

Alerimus



2019 in Vogelvlucht

Stichting Alerimus

2019 in Vogelvlucht

Het jaarplan 2019 startte met “de foto” van mevrouw Biesta en meneer Van Klaveren. De ambities die we voor 2019 hadden, waren bedoeld, om voor hen meer kwali(tijd) te hebben. Mevrouw Biesta wilde leren chatten zodat ze op afstand met haar schoon- en kleindochter contact kon houden. Ze maakte kennis met Lotte, een jonge vrijwilligster uit Numansdorp. Lotte vond het niet erg om steeds opnieuw uit te leggen hoe de tablet werkte. Zelf onthouden bleek voor mevrouw Biesta toch net iets te moeilijk. Op een zomeravond trof ik mevrouw Biesta in de Campus van de bibliotheek. Ze had geprobeerd of de tablet misschien daar makkelijker te gebruiken was. Helaas was dat niet zo. Maar ze ontdekte wel dat er dagelijks een krant lag en een zee aan tijdschriften. Vanaf dat moment trof ik haar er vaker aan, soms in gesprek met Janus, een man met een psychiatrische achtergrond die dagelijks de weg naar de Buitensluis gevonden had. Kleine ontmoetingen, van grote waarde. Mevrouw Biesta overleed onverwacht snel in september. Haar schoondochter zei bij het afscheid dat haar moeder goede jaren in de Buitensluis had genoten, tot op het laatst aan toe.

Meneer Van Klaveren ging in 2019 achteruit. Hij wilde toch vooral graag zijn eigen gang blijven gaan. Zorgmaatje Inge begreep dat. De dochter van meneer Van Klaveren was bij voortduring - begrijpelijk - bezorgd over haar vader. “Eigen gang” en bezorgdheid botste regelmatig. We leerden met elkaar dat er niet “één goede manier” van leven is maar dat het belangrijk is om met elkaar in gesprek te blijven waarbij de wensen van meneer Van Klaveren zelf leidend zijn. Meneer Van Klaveren weet op dit moment heel veel niet meer. Maar we kennen meneer Van Klaveren allemaal. Maken een praatje met hem wanneer we hem tegen komen en lopen soms met hem mee naar zijn woonetage.

Hij schuift overal aan en houdt het snel weer voor gezien; “hij gaat zijn eigen gang”. Eric is nu aan hem gekoppeld. Eric is welzijnsmedewerker, afgestudeerd aan de HALO (Opleiding tot Leraar Lichamelijke Opvoeding) en kijkt mee hoe de beweging van meneer Van Klaveren gefaciliteerd kan worden. Zo hopen we dat meneer Van Klaveren zijn eigen gang kan blijven gaan, tot het laatste toe.

Medewerkster Jolanda wilde vooral meer tijd in 2019; tijd om met collega's te kunnen overleggen, tijd om op de hoogte te zijn waarmee iedereen bezig is. Tijd om niet aldoor het gevoel te hebben te kort te schieten, achter de dingen aan te lopen. We hebben in 2019 een heel jaar gekregen, tijd van leven, maar in dat jaar was het vaak rennen en vliegen. We kregen te maken met een heuse ‘babyboom’ en helaas waren er een heel aantal collega's langdurig ziek.

Met verdriet hebben we afscheid moeten nemen van twee collega's. Manuela van Twist en Jetty de Vries, respectievelijk 50 en 60 jaar, overleden in juli. We zullen hun niet aflatende inzet voor onze cliënten en wie zij waren in dankbaarheid blijven herinneren.

We maakten kennis met een groot aantal nieuwe medewerkers en namen afscheid van een heel aantal anderen. Dit laatste deden we altijd in dankbaarheid voor alles wat zij voor de organisatie hebben betekend. Maar meer (werk) tijd ontstond er daardoor niet, misschien zelfs nog wel meer werkdruk. Toch zijn we blij dat aan het eind van 2019 er ruim meer formatie is dan aan het begin van 2019. Er komt een moment dat we de vruchten daarvan plukken en tijd ervaren.





Karin staat voor kwaliteit. Er moest een nieuw kwaliteitshandboek komen, digitaal benaderbaar met duidelijke actuele op maat geschreven werkprocessen en -instructies. Trots zijn we, dat het handboek gereed is en ook bij aanvang van 2020 in de lucht. Bij aanvang van de coronacrisis kon het versneld uitgerold worden voor alle medewerkers van Alerimus. Karin is al weer verder in haar denken want het handboek, Aleriwijzer genaamd, biedt nog veel meer mogelijkheden. Het is fijn dat één van de basisinstrumenten voor kwaliteit op orde is, een vrucht van 2019.

Joop, Erna en Ineke vroegen in 2019 aandacht voor goede communicatie met vrijwilligers en mantelzorgers. Mede door hun vraag hebben we in 2019 een strategisch communicatieadviseur aangesteld, een mantelzorg- en vrijwilligerscoördinatoren. Nu komen de nieuwsbrieven op vaste momenten uit en worden vrijwilligers gekend. Toen we – in 2020 – in crisis kwamen door corona, konden we ons geluk niet op dat de structuur van nieuwsbrieven er stond en staat, de coördinatoren de mensen kennen en kunnen bereiken én we een zevendaagse telefonische helpdesk kunnen bemannen.

In het jaarplan 2019 waren er nog veel meer ambities en voornemens te lezen. Het verhaalde over de verbouwplannen in de Buitensluis. De verbouwing van de keuken stond al langer in de planning maar was natuurlijk een complexe opgave. De keuken moest immers vol in bedrijf blijven om de dagelijks ruim 300 maaltijden te kunnen blijven bereiden. In het voorjaar van 2019 heeft de verbouwing plaatsgevonden en kon de voedingsdienst trots zijn op een verdubbeling van het aantal vierkante meters. De verbouwing impliceerde ook de versterking van de nieuwe werkwijze die is ingevoerd toen de nieuwe Open Waard betrokken werd: Er wordt gekookt in de Buitensluis, de basis wordt vervoerd naar de Open Waard en daar verder bereid. En er is meer autonomie per locatie en er kunnen, per huiskamer, aparte kookafspraken gemaakt worden. De voedingsdienst wil verspilling tegen gaan, een machine helpt overgebleven

voedsel te composteren én overgebleven porties worden via 'To good to go' aan de lokale samenleving aangeboden, een hele nieuwe rol ontwikkelt zich.

Tegelijkertijd met de verbouwing van de keuken van de Buitensluis werd de hele noordgang verbouwd waardoor er meer ruimte ontstond voor "de buurt". Er kwamen 2 spreekkamers, een kleine vergaderzaal en een leslokaaltje bij én een geheime leeskamer voor de bibliotheek.

Aansluitend aan deze verbouwing werd de verpleegafdeling onder handen genomen. Een ingewikkeld proces want tijdens de verbouwing werd er door de bewoners op de afdeling geleefd en door de medewerkers gewerkt. Door hele goede samenwerking, onderlinge communicatie en coördinatie is het proces zorgvuldig en volgens planning verlopen. Er is meer leefruimte ontstaan voor alle bewoners en medewerksters hebben betere arbeidsomstandigheden gekregen. En dat er één bewoner over de gang liep, juist toen een deel van de vloer in de lijm was gezet en daardoor twee maanden geruime tijd op de knieën gelegen hebben om overal de lijm vandaan te halen, is een mooi verhaal welke we nog vele jaren terug kunnen horen.

Ondertussen begon er routine te ontstaan in de Open Waard. Het gebouw werd vertrouwd, kleine aanpassingen om prettiger te kunnen wonen en werken volgden en het Wijkplein kreeg steeds meer een eigen functie. Op 28 september (Burendag) werd de officiële opening van het totale pand gevierd met een geweldig openingsfeest. Jong en oud waren aanwezig, buurtbewoners, aanleuners en Open Waarders genoten allemaal van optredens en workshops. Er was een lied van het Open Waardkoor, een bootcamp voor jong én oud waarbij een 96-jarige bewoner verzuchtte dat hij eindelijk weer eens lekker gesport had. Die dag was "Binnen buiten en buiten binnen" De dag was zeer geslaagd.

Zo start deze vogelvlucht in dit jaarverslag met het verhaal over en van mensen. Een verhaal over waardevol samen-leven en samen werken.

Dat verhaal gaat verder. In de Hoeksche Waard leven en werken we immers samen. Alerimus voelt zich zeer verbonden met de lokale samenleving en heeft de handen in één geslagen met de beide andere zorgorganisaties van de Hoeksche Waard, Zorgwaard en Heemzicht. Samen hebben we het programma Thuis in de Kern ontwikkeld. In dit programma werken we met het belang van iedere Hoeksche Waarder voor ogen aan de toekomst. Alerimus is een van de trekkers van dit programma waarbij inmiddels tal van andere partijen zijn aangesloten. In 2019 was het Wijkpension van de Open Waard één van de tien logeerszorgpilots voor gemeente en rijk waardoor mantelzorgers ontlast kunnen worden. De Huiskamers van de Wijk, met hun verbindingsfunctie voor de lokale samenleving, kregen meer en meer gestalte en in de programmalijn 'Slim langer Thuis' werd hard gewerkt aan de ontwikkeling van een gezamenlijk digitaal platform waar alle (zorg)applicaties met elkaar kunnen communiceren zodat er uitwisseling ook over zorgorganisaties heen mogelijk is. Er werd een begin gemaakt met het aanbrengen van 'slimme sloten' én een aanvraag gedaan voor tablets voor ehealth.

Een nieuwe programmalijn, de Hoeksche Zorgcampus, gaf invulling aan een gezamenlijke aanpak van het arbeidsmarktvraagstuk en aan de leer- en ontwikkelopgave.

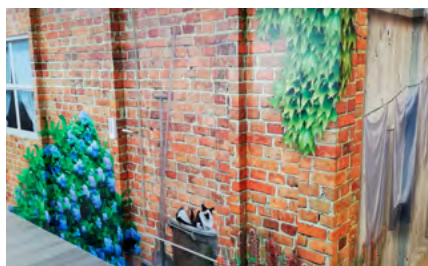
Om de medewerkers van alle drie onze organisaties mee te nemen met alle ontwikkelingen én om onze ervaringen met stakeholders te delen organiseerden we in het najaar twee mini-symposia. Deze werden goed bezocht en gaven energie.

Maar er was meer in 2019, veel meer – vooral achter de schermen van onze organisatie. We waren het jaar gestart met een gevoel van tevredenheid en de hoop dat we in een

rustiger tijd dan 2018 waren terecht gekomen. Immers, in 2018 waren we verhuisd naar de nieuwe Open Waard, had er een grote ontwikkeling op ICT-gebied plaatsgevonden onder andere door de implementatie van ONS, de introductie van het nieuwe elektronisch cliëntdossier en hadden we voor onze beide locaties de verpleeghuisstatus aangevraagd, onder invloed van de maatschappelijke ontwikkelingen zoals vergrijzing en een complexer wordende zorgvraag. De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd was in oktober 2018 in de Open Waard op bezoek geweest en had ons gespiegeld dat de Open Waard nog zeker niet aan alle normen van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg voldeed. Daar waren we ons van bewust, de Open Waard was met de verhuizing en de introductie van ONS net het pad van de ontwikkeling naar verpleeghuis ingeslagen.

*De essentie van de
noodzakelijke verandering is
dat ons denken start én moet
starten bij wat de wil is van
onze cliënten.*

Voor het eerst in de geschiedenis van Alerimus was er voor 2019 een kaderbrief opgesteld en hadden alle diensthoofden een jaarplan geformuleerd, zodat iedereen met concrete doelen aan de slag ging. In februari evalueerden we het strategisch plan 2015 – 2019 'Het verhaal van de klant, is de Reis van Alerimus' en we constateerden dat we vele stappen gezet hadden maar ondertussen de bestemming aanzienlijk gewijzigd was.



De maatschappelijke opgaves, duurzaamheid, doelmatigheid, digitalisering, de krapte op de arbeidsmarkt en, voor de zorg, het afschaffen van lage zorgzwaartepakketten (ZZP's), de ontwikkeling van alle zorglocaties naar "verpleeghuizen" en de trend om zo lang mogelijk thuis te blijven wonen (dit alles met duidelijke kwaliteitskaders) vroegen om het opnieuw formuleren van de opgaves van ons als organisatie. Er werd een programmteam aangesteld om deze opnieuw te formuleren en de instrumenten voor te bereiden om hier invulling aan te geven.

Ondertussen werkten we aan een groot aantal verbeteracties om dossiers en processen, conform de kwaliteitskaders, op orde te krijgen. Dit vroeg een andere manier van denken, andere werkwijzen ook, meer overleg, afstemming en samenwerking, meer verantwoording. De Reis van Alerimus was een zoektocht op alle onderdelen, hoe doen we het goede, hoe doen we het goed, wat kan als vliegwiel dienen, wat heeft prioriteit?

Per 1 juli werd de Reis van Alerimus 2019 – 2021 formeel vastgesteld. Hierin was vastgelegd dat de verantwoordelijkheid voor de dagelijkse aansturing van de organisatie lager in de organisatie moest komen te liggen zodat er (meer) eigenaarschap op de werkvloer zou ontstaan. Om goed op de vragen van cliënten in te kunnen spelen moet er immers handelingsruimte zijn op het uitvoerend niveau. Vanaf september kregen de coördinatoren van de organisatie een spilfunctie en verantwoordelijkheid voor de dagelijkse gang van zaken.

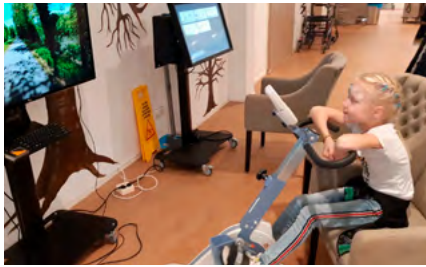
In juni leverden we het resultaatverslag van de Open Waard aan de inspectie op. We hadden meters gemaakt in het verbeteren van de inhoud van de cliëntendossiers en er was scholing geweest voor alle medewerkers van onze beide zorglocaties over BOPZ (Wet Bijzondere Opnemingen in Psychiatrische Ziekenhuizen) en dementieel gedrag.

De inspectie bezocht de Open Waard in augustus voor de tweede maal en in september ook de Buitensluis. Zij zagen locaties waarin hard en met aandacht gewerkt wordt met zorg en warmte voor de bewoners. Daarentegen vonden zij de ontwikkelkracht van de locaties onvoldoende en vroegen zij zich af of wij voldoende zicht hadden op de impact van de ontwikkeling van verpleeghuiszorg voor heel kwetsbaren op ons dagelijks werk. Zij spiegelde ons dat wij onvoldoende methodisch werkten, en dat ook niet aantoonbaar vastlegden waardoor wat we deden niet zichtbaar en meetbaar was. Dat zagen zij niet alleen op de werkvloer maar op alle niveaus in de organisatie. De inspectie besloot daarop onze beide locaties per 4 november voor een periode van een half jaar onder verscherpt toezicht te stellen.

Dat was confronterend voor ons. We wisten dat we als organisatie nog vele stappen te zetten hadden, maar hadden vanuit overtuiging het vertrouwen dat we goede zorg- en dienstverlening leveren en het vertrouwen dat we deze in ons eigen tempo konden zetten. Nu moesten we een versnelling aanbrengen. De confrontatie was ook een 'wake-up call', een bewustwordingsproces dat wij ons versneld aan moesten passen; om goede zorg- en dienstverlening aan de meest kwetsbaren die aan onze zorg worden toevertrouwd te kunnen blijven leveren hebben we meer kennis en kunde nodig én op onderdelen een andere houding en gedrag. De essentie van de noodzakelijke verandering is dat ons denken start én moet starten bij wat belangrijk / de wil is van onze cliënten (en hun naasten). Dat we daarover duidelijke afspraken maken, deze vastleggen en alles wat we doen daar op laten aansluiten, toetsen en vastleggen.

Gelukkig waren we al met deze ontwikkeling gestart en was er door het programmteam veel voorbereid. In goed overleg legde het hoofd frontoffice haar taken voor de verpleeghuiszorg neer en werd er een tijdelijke manager aangesteld om het veranderproces te sturen en begeleiden. Er werd aansluiting gezocht bij het programma





Waardigheid en trots op locatie (WOL) van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en er werden duidelijke resultaten en doelen geformuleerd in het veranderen verbeterplan 'Samen Sterker'. Eind december werd dit plan vastgesteld. Het dient als leidraad om alle beoogde ontwikkelingen in 2020 vól door te zetten, zodat we voor het einde van het verscherpt toezicht aan alle normen voldoen.

Het is goed om hier ook nog te noemen dat in het najaar van 2019 er aanbesteding voor een nieuwe arbodienst heeft plaatsgevonden. Per 1 januari 2020 namen we afscheid van Synthra en starten we de samenwerking met Arbo Unie. En dat er in 2019 op onze beide locaties risico-inventarisaties & -evaluaties (RI&E) gehouden zijn. Hierop zijn verbeterplannen zijn gemaakt en verbeteringen waar mogelijk al doorgevoerd. Per 2020 werden er preventiemedewerkers per locatie geworven die op locatie een bijdrage kunnen leveren aan de veiligheid van de gebouwen voor bewoners en medewerkers.

Verder dat er het hele jaar is gewerkt aan de ontwikkeling en het voorbereiden van een leermanagementsysteem als vervanging van de Leerwijzer. En zoals boven genoemd, waren alle voorbereidingen voor de implementatie van het kwaliteitshandboek getroffen. Beiden gingen in januari 2020 van start.

2019 was geen makkelijk jaar voor de organisatie en haar medewerkers. Na de zomer zijn we gestart met het toetsen van onze kernwaarden en het is mooi dat Warm en Betrokken herkend worden als onze kernwaarden en dat we er ook graag Ondernemend aan toevoegen. We zijn trots op ons werk, trots op onze bijdrage aan de kwaliteit van leven van alle individuele cliënten en van de lokale samenleving als geheel en trots dat we ook als zodanig gekend worden. Ik ben ook trots op de enorme inzet van alle medewerkers, de loyaliteit én de veerkracht. Met vertrouwen in onze

kernwaarden én in onze veerkracht hebben we 2019 afgesloten, een enerverend maar desalniettemin waardevol jaar. Ik ben er dankbaar voor.

Trix van Os, directeur bestuurder

Vanaf het begin van 2020 is de wereld in toenemende mate geconfronteerd met de effecten van het coronavirus (COVID-19). Om de verspreiding van het virus te vertragen, zijn onze zorglocaties vanaf 16 maart gesloten voor alle wijkactiviteiten. Vanaf 19 maart zijn de woongebouwen alleen nog toegankelijk voor noodzakelijk personeel. Voor alle bewoners en hun naasten is dit een heel ingrijpend besluit. In de wijk is alleen het noodzakelijk werk gecontinueerd. Enerzijds om risico's te beperken, anderzijds om de continuïteit van de zorg in onze locaties te kunnen borgen. De coronacrisis vergt een enorme inspanning van alle medewerkers. Dit verslag betreft de verantwoording over kalenderjaar 2019 toen er nog geen sprake was van COVID-19. De (mogelijke) effecten van het coronavirus komen in dit jaarverslag aan de orde in hoofdstuk 4 over risico's en beheersmaatregelen en in hoofdstuk 5.3 bij gebeurtenissen na balansdatum.

Colofon

Dit is een uitgave van Stichting Alerimus.

Tekst: Alerimus

Fotografie: Arno Hoogwerf, Elizabeth Heijblom en anderen

Vormgeving: Anjo van den Bos | [G-linq Communicatievormgeving](#)

Numansdorp, juni 2020

Contactinformatie

Stichting Alerimus

Postbus 7332

3280 AC Numansdorp

0186 659 659

info@alerimus.nl

www.alerimus.nl

