



stichting **Heimdall**

samen leven, wonen en werken

Arnhemsestraat 155
6974 AJ Leuvenheim
(06) 263 19 493

info@heimdall.nl
www.heimdall.nl

IBAN: NL39 RABO 0 31 61 40 201
KvK: 41 03 98 42

KWALITEITSHANDBOEK STICHTING HEIMDALL versie 2022

Inleiding:

Bij het verlenen van zorg en het leveren van diensten staat steeds de aandacht voor de kwaliteit daarvan voorop en niet alleen omdat de wetgever dit vraagt, maar omdat dit een behoefte is van de mensen die zich bezighouden met zorgverlening. Primair uitgangspunt is om **goede zorg** te verlenen.

Dit handboek is een beschrijving van hetgeen Raad van Toezicht, bestuurder en de medewerkers van de stichting Heimdall nastreven op dit gebied.

Opbouw kwaliteitssysteem:

1. handboek
2. gedocumenteerd systeem van bijlagen waarnaar verwezen wordt in dit handboek

1. De inrichting van dit systeem

Hierna volgt een beschrijving van zaken zoals die plaatsvinden binnen de Stichting Heimdall. De systemen die er zijn en beschrijvingen op papier hiervan worden toegevoegd aan dit handboek. Daarbij moet het geheel kort, duidelijk en overzichtelijk zijn en in overeenstemming met de aard en werkzaamheden van de Stichting.

In een aantal hoofdstukken wordt ingegaan op de volgende zaken:

- Doelstelling van het werk en dienstverlening
- Opbouw kwaliteitssysteem
- Werkwijzen in de zorgverlening
- Beleidsvorming en uitvoering van de organisatie
- Personeelsbeleid

Waar nodig wordt verwezen naar ander materiaal.

2. Doelstelling en dienstverlening stichting Heimdall

De doelstelling luidt na de statutenwijzing van 14 maart 2007:

1. De stichting heeft tot doel **om op basis van en geïnspireerd door de antroposofie, zoals in de werken van Rudolf Steiner neergelegd en sindsdien nader uitgewerkt, zorg te verlenen aan volwassen mensen en kinderen met een beperking.** _____
2. De stichting tracht dit doel te bereiken door: _____
 - a. het oprichten en in stand houden van kleinschalige woon- en werkvormen voor volwassenen en kinderen met een beperking; _____
 - b. het bevorderen van activiteiten die de ontwikkeling van de zorg en dienstverlening geïnspireerd door de antroposofie stimuleren; _____
 - c. het zorg dragen voor een gunstig werkklimaat voor medewerkers van de stichting; _____
 - d. het onderhouden van contacten met personen of groeperingen die zich bezighouden met doelstellingen soortgelijk aan die van de stichting; _____
 - e. alle andere wettige middelen.

Het uitgangspunt kan als volgt worden verduidelijkt:

Kleinschaligheid heeft de betekenis dat het gaat om kleine woon - en werkverbanden waar bewoners en medewerkers elkaar kennen en intensieve relaties met elkaar aangaan en zo tot hun recht komen. Ook de organisatie als geheel wil gekenmerkt zijn door het aspect dat betrokken mensen elkaar kennen en op een respectvolle wijze met elkaar om gaan. Er gaat een heel essentiële kracht uit van het gewone samenleven van mensen met elkaar. Aandacht voor de eigen leefwereld en grote betrokkenheid tussen mensen scheppen wezenlijke krachten. Daar verdwijnen beperkingen en worden ieders mogelijkheden zichtbaar .

Met deze constatering komen we dicht bij de kern van ons werk.

[\(Bekijk hier de statuten\)](#)

Doelstelling kwaliteitsbeleid:

Kwaliteit kan alleen bestaan als de zaken goed en overzichtelijk geregeld zijn, als zorgvragers een duidelijk en actueel zorgplan hebben, als medewerkers op de hoogte zijn van hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, als er een correcte en efficiënte bedrijfsvoering plaatsvindt.

Feitelijk kan dit alles alleen als mensen zich verbonden weten met elkaar en een gezamenlijk ideaal nastreven: sociaal therapie.

Doelgroep en beschrijving dienstverlening

Het werk van de stichting richt zich op het bieden van zorg aan volwassenen met een vraag naar (antroposofische) zorg. Daarbij wordt samengewerkt met verwante organisaties in Gelderland en Overijssel.

Zorguitgangspunten:

Gelijkwaardigheid van mensen die samen een ontwikkelingsweg gaan is een centraal kernpunt van zorg. Naast dit belangrijke principe zijn er tal van aandachtspunten voor de verzorging en begeleiding van zorgvragers.

De begeleidingsbehoeften zijn zeer divers en variëren van bijna volledige verzorging tot het geven van ondersteunende begeleiding bij zelfzorg.

Er worden diverse werkzaamheden aangeboden aan zorgvragers op het gebied van ambachtelijk binnen- en buitenwerk.

Bij aanname van nieuwe zorgvragers wordt gekeken of iemand een kleinschalige setting, waar relaties toch al gauw hecht zijn, echt aan kan.

Er is geen duidelijk profiel van zorgvragers die een beroep kunnen doen op de voorzieningen van de Stichting Heimdall. Niet de beperkingen die iemand heeft zijn maatgevend, maar de vraag of iemand als mens een goed bestaan kan hebben binnen onze voorzieningen.

Regelmatig bereiken ons vragen van mensen met een psychiatrische hulpvraag. We hebben inmiddels hier enige ervaring mee opgedaan en ondervonden dat deze zorgvragen door ons niet zijn te beantwoorden. Dit vraagt te veel van de zorgvrager en van de inwonend begeleiders.

We zeggen nee tegen opname vragen van mensen die tot deze doelgroep gerekend moeten worden. We houden een kleine marge open voor bijzondere vragen. In geval van een nee, tenzij vraag gaan we eerst met elkaar om de tafel in een beleidsvergadering om die speciale vraag samen te beoordelen. Pas als de beleidsvergadering instemt met een dergelijke opname kan deze plaatsvinden.

Materiële voorzieningen:

1. woonboerderij en werkplaats de Maartensplaets aan de Arnhemsestraat te Leuvenheim
2. In Brummen wordt begeleiding geboden in de thuissituatie van iemand met een zorgvraag.
3. woonhuis De Pothof 44 te Brummen waar intensief begeleide opvang plaats vindt in een 1 op 1 situatie.

In de woonhuizen wordt gestreefd naar een goede woonsfeer, waarbij mogelijkheden tot sociaal contact worden gestimuleerd. De gezamenlijke huiskamer is een belangrijk centraal punt.

De materiële voorzieningen zijn dienstbaar aan de zorgvragers.

Iedere bewoner beschikt over een eigen kamer.

Het gebruik en de inrichting daarvan is afhankelijk van de persoonlijke wensen en omstandigheden.

De werkplaats biedt een stimulerend werkklimaat.

De omgeving van de gebouwen wordt met aandacht verzorgd. Dit is een gezamenlijke taak voor zorgvragers en begeleiders. Waar mogelijk wordt in het onderhoud door eigen werkzaamheid voorzien.

Verzorging wonen en huishouding:

Op de Maartensplaets en De Pothof wonen inwonende begeleiders. Zij maken hun persoonlijke leefsfeer mede tot inzet van de leefomgeving. Zij beschikken over enige privé vertrekken maar nemen wel volop deel aan het huiselijke leven en de verzorging daarvan.

De inwonende begeleiders hebben de primaire zorg voor de voeding en nemen ook deel aan de maaltijden. Bij de verzorging van deze maaltijden worden waar dit kan de zorgvragers betrokken.

Ook de verzorging van de huishouding is een belangrijke verantwoording voor de inwonende begeleiders.

Zowel wat betreft de voeding als voor de huishoudelijke verzorging wordt het zo ingevuld dat het een aangelegenheid van zorgvragers en inwonende begeleiders samen.

De inwonende begeleiders hebben een huurovereenkomst voor een dienstwoning waarin de afspraken zijn vastgelegd. ([dit is hier te lezen](#))

Medewerkers die met eigen auto reizen voor de Stichting Heimdall kunnen maandelijks de gereden kilometers als dienstreizen declareren bij de Stichting.

De stichting bezit een rolstoelbus ten behoeve van het vervoer van de bewoners.

werkwijze:

1. Opname:

a.

Als er een plaats vrijkomt binnen een van de projecten dan wordt in overleg met elkaar gekeken naar de beste manier van invulling hiervan. Bepalend is of een zorgvrager een goede plek kan vinden binnen de bestaande kleinschalige projecten. Overleg vindt plaats met alle betrokkenen. Voor opname vindt een uitvoerige kennismaking plaats.

Als het mogelijk is volgt een geleidelijke opname zodat de zorgvrager kan wennen aan de nieuwe omgeving en andersom.

b.

Mensen die zorg willen ontvangen van de stichting Heimdall kunnen zich melden bij de directeur / bestuurder waar een onderzoekstraject wordt gestart om na te gaan of de stichting antwoord kan geven op de gestelde zorgvraag.

c.

De beleidsvergadering kan besluiten om een nieuw project te starten als daar voldoende vraag naar is.

2. Uitvoering van de zorg:

Bij opname wordt een **zorgplan** vastgesteld met daarin een zorgaanpak en nadere afspraken. Het zorgplan wordt eenvoudig, realistisch, overzichtelijk en beperkt gehouden.

Jaarlijks (tenzij anders afgesproken) wordt het zorgplan geëvalueerd en wordt er een bijgesteld plan gemaakt.

Verantwoordelijk voor de uitvoering hiervan zijn de locatieleiders van het project waar de zorgvrager woont en/of werkt.

Voor onderdelen van de zorg die niet in eigen beheer kunnen worden verzorgd wordt een beroep gedaan op collega instituten.

De medische en paramedische begeleiding vindt plaats middels de externe huisarts en tandarts waar betrokkenen bij is ingeschreven.

De locatieleiding plegen waar nodig overleg met deze deskundigen.

Ouders, familie en vrienden van zorgvragers worden in dit geheel vanzelfsprekend betrokken.

Privacy zorgvrager

De privacy van de zorgvrager wordt zoveel mogelijk beschermd. Gegevens omtrent de zorgvrager worden zorgvuldig bewaard en kunnen alleen ingezien worden door mensen die daartoe bevoegd zijn. In ons privacy beleid is alles vastgelegd, [dat is hier te lezen..](#)

Klachtenregeling:

Er is een klachtenregeling voor zowel zorgvragers en/of hun vertegenwoordigers als voor de medewerkers van de Stichting Heimdall. Stichting Heimdall is aangesloten bij Klachtenportaal Zorg.

4. Beleid van de organisatie:

VERGADERSTRUCTUUR STICHTING HEIMDALL

regelmatig overleg Maartensplaets : Locatieleiding en

bestuurder/directeur

regelmatig Thuiszorg : Medewerker thuiszorg en bestuurder/directeur

regelmatig beleidsoverleg: locatieleiders en bestuurder/directeur

Doel : beleidsvoorbereiding in brede zin en voortgang besturingscyclus

2 vergaderingen Raad van Toezicht : leden Raad van Toezicht en bestuurder/directeur

1 x per jaar Inspirtatiedag Medewerkers/ locatieleiders/ bestuurder/directeur
leden van de raad van Toezicht

Doel: Medezeggenschap/ uitwisseling en voorbereiding van het komende jaar.

PersoneelsVertegenwoordiging (PVT) : in ontwikkeling ivm weinig personeel.

De organisatie binnen de stichting Heimdall is als volgt opgebouwd:

Raad van Toezicht

Directeur/bestuurder

Locatieleiders (inwonend begeleiders per project)

Medewerkers (werkzaam binnen projecten)

In het vierde kwartaal van ieder jaar wordt er een jaarplan ontworpen en besproken in de beleidsvergadering en met de personeelsvertegenwoordiging. Dit plan wordt daarna door de Raad van Toezicht vastgesteld.

De directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor het ontwerp en de organisatie van de bespreking van het plan.

Op dezelfde wijze wordt de begroting ontworpen en vastgesteld.

[Besturingscyclus, jaarplan.](#)

5. Personeelsbeleid

a. Formatieplan

De personeelsformatie is vastgesteld per project. Verantwoordelijk hiervoor zijn de locatieleiders van het project terwijl de directeur/bestuurder eindverantwoordelijke is voor het personeelsbeleid. De locatieleiders zijn de direct leidinggevende van de medewerkers binnen de projecten Maartensplaets en de Pothof . Het thuiszorgproject valt rechtstreeks onder de verantwoording van de directeur/bestuurder.

b. personeelszaken

De CAO gehandicaptenzorg is van toepassing voor de medewerkers van de stichting. Er zijn functiebeschrijvingen die getoetst zijn aan de FWG en een inschalingsadvies hebben opgeleverd.

Tweejaarlijks wordt er met iedere medewerker een functioneringsgesprek gehouden. Uitgangspunt daarbij is het [format vastgesteld in 2019](#). De functie locatieleider is wel opgesteld maar niet getoetst aan de FWG omdat deze functie verbonden is met het inwonend begeleider zijn, een belangrijk onderdeel van deze taak die niet te vatten is in exacte beschrijvingen. Uitgangspunt is namelijk het inzetten van de persoonlijke leefsfeer.

De locatieleiders hebben gekozen voor een andere vorm van dienstverband en regelen hun eigen werkomstandigheden binnen het kader van het inwonend begeleider zijn.

d. Arbo wetgeving

Er is per 1 januari 2022 een contract met Arbolink die primair het verzuim registreert en trajecten bewaakt krachtens de wet poortwachter. Middels Arbolink beschikken we over een bedrijfsarts.

In de laatste helft van 2021 is een nieuwe Risico-Inventarisatie en Evaluatie uitgevoerd in eigen beheer.

In het voorjaar van 2022 is er een training kleine blusmiddelen gegeven voor alle medewerkers samen met een training BHV.

e. Opleiding

Jaarlijks vindt er een studiemiddag plaats voor medewerkers zoals omschreven in het BHV beleidsplan. Deze middag is gericht op gezondheidsaspecten. EHBO en reanimatie en algemene gezondheidszorg kunnen hier onderdeel van zijn.

Iedere medewerker in vaste dienst, die meer dan 6 uur per week werkt beschikt over een scholingsbudget van € 525,= per jaar. Voor medewerkers in vaste dienst die minder uren werken hebben de beschikking over €250,-. Te besteden op basis van de vastgestelde [notitie scholing uit 2019](#).

Dit kwaliteitsplan wordt jaarlijks in het 3^e kwartaal onderzocht en geactualiseerd binnen het beleidsoverleg als onderdeel van de jaarcyclus.

Laatst geactualiseerd dd januari 2022

Aline Divendal
Directeur/bestuurder