

In beweging

voor revalidatie



Kwaliteitsbeeld 2024

Dit kwaliteitsbeeld geeft een inkijkje in hoe we binnen In-beweging terugkijken op het afgelopen jaar. Hoe heeft onze inzet bijgedragen aan de kwaliteit van bestaan van onze revalidanten en waar zien we uitdagingen en kansen voor 2025?

Hieronder volgt eerst een korte context waarin een beeld gevormd wordt van In-beweging, waarna een terugblik en reflectie op de vijf focuspunten uit het Generiek Kompas volgt. Vervolgens geven we een vooruitblik op 2025.

In-beweging



In-beweging levert tijdelijk verblijf en zorg in een gastvrije omgeving. In samenwerking met het behandelcentrum levert In-beweging geriatrische revalidatiezorg in Zoetermeer en Bergambacht. In-beweging is onderdeel van de netwerkorganisatie Fundis.

Onze doelen en activiteiten worden te allen tijde bepaald vanuit onze missie, visie en kernwaarden:

- **Missie:** In-beweging is er voor mensen die tijdelijk behoefte hebben aan verblijf en zorg in Zoetermeer, Bergambacht en omgeving. Hoogwaardige en deskundige zorg en dienstverlening maken dat revalidanten zeer tevreden zijn en professionals met plezier bij In-beweging werken.
- **Visie:** In-beweging levert tijdelijk verblijf en zorg in een gastvrije omgeving. In samenwerking met het behandelcentrum levert In-beweging geriatrische revalidatiezorg. De eigen regie van revalidanten staat daarin centraal. Eigen regie betekent dat revalidanten worden gestimuleerd om zoveel mogelijk zelf te doen in een open en veilig klimaat binnen het professionele behandelkader. Waar nodig worden zij ondersteund door professionele medewerkers van In-beweging. Wensen, normen en waarden van revalidanten worden gerespecteerd. Partner, familie en mantelzorgers van de revalidanten worden zoveel mogelijk bij het proces betrokken.
- **Klantwaarden** - Veiligheid, Vakmanschap, Vertrouwen.

Personeel en afdelingen

Bij In-beweging werken we met vier afdelingen. Afdeling Clematishof, Kamperfoeliehof en Zonnebloemhof bevinden zich op locatie Vivialdi in Zoetermeer. Afdeling Molenhoeve bevindt zich in Bergambacht. De afdelingen hebben plaats voor 12-16 revalidanten. Binnen deze afdelingen werken verzorgenden en verpleegkundigen. Sinds 2024 is er een ook nieuwe functie geïntroduceerd van revalidatie assistent niveau 2. Voor de inzet van specialistische behandelaren (zoals Specialist Ouderengeneeskunde en Fysiotherapeuten) wordt gebruikt gemaakt van een inhuurconstructie met Goudenhart.

We zijn een zogeheten platte organisatie. In 2024 is de directeur de organisatie directer gaan aansturen en zijn de kwaliteitstaken herbelegd bij de (senior) verpleegkundigen. Directie, transferbureau en seniorverpleegkundigen hebben hierin de ruimte gekregen om taken over te nemen. Hierin is een mooie mix ontstaan, waarin ieders kwaliteiten vorm krijgen.

Terugblik en reflectie



Het generieke kwaliteitskompas geeft vijf focuspunten waarop wij ons als organisatie kunnen ontwikkelen, zodat we ons kunnen richten op de kwaliteit van bestaan van onze revalidanten. Hieronder volgt een terugblik en reflectie op de wijze waarop wij dat gedaan hebben bij In-beweging.

1. Het kennen van wensen en behoeften, het open gesprek

Binnen In-beweging vindt er een uitgebreid opnamegesprek plaats. Daarin bespreken we wat de revalidant kan, waar diegene naartoe wilt, maar ook wat het netwerk van de revalidant is. De eigen regie van revalidanten staat daarin altijd centraal. Eigen regie betekent voor ons dat revalidanten worden gestimuleerd om hun eigen handelen zelf vorm te geven in een open en veilig klimaat binnen het professionele behandelkader.

- Waar nodig worden zij ondersteund door professionele medewerkers van In-beweging.
- Wensen, normen en waarden van revalidanten worden gerespecteerd.
- Partner, familie en mantelzorgers van de revalidanten worden zoveel mogelijk bij het proces betrokken. Onze klantwaarden daarin zijn Veiligheid, vakmanschap en vertrouwen.

Onze revalidanten worden in een positieve omgeving gestimuleerd om te werken aan hun revalidatie zodat zij hun leven op een zelfstandige en veilige manier in de thuissituatie een vervolg kunnen geven.

In 2024 hebben we hier een vervolgstap in gezet. We stimuleren revalidanten om zelf eigenaar te worden van het eigen revalidatieproces door de Reablement principes steeds meer toe te passen, maar ook door het gebruik van de beweegborden en het gebruik van de telerevalidatie app. Circa 14 zorgverleners hebben de door Fundis centraal georganiseerde training Reablement gevolgd in 2024. Zij voeren hun persoonlijke actieplannen uit. Hiermee creëren we de noodzakelijke olievlek om Reablement binnen In-beweging te implementeren.

Het effect van deze stappen zien we op dit moment met name terug in het verwachtingsmanagement bij de revalidant. Verwachtingen zijn duidelijker en sluiten meer aan bij de visie op zelfstandigheid binnen In-beweging.

2. Het bouwen van netwerken

In 2024 hebben we stappen gemaakt om ons netwerk te versterken. Dit is met name gericht op ons professioneel netwerk en dit is een bewuste keuze geweest. Dit had gezien onze grootte en efficiëntie de eerste prioriteit.

We hebben een nauwere samenwerking met onder andere het transferbureau Den Haag, doordat we onze samenwerkingsafspraken versterkt hebben. Dit helpt met name in het overzicht van actuele inzage in bedbezetting. We weten elkaar makkelijker te vinden, de lijntjes zijn korter. Hierdoor hebben we minder onnodig lege bedden en kunnen we zoveel mogelijk revalidanten die dit nodig hebben ook daadwerkelijk plaatsen.

Een ander voorbeeld van een samenwerking die ons geholpen heeft in 2024 is de samenwerking op onze locatie in Bergambacht. Daarin zitten afdeling Molenhoeve (In-beweging) en organisatie Zorgpension in pandig bij elkaar. De samenwerking is in 2024 aangehaald. Dit levert flexibiliteit op en zorgt er ook voor dat we op piekmomenten bij elkaar kunnen bijspringen.

We betrekken het systeem van de revalidant bij de revalidatie, zoals hierboven beschreven, in het eerste gesprek. Dat is met name gericht op ondersteuning na de opname. In 2025 kunnen we hier vervolgstappen in zetten, meer gericht op de periode gedurende de opname. We werken in 2025 nader uit op welke manier we mantelzorgers kunnen inzetten bij het herstelproces.

3. Het werk anders organiseren, bijvoorbeeld door meer inzet van zorgtechnologie

Kwalitatief goede en efficiënte revalidatie begint bij de medewerkers. Kwalitatief en kwantitatief dient de formatie op orde te zijn, zodat medewerkers prettig werken bij In-beweging en kwaliteit van zorg leveren. In 2024 hebben we hard gewerkt aan de personele inzet, deze is nu 1-op-1 afgestemd op de bedbezetting. Op locatie Vivaldi hebben we meerdere afdelingen, waarin we de samenwerking beter opzoeken, doordat we met elkaar over de afdelingen heen werken. Daarnaast hebben we ook gewerkt aan een structurelere inzet van

ROC studenten. Dit helpt ons in ondersteuning en omloop op de afdeling, maar helpt met name ook in het opleiden van zorgverleners voor de toekomst.

In 2024 is ook gekeken naar de efficiëntie van onze werkprocessen. We hebben daarin meerdere werkprocessen gedigitaliseerd met als doel de administratieve lasten te verminderen. Dit werpt zijn vruchten af. Dit is helpend in onze werkdruk en tevens minder foutgevoelig. We zijn trots op dit soort ontwikkelingen.

Technische hulpmiddelen in de directe zorgverlening zijn ook helpend in de beweging zoals omschreven in het Generieke Kompas. In 2024 hebben we de Telerevalidatieapp en de Motomed ingezet op de afdelingen. Hierin hebben we minder stappen gemaakt dan we gehoopt hadden. Voor 2025 willen we hier een ambitie op inzetten om dit op alle afdelingen van In-beweging beter te implementeren.

Dit jaar hebben we ook naar ons opname en ontslag proces gekeken en hebben we efficiëntiestappen gemaakt. Een voorbeeld hiervan is de mogelijkheid tot opname op vrijdagen, wat voorheen niet altijd het geval was. Maar ook een opname en een ontslag op dezelfde dag inplannen is zo'n voorbeeld. Dit soort aanpassingen in het proces zorgen voor minder weigering van revalidanten en betere doorstroming.

4. Leren en ontwikkelen waaronder het stimuleren van professionele zeggenschap

Binnen In-beweging heeft leren en ontwikkelen continu de aandacht. We zijn in 2024 overgestapt naar een andere aanbieder van e-learnings en vereenvoudigde het proces met betrekking tot het aftoetsen van verpleegkundige handelingen. Samen met de seniorverpleegkundigen actualiseerden we het scholingsprogramma voor de huidige medewerkers.

We geloven dat, naast het aanbod van reguliere e-learnings en trainingen, onze medewerkers met name continu leren op de werkvloer. We streven naar een leerklimaat, waarin men elkaar feedback durft te geven en kan ontvangen. Het gaat niet alleen om het ontwikkelen van kennis en vaardigheden, maar ook om het kritisch kijken naar wat de revalidant echt wil en nog zelf kan.

Afgelopen jaar hebben we onze verpleegkundigen een prominentere rol en verantwoordelijkheid gegeven in verschillende inhoudelijke kwaliteitsthema's en processen als bijvoorbeeld infectiepreventie, WZD en medicatie. We hebben de structuur van eigenaarschap en aanspreekbaarheid versterkt, wat zowel de professionele ontwikkeling als de professionele zeggenschap vergroot. Afgelopen jaar hebben we de (mede) zeggenschapsstructuur geformaliseerd door het overleg met de seniorverpleegkundigen vier keer per jaar. We zien hierin mooie stappen waarin we de professionaliteit van onze zorgverleners steeds meer in kunnen zetten en hen ruimte geven in het eigenaarschap.

Zeggenschap vanuit de Clientenraad is daarin ook belangrijk voor ons. Het helpt ons om ook zicht te krijgen op dat wat onze revalidanten vanuit hun ontwikkelbehoefte nodig hebben van onze professionals. Daarom hebben we in 2024, naast onze CCR vanuit Fundis, ook nieuwe leden voor de Cliëntenraad Herstelzorg gevonden waardoor het client belang beter kan worden meegenomen in onze besluitvorming.

5. Reflectie op de kwaliteit van ons werk

De input van zorgverleners

In het tweede halfjaar van 2024 hebben we een start gemaakt met een kwaliteit structuur waarin kwaliteit minder van achter het bureau wordt bedacht, maar meer vanuit het werkveld. We hebben met behulp van een externe kwaliteitsadviseur de belangrijkste inhoudelijke en ondersteunende thema's in kaart gebracht als het gaat over kwaliteit. We hebben met de (senior)verpleegkundigen van de verschillende afdelingen deze thema's verdeeld en gedefinieerd. Processen zijn daarop bijgeschaafd en aangepast. De (senior)verpleegkundigen hebben de thema's vervolgens weer besproken in teams, zodat de aandachtsvelders op thema's met elkaar bepaald konden worden. Er wordt door de (senior)verpleegkundigen een keer per twee weken een kwaliteitsoverleg gevoerd waarin belangrijke uitkomsten op thema's terugkomen, zodat het overstijgend leereffect versterkt kan worden. Zij kunnen daarin input krijgen van hun aandachtsvelders en ontwikkelde meetinstrumenten, zoals een dossiercheck. Daarnaast wordt de coördinatie en ondersteuning voortgezet door Fundis Services die met name de wet- en regelgeving borgt. In kwartaal 1 van 2025 gaat dit in de praktijk van start. Dit zal dan steeds meer handen en voeten krijgen. We zijn er nog niet, maar we zijn trots op deze ontwikkeling. Omdat wij geloven dat juist onze zorgverleners, in gesprek met onze revalidanten, weten waar het om draait in kwaliteit van bestaan.

Perspectief vanuit revalidanten

Bij In-beweging meten we onze kwaliteit continu om bovenstaande ontwikkeling te kunnen onderbouwen. Dit doen we vanuit een revalidantperspectief. In 2024 hebben we evaluaties uitgevoerd. We vroegen onze revalidanten wat ze vonden van onze zorgverlening en ook of ze ons zouden aanraden aan vrienden, kennissen en familie. Dat laatste noemt men het NPS-cijfer. Gemiddeld gaf onze revalidant een aanbevelingscijfer van een 8 in het laatste kwartaal van 2024. Gedurende dit jaar is de NPS score daarmee verhoogd van 11 naar 25. Dit is een mooi cijfer, waar we tevreden mee zijn. Het gemiddeld rapportcijfer wat we kregen van onze revalidanten was een 8. Over het algemeen is men erg tevreden. Onderwerpen die beter kunnen zijn gericht op zaken als voeding en schoonmaak. Communicatie in tijde van drukte verdient ook extra aandacht. Deze onderwerpen worden opgepakt en zijn onderdeel van onze teamoverleggen. Hieronder volgt een kleine illustratie uit de gegeven feedback.

"Waardering voor het enorme geduld van iedereen"

"Persoonlijke zorg zeer goed. Goede verzorging, vriendelijke aanpak en, wordt serieus genomen."

"Kleinschalig, veel aandacht voor de client, goede begeleiding fysio, goed meegedacht in oplossingen"

"Zorgverleners: Een heel fijn stel dames, ze wisten overal wel een antwoord op"

MIC-proces

Ons MIC proces (incidentmeldingen) helpt ons ook in het reflecteren op kwaliteit. In 2024 hebben we het tweede half jaar geïnvesteerd in dit proces. Dit proces verdiende extra aandacht, waarin we met elkaar de verbetercyclus weer verder wilde door ontwikkelen. Meldingen vonden plaats en werden op casusniveau goed opgepakt, maar het overall leereffect verdiende extra aandacht. We hebben daarin een mooie start gemaakt om de taken te verdelen, aandachtsvelders weer in hun kracht te zetten duidelijkere afspraken te maken. Ook de terugkoppeling van de analyses kon beter, waarin we onze zorgverleners ook meenemen in de verbeterpunten binnen de organisatie. Deze onderwerpen zijn minder in de lijn belegd, maar meer in het werkveld, wat de professionalisering van de zorgverleners ten goede komt.

MIC-meldingen zijn in 2024 met name gericht geweest op valincidenten en medicatie incidenten. Verschuivingen in aantallen zijn over het algemeen te verklaren door een tijdelijke toename van cognitieve problematiek van de zorgvragers. Ook afwijkende medicatietijden of concentratie tijdens medicatiedeling kwamen als oorzaken terug. Al deze oorzaken zijn op de afdelingen besproken, waarop proceswijzingen zo nodig hebben plaatsgevonden. Een aandachtspunt hierin is het overstijgende leereffect.

In het laatste kwartaal van 2024 heeft er 1 calamiteit plaatsgevonden, hier loopt nog een onafhankelijk calamiteitenonderzoek naar. Dit onderzoek wordt gezamenlijk met Goudenhart gedaan. We kijken in dit onderzoek zowel de organisatie-specifieke punten, maar ook naar samenwerking in de casus. We bieden in gezamenlijkheid zorgverlening aan de revalidant en hebben daarin beide een aandeel in de kwaliteit van bestaan van de revalidant. Vanuit die invalshoek kijken we ook naar dit onderzoek. Ook dit is voor ons een leerpunt en iets waarin we in 2024 stappen gemaakt hebben en in 2025 voortzetten.

Afdelingen	Valincidenten		Medicatie incidenten		Andere onderwerpen	
	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2
Kamperfoeliehof	5	12	4	16	0	1
Clematishof	14	20	8	8	2	0
Zonnebloemhof	8	14	11	7	1	0
Molenhoeve	3	8	5	21	0	1

Afdelingen	Valincidenten		Medicatie incidenten		Andere onderwerpen	
	Q3	Q4	Q3	Q4	Q3	Q4
Kamperfoeliehof	12	16	11	14	1	3
Clematishof	28	21	4	8	2	1
Zonnebloemhof	10	15	9	11	0	1
Molenhoeve	20	5	7	10	3	0

Interne audit

In 2024 hebben we een interne audit uitgevoerd op het proces van medicatie (van voorschrijven tot uitreiken). Ook hierin hebben we de interviews zowel met Goudenhart als binnen In-beweging uitgevoerd. Ook hebben we een steekproef op een van de afdelingen gedaan.

Belangrijke uitkomsten waren dat het hulpmiddel BEM goed werkt. Ouderen kunnen moeite hebben met het zelf beheren en innemen van hun medicatie. Daarom is het belangrijk om regelmatig te beoordelen of er problemen zijn met het eigen beheer van medicatie. Daarin biedt de BEM een gefaseerde aanpak om de mate van eigen regie van revalidanten op een veilige wijze te bekijken en te toetsen, alvorens je medicatie in eigen beheer laat. Er lagen ook verbeterpunten, met name in de dubbelcheck en op systeemtechnisch vlak. Deze zijn opgepakt, waarin geïnvesteerd is in bewustwording en onderlinge afspraken.

De interne audit is van waarde geweest in het in kaart brengen van dat wat beter kan in dit proces.

Klachten

Ons klachten-proces geeft ons ook input tot verbetering. Binnen In-beweging verzorgt Quasir voor ons de onafhankelijke klachtenfunctionaris. Afgelopen jaar zijn er 3 klachten binnen gekomen, deze waren gericht op bejegening en zijn naar tevredenheid afgerond. In het najaar van 2024 was een van die klachten zowel gericht op Goudenhart als op In-beweging. We hebben hierin geleerd dat we daarin meer mogen kijken naar de onderlinge samenwerking. Dit gegeven heeft ons ook weer verder geholpen in de aanpak van een calamiteitenonderzoek (zoals hierboven beschreven).

Vooruitblik



Afgelopen jaar hebben we mooie stappen gezet in het licht van het Generieke Kompas die bijdragen aan de kwaliteit van bestaan van onze revalidanten. We hebben ook geleerd. Aankomend jaar hebben we weer een aantal mooie ambities.

- We gaan het systeem van de revalidant meer bij de revalidatie betrekken. Op dit moment betrekken we het systeem al, maar is dat met name gericht op ondersteuning na de opname. In 2025 kunnen we hier vervolgstappen in zetten, we werken in aankomend jaar nader uit op welke manier we mantelzorgers kunnen inzetten bij het herstelproces.
- We gaan in het kader van netwerk het contact met de thuiszorg onder de loep nemen. Op onze afdeling de Molenhoeve werkt dit goed, wat daar een efficiëntieslag oplevert. We maken daarin gebruik van elkaars kennis en dat werkt. We willen kijken in hoeverre we dit kunnen gaan vertalen voor een grotere gemeente als Zoetermeer.
- We versterken onze samenwerking met zorgpartners in de sector, zoals Goudenhart en Zorgpension, door naast inhoud ook op proces met elkaar te gaan samenwerken.
- We gaan door in de mogelijkheden van ondersteuning van de zorg door inzet van technologie. In kwartaal 2 van 2025 gaan we werken met een Vital Signs Monitor. De bloeddruk, saturatie, temperatuur en hartslag worden dan bij meting automatisch verwerkt in ons revalidantdossier in Ysis. Eerdere pilots in de revalidatiezorg, waar ook Actiz naar verwijst, laten zien dat je met de Vital Signs Monitor een aantal metingen tegelijkertijd kan doen, waar dat voorheen aparte metingen waren. En omdat er niet ter plekke al van alles genoteerd hoeft te worden, is er meer tijd voor de revalidant. Een verbetering van de kwaliteit.

- Om de zorgverlening aan te laten sluiten bij de toekomst stimuleren en reactiveren we het gebruik van de Telerevalidatieapp en de Motomed op alle afdelingen van Inbeweging.
- We hebben de ambitie om ons in 2025 verder te ontwikkelen als leerbedrijf, vanuit de gedachte dat we hiermee de (toekomstige) personeelstekorten goed kunnen invullen. We formuleren de ambitie in termen van aantallen leerlingen en stagiaires die we per leerjaar willen aantrekken.

In 2025 worden deze punten steeds meer uitgekristalliseerd, om zo bij te dragen aan de kwaliteit van bestaan voor onze revalidanten.