebruiken we de Medicheck-app om het medicatieproces te coördineren. Dit betreft zowel de interne organisatie van medicatieverstrekking als de coördinatie met de apotheker. Het viel ons op dat, ondanks het gebruik van Medicheck, er nog een flink aantal medicatieincidenten plaatsvond (39) en wij trokken de conclusie dat er wellicht betere afspraken nodig waren over het werken met Medicheck.

Dit verbeterpunt is gericht op het terugdringen van het aantal medicatieincidenten. Dit is geslaagd, zij het minimaal. Er moet opgemerkt worden dat het aantal incidenten gering is als gevolg van de kleinschalige organisatie. Bij dergelijk kleine aantallen zijn statistieken minder zinvol. In 2024 waren er nog 35 medicatieincidenten.

De genomen acties hebben betrekking gehad op overleg met apotheker en op extra aandacht voor het onderwerp in de teams. Bij dit laatste konden wij profiteren van een bezoek van de inspectie gezondheidszorg en jeugd dat speciaal was gericht op het medicatieproces.

Het is een utopie om te veronderstellen dat het aantal medicatieincidenten tot nul kan worden gereduceerd. Het streven blijft wel om dit verder omlaag te brengen. Voor 2025 willen we dit bereiken door het uitvoeren van enkele interne audits.

1.2 Aanbieden van betere medicatiescholing.

Dit verbeterpunt is eveneens gericht op het terugdringen van het aantal medicatieincidenten. We hebben ervoor gekozen om in onze digitale leeromgeving, de Maartenhuisacademie, een e-learning te gaan aanbieden aan medewerkers. Een aangekochte standaard e-learning is door ons omgebouwd tot een maatwerk e-learning die recht doet aan het beleid en protocol dat wij volgen. Deze maatwerk e-learning wordt nu getest en zal na akkoord worden geïntroduceerd.

1.3 Verbeteren van de bejegening van medewerkers richting bewoners.

Het Maartenhuis beweegt mee met de tendens in de zorg naar meer inspraak, meer eigen regie en minder “moeten” omdat de zorgverlener dat wil. Dat lukt steeds beter maar voor

sommige collega's is het voeren van het goede gesprek nog ingewikkeld. Om diverse redenen, waaronder deze, hebben wij de methode "Volgen van golven" geïmplementeerd. De methode is vergezeld van scholing, zowel voor begeleiders als interne coaches en wordt thans toegepast. Het is te vroeg om nu al conclusies te trekken over de effecten van "Volgen van golven".

1.4 Invoeren van "Ik-zie-en-vertel" en het inpassen hiervan in het zorgproces.

Ik-zie-en-vertel is een onderdeel van Dit-vind-ik-ervan. Met Dit-vind-ik-ervan vertelt de bewoner wat voor hem of haar belangrijk is. Dit gaat in een gesprek met de begeleider. De uitkomsten worden gebruikt bij het opstellen van het zorgplan. Inmiddels vormt Dit-vind-ik-ervan een routineonderdeel in het zorgproces.

Bij Ik-zie-en-vertel vertellen verwanten vanuit hun perspectief wat hun ervaringen zijn met de zorg. De variant Ik-zie-en-vertel wordt sinds 2024 toegepast. Dit verbeterpunt is daarmee niet gerealiseerd want de respons is erg laag. In 2025 wordt hiervoor extra aandacht gevraagd bij verwanten en zal worden geïnventariseerd waar verdere verbetering nodig is.

1.5 Aanbieden van scholing gericht op rapporteren.

Vanuit de teams is aandacht gevraagd voor scholing die bijdraagt aan beter rapporteren. Dit is een veelomvattend onderwerp. Er is om die reden gekozen om vanuit een aangekochte e-learning maatwerk te maken voor de situatie van het Maartenhuis. Zo is, zonder het wiel geheel opnieuw uit te vinden, een e-learning ontstaan die niet alleen de wettelijke kaders dekt maar die tevens aansluit op ons ECD. De e-learning komt medio 2025 in het aanbod van de Maartenhuisacademie.

1.6 Meer aandacht hebben voor de helende omgeving.

In de organisatie wordt het belang van de helende omgeving breed onderkend. Dat er meer aandacht voor de helende omgeving mag zijn kwam in de teamreflecties van 2023 naar voren. Er is voor gekozen om dit in 2025 vorm te geven waarbij inventarisatie van behoeften het uitgangspunt zal zijn.

1.7 Benadrukken en versterken van de regisserende rol van de persoonlijk begeleiders.

Persoonlijk begeleiders hebben de regie van de zorg voor de aan hen toegewezen bewoners. Om deze rol van zorgregisseur goed te vervullen is een scholings- en

coachingstraject opgestart. Dit is een meerjarentraject dat in 2025 een vervolg krijgt.

1.8 Meer aandacht hebben voor de compleetheid van de biografie.

De biografie vorm een wezenlijk element in de in heilpedagogie. Een select groepje medewerkers volgt in 2025 een verdiepende reeks studiedagen in het schrijven hiervan.

1.9 Breder inzetten van reflectie en intervisie.

Reflectie en intervisie zijn elementen van de bouwsteen professionele ontwikkeling uit het kwaliteitskompas. Teamreflectie wordt inmiddels meerdere jaren toegepast in de organisatie. Dat geldt niet voor individuele reflectie en intervisie.

In een reeks medewerkersbijeenkomsten tussen najaar 2024 en najaar 2025 behandelen en stimuleren we deze onderwerpen.

2 Conclusie

Vanuit cliënttevredenheidsmetingen, incidentmeldingen en teamreflectie zijn 9 verbeterpunten voor de organisatie vastgesteld. Op elk van deze verbeterpunten zijn in 2024 acties uitgezet. Er is zichtbare voortuitgang geboekt op de verbeterpunten en het is aannemelijk dat deze in 2025 worden afgerond.