

SCANVERSLAG HERHAALSCAN

KWALITEITSKADER VERPLEEGHUISZORG

Herhaalscanverslag v2

Datum:	1-12-2021
Organisatie:	De Waalboog
Locatie:	Verzorgingshuis Nijevelt
WT-nummer:	WT422302
Naam scanner 1:	Petra Smeets
Naam scanner 2:	Lonneke van Nistelrooij

1. Achtergrondinformatie

Nijevelt is een van de vier locaties van de Waalboog en biedt ruimte aan aan 144 bewoners. Het woonzorgcentrum is vooral bedoeld voor ouderen met dementie. Maar ook mensen met een lichamelijke zorgvraag zonder dementie vinden er een hun thuis. Daarnaast wonen er cliënten van Driestroom en studenten die als vrijwilliger actief zijn binnen de locatie. De locatie bestaat uit 2 delen. De Waalboog is of gaat op alle locaties bouwen/verbouwen. Zo ook hier. De laagbouw is aangepast. De hoogbouw (wordt gehuurd) wordt na 2024 verlaten en de zorg en behandeling voor de cliënten die daar wonen, wordt op een van de nieuwe locaties voortgezet.

1a. Welk type ondersteuning heeft deze locatie in de afgelopen periode gehad? (alleen bij herhaalscans t.b.v. eindevaluatie)

N.v.t.

Vul hieronder informatie betreffende het personeel en cliënten in voor de betreffende locatie:

	Vorige scan (vooraf ingevuld)	Herhaalscan
Totaal aantal personeel in loondienst (fte)	Deze informatie is niet beschikbaar	173,3
Aantal aantal medewerkers in loondienst (aantal)	Deze informatie is niet beschikbaar	239
Totaal aantal cliënten	146	144
Percentage cliënten met behandeling (%)	77%	94%
Aantal cliënten per specifieke doelgroepen	Psychogeriatric: 133 Somatiek: 33 Anders, namelijk: Deze informatie is niet beschikbaar	Psychogeriatric: 109 Somatiek: 35 Anders, namelijk: Type hier de doelgroep(en) en het aantal bijbehorende cliënten
Personeel (fte) gedeeld door het aantal cliënten (ratio)	Deze informatie is niet beschikbaar	1,2

2. Kwaliteitsgesprek sleutelfiguren algemeen

Wie heeft de vragenlijst ingevuld?

Clïent/familie/vrijwilliger:	63
Medewerkers:	55

Beleid/Bestuur/management:	4
----------------------------	---

Wie waren er bij het kwaliteitsgesprek aanwezig? Geef het aantal aanwezigen per functie aan. (Aantallen - geen namen)

Verzorgenden/ Verpleegkundigen /EVV-er/VIG-er/ helpende*	4	Specialisten Ouderengeneeskunde (SO) / andere behandelaar	1
Kwaliteitsmedewerker	1	Clustermanager + bestuurder	2
Cliëntenraad/familie/ naaste/ mantelzorg	Type hier het aantal	Vrijwilliger	Type hier het aantal
Teamleider/Teamcoach	1	Facilitair medewerker Staf:	Type hier het aantal
Beleid/HRM/financiën	Type hier het aantal	Welzijnsmedewerker/ ABV-er	1

Algemene indruk van de scanner van het kwaliteitsgesprek:

Hoogste respons van alle locaties hetgeen beloofd is met taart bij de koffie. Nijvelt heeft een zeer betrokken en hecht team. Ook bewoners en familie zijn goed betrokken in de scores maar niet aan tafel in dit gesprek. Op de locatie en ook hier aan tafel een open cultuur.

3. Korte beschrijving van locatiebezoek

Het gesprek heeft op locatie plaatsgevonden maar in verband met coronamaatregelen is er geen rondleiding geweest.

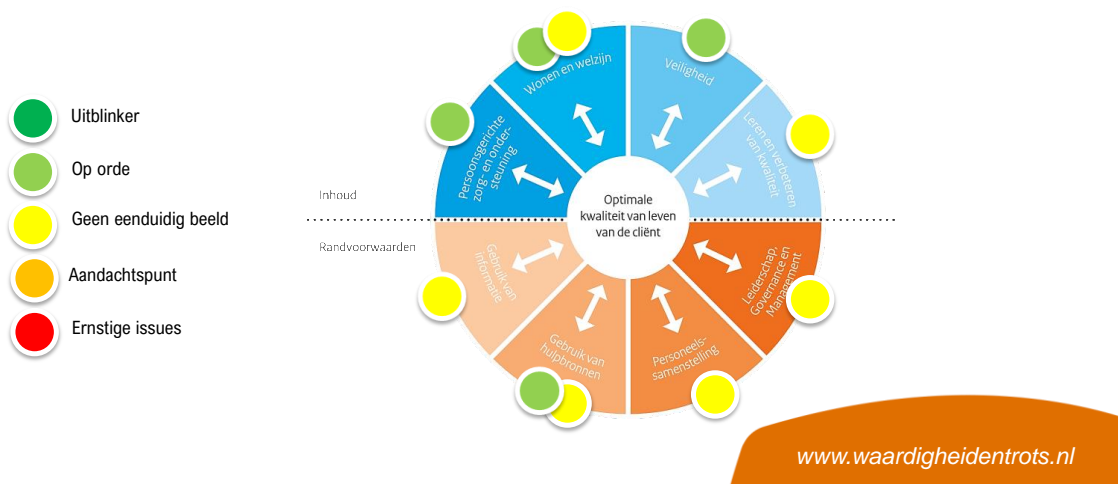
4. Tabel met themakleuren uit de vorige scan

Thema 1: Persoons gerichte zorg	Thema 2: Wonen en welzijn	Thema 3: Veiligheid	Thema 4: Leren en Verbeter en	Thema 5: Leidersch ap, governan ce en managem ent	Thema 6: Personeel s- samenste lling	Thema 7: Gebruik van hulpbron nen	Thema 8: Gebruik van informati e
Op orde	Neutraal/ onduidelij k beeld	Op orde	Op orde	Neutraal/ onduidelij k beeld	Aandacht spunt	Op orde	Op orde

5a. Foto locatie van de locatie voor het kwaliteitsgesprek van deze herhaalscan (d.w.z. o.b.v. de vragenlijst zelfanalyse en vragenlijst locatiegegevens)

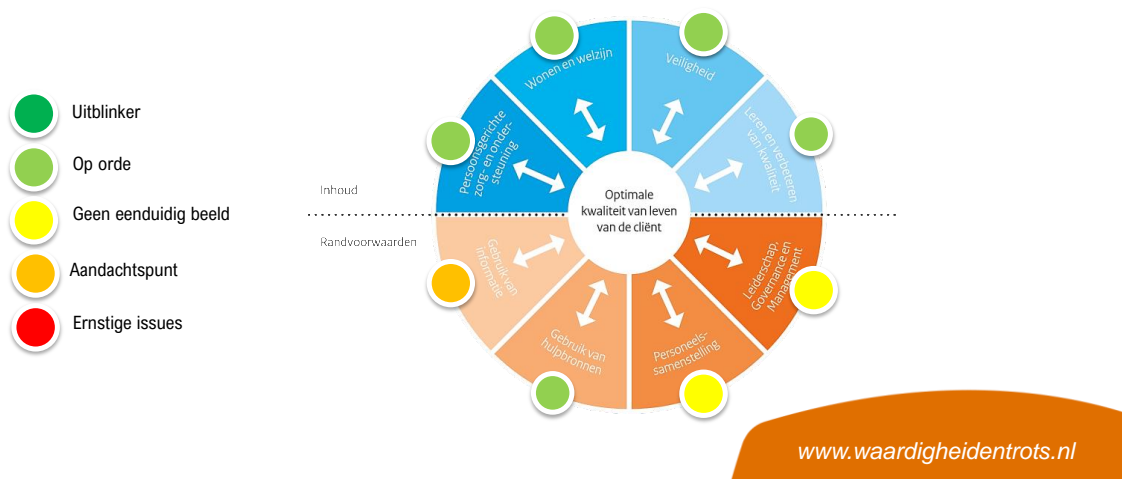
Themascores vóór het kwaliteitsgesprek							
Thema 1: Persoonsgerichte zorg	Thema 2: Wonen en welzijn	Thema 3: Veiligheid	Thema 4: Leren en verbeteren	Thema 5: Leiderschap, governance en management	Thema 6: Personeels-samenstelling	Thema 7: Gebruik van hulpbronnen	Thema 8: Gebruik van informatie
Op orde	Op orde	Op orde	Neutraal/ onduidelijk beeld	Neutraal/ onduidelijk beeld	Neutraal/ onduidelijk beeld	Op orde	Neutraal/ onduidelijk beeld

(voorlopige) Foto van het Kwaliteitskader



5b. Foto locatie na kwaliteitsgesprek van deze herhaalscan (d.w.z. o.b.v. de vragenlijst zelfanalyse en vragenlijst locatiegegevens)

De foto nogmaals bekeken



5c. Indien er n.a.v. het kwaliteitsgesprek sprake is van bijgestelde kleuren: geef hier een korte beschrijving van de reden:

Thema 2 en thema 7 zijn bijgesteld van geel/groen naar groen. De wisselende scores leiden tot een dubbelkleur maar in gesprek blijkt dat de basis goed op orde is. Thema 4 bijgesteld van geel naar groen vanwege dezelfde reden: wisselende scores en opmerkingen in de vragenlijst geven de ontwikkeling weer maar de basis is echt op orde. Thema 8 van geel naar oranje om te benadrukken dat er wat betreft implementatie van CareRate en een goed ECD nog stappen gezet moeten worden. Daar wordt aan gewerkt.

5d. Onderschrijven alle aanwezigen 'de foto' van de locatie?

Ja

Indien het antwoord op de vorige vraag nee is, geeft hieronder een toelichting:

Type hier uw antwoord

6. Inzoomen per thema

6a. Thema 1: Persoonsgerichte zorg

Algemeen beeld thema 1: Persoonsgerichte zorg		
Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Beschrijving algemeen beeld uit deze herhaalscan na het kwaliteitsgesprek
Op orde	Op orde	In de scores is veel donkergroen zichtbaar en een mooie vertaling van de warme zorg die wordt gegeven. De functie van woonassistent kan verder doorontwikkeld worden op kennis en bejegening maar ook m.b.t. verandering van de zorgvraag. Is speerpunt voor het komend jaar. ZLP-cyclus is goed op orde. Medewerkers leggen de lat hoog om te voldoen aan wensen en behoeften van bewoners. Verwachtingen kunnen aan de voorkant duidelijker worden uitgesproken.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Aandacht voor bewoners	Neutraal/on duidelijk beeld	Uitblikker	<input checked="" type="checkbox"/>	Veel positief gescoord met opvallend veel donkergroen. Cliënten en zorgmedewerkers scoren vrijwel gelijk. Mooi. Warme zorg. Je wilt dat het goed is maar het mag er ook zijn dat het soms anders wordt ervaren. 15% van de medewerkers kijken wat kritischer. Woonassistenten hebben nog ondersteuning nodig in wat er van hen verwacht wordt en ook sprake van kwaliteitsverschillen. In kennis en in bejegening waarbij het systeem soms leidend is i.p.v. de wensen en behoeften van de bewoners (patronen). De functie bestaat sinds 2019 en corona heeft roet in het eten gegooid m.b.t. scholing en coaching. Is speerpunt voor 2022. Is ook een brede functie, misschien wel te breed. Wordt wellicht onderschat door de andere collega's. Verwachtingen vanuit de zorg zijn groot. Rol van de huiskamer verandert ook doordat er nu meer individuele zorg wordt geboden. Veel bewoners verblijven meer op hun kamer dan voorheen. De wisseling in samenstelling/groepsdynamiek vraagt voortdurend aanpassing. Kan verder doorontwikkeld worden.
Zorgleefplan: opstellen	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Zorgleefplan: binnen 6 weken	Op orde	Neutraal/on duidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Zorgleefplan: medewerkers kennen bewoner	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Zorgleefplan: medewerkers verzorgen volgens afspraken	Op orde	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Groen met een donkergroene rand wordt gezegd. Sommige teams doen dit echt heel goed. Door de flexkrachten wordt het ZLP minder gelezen en is van invloed op de uitvoering van de zorg. Vaste medewerkers mogen ook beter lezen. Ze kennen het wel maar lezen niet altijd de wijzigingen. Kan het gebruiksvriendelijker? Je moet er in het ECD naar op zoek gaan. Er wordt over nagedacht of dit anders kan. Ook de toegang tot het ECD is niet altijd snel geregeld.
Zorgleefplan: wordt minimaal 2x per jaar besproken	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Medewerkers en behandelaren werken samen	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Wensen en behoeften bewoner zijn	Neutraal/on duidelijk beeld	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Bijgesteld van geel naar groen. Kan niet beter dan dat we doen. Medewerkers zijn zich niet altijd bewust van de afspraken en soms is het ook niet haalbaar. Bij inhuizing zijn de



leidend voor medewerkers				verwachtingen groot vanuit bewoners/verwanten. Wordt te weinig aan de voorkant uitgesproken door medewerkers. Bijvoorbeeld aanbod van activiteiten in de huiskamers. Medewerkers leggen de lat ook hoog. Vinden het belangrijk en zouden meer willen doen dan in de praktijk haalbaar is. Deels corona-gekleurd beeld. Je moet er ook goede gesprekken over hebben met de individuele bewoner. Is nog winst in te behalen.
--------------------------	--	--	--	--

6b. Thema 2: Wonen en welzijn

Algemeen beeld thema 2: Wonen en welzijn		
Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Beschrijving algemeen beeld uit deze herhaalscan na het kwaliteitsgesprek
Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	Initieel geel/groen. Bijgesteld naar groen. In de basis op orde waarbij corona het beeld deels vertroebelt. De doelgroep wordt complexer waarbij meer 1:1 begeleiding nodig is. Dit is in beeld en is visie op ontwikkeld. Woonassistenten moeten hier meer in meegenomen worden.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Aandacht voor levensvragen	Op orde	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Persoons- en afdelingsafhankelijk. Bewoners kiezen zelf de medewerkers uit waarbij ze een klik hebben om dit te bespreken. GV heeft hier ook een rol in. Wordt ook makkelijk ingeschakeld. Psycholoog is ook betrokken en nabij. Thema seksualiteit is voor sommige medewerkers wat ongemakkelijk om te bespreken. Signaleren het wel en ondernemen actie voor inschakelen juiste persoon.
Familieparticipatie: actieve bijdrage en duidelijk beleid	Op orde	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	De stappen die een paar jaar geleden zijn gezet, zijn teniet gedaan door corona. Familie is niet meer op de woonkamer en moet postcorona weer geactiveerd worden. Aan de voorkant kunnen de verwachtingen explicieter worden uitgesproken. Er wordt wel gekeken of familie overbelast is of niet en of er actief gevraagd kan worden waar familie bij kan ondersteunen. Vooral open en ontspannen het gesprek voeren. Informele zorg wordt explicieter in het beleid opgenomen.
Hygiëne: persoonlijke verzorging bewoners	Neutraal/onduidelijk beeld	Uitblinker	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Hygiëne: schone ruimtes	Aandachtspunt	Neutraal/onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Zinvolle tijdsbesteding en activiteiten	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Bijgesteld van oranje/geel naar geel. Medewerkers scoren kritischer dan bewoners: oude beelden van grootschalige activiteiten waarbij deels onbewust bekwaam op de kleine dagelijkse bezigheden en daginvulling die net zo of nog belangrijker zijn. Term 'activiteiten' dekt niet de juiste lading, in vraagstelling anders benaderen want het thema is breder.

				Door corona zijn de grote gezamenlijke activiteiten weggevallen en is het soms zoeken hoe dit op te vullen. Activiteiten kunnen meer in het kleine gezocht worden: kopje koffie drinken, boontjes doppen e.d. Dit wordt niet als activiteit gezien. Er is zeker oog voor wat bewoners aan aandacht nodig hebben. Medewerkers zoeken bewoners in hun kamer op bijvoorbeeld. Visie op dagbesteding is ontwikkeld en meer individueel gericht. Gaat veel meer over een zinvolle tijdsbesteding en het individu.
Vrijwilligers: goede samenwerking en duidelijke taken	Kies een kleur	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Maaltijden: tevredenheid	Kies een kleur	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Leefruimtes passend bij doelgroep	Kies een kleur	Neutraal/on duidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Het gebouw is deels oud en dat gedeelte voldoet niet meer aan de huidige eisen. Verbazingwekkend dat nog zoveel bewoners groen scoren. Verschil in oudbouw en nieuwbouw. Is niet voor niets verkocht aan de gemeente in de hoop op nieuwbouw. Binnen de mogelijkheden die er zijn, is het zeker groen maar feitelijk niet helemaal.

6c. Thema 3: Veiligheid

Algemeen beeld thema 3: Veiligheid		
Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Beschrijving algemeen beeld uit deze herhaalscan na het kwaliteitsgesprek
Op orde	Op orde	Basis is op orde m.b.t. beleid, processen en werkwijze. Methodisch werken kan verbeterd waarbij de vraag of de actie heeft geleid tot het juiste doel meer in het DNA moet komen te zitten. Verstrekken en bewaren van medicatie is op sommige afdelingen nog een ontwikkelpunt waarbij meer van elkaar geleerd zou kunnen worden.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Risico-signalering: medewerkers letten op gezondheid bewoners	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Geen drempel voor melden incidenten	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Incidenten worden opgevolgd	Neutraal/on duidelijk beeld	Neutraal/on duidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Ligt aan de melding of familie wordt ingelicht. Situationeel. Medicatiefout zonder gevolgen niet inlichten maar valincidenten altijd. MIC wordt niet altijd snel genoeg ingevuld. MIM wordt nauwelijks ingevuld. De trendanalyse wordt gemaakt maar niet altijd besproken. Methodisch werken kan beter: heeft de actie geleid tot het juiste doel? Bijstellen zit te

				weinig in de cultuur. Zorgers zijn doeners. Verwachting dat CareRate hier een positieve wending aan gaat geven.
Bevoegd en bekwaam voor risicovolle handelingen	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Medicatie volgens afspraak bewaard en verstrekt	Op orde	Neutraal/on duidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Bijgesteld van groen naar geel. Is wisselend per afdeling of het goed is geregeld. Op de afdeling waar een incident is geweest met opiaten is het heel goed geregeld. Niet overal wordt het nageleefd en wordt voor het gemak gekozen (gedrag). Daar hangt de code van het kluisje eraan. Is continu punt van aandacht.
VBM voorkomen en inzetten	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Medewerkers werken hygiënisch	Op orde	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Incidenteel een issue maar overall heel goed.
Medewerkers werken volgens richtlijnen voor voedselveiligheid	Kies een kleur	Kies een kleur	<input type="checkbox"/>	Indien besproken, geef uitleg hoe tot deze score is gekomen. Indien niet besproken, selecteer het standaardantwoord.

6d. Thema 4: Leren en Verbeteren

Algemeen beeld thema 4: Leren en Verbeteren		
Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Beschrijving algemeen beeld uit deze herhaalscan na het kwaliteitsgesprek
Op orde	Op orde	Bijgesteld naar groen met een geel randje. Er zijn nog onderlinge verschillen in mate van ontwikkeling op feedback geven en samenwerken. Loslaten van de oude topdown cultuur is gaande met groter bewustzijn van eigen invloed. Door kort cyclisch te werken wordt bewuster en systematischer geleerd en verbeterd.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Reflectie en bespreken wat beter kan	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/on duidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Er wordt in sommige teams over elkaar gepraat en niet met elkaar. In andere teams is er getraind en heeft goed geholpen bij het elkaar aanspreken. Heeft geleid tot meer openheid omdat er gevraagd wordt i.p.v. geoordeeld.
Voldoende overlegmomenten	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Zorgmedewerkers kunnen input geven voor kwaliteitsplan en -verslag	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Wederkerigheid kan beter. Besef is er niet altijd bij medewerkers dat ze hier gebruik van kunnen maken. Er zijn teams die dit wel doen. Het kwaliteitsplan is volgens het kwaliteitskader vormgegeven met betrokkenheid vanuit de werkvloer. Is bondig en actie- en resultaatgericht beschreven. Komen vanuit meer topdown cultuur en moet nog meer inslijten. Daarnaast: je bereikt nooit iedereen 100%.



Kwaliteitsmanagement-systeem, kwaliteits-handboek en protocollen	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Cultuur van leren en verbeteren	Op orde	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Bewust mee bezig. Er wordt kort cyclisch gewerkt. Logisch dat je het niet altijd met elkaar eens bent (verschillende disciplines) maar is geen issue: zonder wrijving geen glans.
Voldoende tijd en ruimte voor deelname aan lerend netwerk	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst

6e. Thema 5: Leiderschap, governance en management

Algemeen beeld thema 5: Leiderschap, governance en management		
Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Beschrijving algemeen beeld uit deze herhaalscan na het kwaliteitsgesprek
Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	De transitie naar zelforganisatie is volop gaande waarbij de teamcoach nog meer in positie moet komen. Contact met management is laagdrempelig. Je uitspreken als je hulp nodig hebt en wederkerigheid van zowel input ophalen en terug vertalen naar beleid, staan nog vooraan in ontwikkeling.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Organisatie heeft heldere visie	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Voelen en dragen het zo uit als de Waalboog vraagt. Maar men denkt dat niet iedereen zich daar steeds van bewust is.
Bestuur en Management Team sturen op kwaliteit	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Leiding is betrokken: meelopen, weten wat er speelt	Aandachts punt	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Laagdrempelig contact met coach, manager en bestuurder wordt zo ervaren. Tijdens covid was er wel bewust minder fysieke aanwezigheid van manager op locatie zelf. Men voelt zich gezien en gehoord want als er hulp nodig is, bv na incident in team, wordt dat ook ingezet. Daarvoor is het 'luisterend oor-team' in het leven geroepen in coronatijd. Maar daarnaast ook appèl op eigen actie, je moet wel naar voren komen als medewerker. Puntje van aandacht: als leiding actiever monitoren /oog hebben voor wat er aan de hand is in een team. Duidelijkheid bv van rol teamcoach, die nog vrij nieuw is, mag meer.
Leiding ondersteunend: weet wat medewerkers nodig hebben	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<input type="checkbox"/>	In aansluiting op vorig punt:
Medewerkers kunnen invloed	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Dit is Waalboogbreed anders ingericht: dergelijke platforms zijn er niet binnen de Waalboog, hetgeen een bewuste keuze is. Naast de OR en bewonersraden per locatie, zijn

uitoefenen op het beleid			er ook een kwaliteitscommissie, met een verpleegkundig platform. En aan ontwikkeltrajecten, zoals Omgang Onbegrepen Gedraag wordt met brede vertegenwoordiging gewerkt. CR is net uiteengevallen, die wordt weer opgestart. Zijn nog wel zoekende in de manier waarop je medewerkers effectief betreft bij strategische ontwikkelingen zonder in een Poolse landdag te vervallen.
Herhaalscan: Is er professionele inbreng bij de Raad van Bestuur: SO, verpleegkundige of psychosociaal zorgverlener	Ja		

6f. Thema 6: Personeelssamenstelling

Algemeen beeld thema 6: Personeelssamenstelling		
Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Beschrijving algemeen beeld uit deze herhaalscan na het kwaliteitsgesprek
Aandachtspunt	Neutraal/onduidelijk beeld	Beweging is gaande maar er zijn nog de nodige stappen te zetten. Aanwezigheid van een verpleegkundige op de afdeling helpt om kennis en vaardigheden op peil te krijgen. Dit is nog niet overal ingeregeld. Verzuim en verloop zijn aandachtspunt, de rek is er uit bij de teams. Hier is oog voor, o.a. door andere wijze van voeren ontwikkelgesprekken met focus op ontwikkelbehoefte en werkplezier. Ook wordt nagedacht hoe personeel beter behouden kan blijven voor de organisatie.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Deskundig personeel: voldoende kennis en vaardigheden	Op orde	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Algemene kennis is vrij goed ontwikkeld hier maar persoonlijke verschillen in vaardigheden zijn er ook. Waar men ook aandacht voor vraagt: houding van 'we hebben het altijd zo gedaan'. Op elke afdeling een verpleegkundige is een wens want geeft een belangrijke boost aan de kennis. Fors geïnvesteerd met coronamiddelen in scholing maar met uitdaging om waar te kunnen maken ivm kunnen uitroosteren van medewerkers.
Voldoende personeel voor uitvoering zorg	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Herkenbaar als groot zorgpunt: veel vacatures staan uit. Wordt met veel energie voor gezorgd dat teams zo min mogelijk last ervan ervaren.
Voldoende personeel (eis): intensieve zorgmomenten minimaal 2 zorgmedewerkers	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Voldoende personeel (eis): altijd iemand in huiskamer of	Aandachtspunt	Neutraal/onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst



gemeenschappelijke ruimte				
Goede balans vast-flexibel	Aandachts punt	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Samenwerking in team	Neutraal/ onduidelijk beeld	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Voldoende (na)scholing, sluit aan bij behoefte	Neutraal/ onduidelijk beeld	Neutraal/ onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Wordt in de plannen veel geïnvesteerd. Maar uitvoering is afhankelijk van bezetting. Palet van aanbod zal onder de loop worden genomen om ook meer op maat te doen, zoals meer rondom psychosociale problematiek of daginvulling.
Voldoende aandacht voor ontwikkeling/ Jaarlijkse functionerings gesprekken	Op orde	Neutraal/ onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Hiervoor is een nieuwe opzet voor gesprek dat je met de teamcoach hebt. Gaat meer de diepte in dan in oude vorm: veel meer naar de persoon, diens ontwikkelbehoefte en werkplezier bv. Dat is in ontwikkeling in het kader van toe naar zelforganiserende teams. De balans tussen aandacht voor de individuele ontwikkeling en de teamontwikkeling komt daarin ook naar voren. Dat is alleen nog niet overal bekend.
Medewerkers voldoende tijd voor scholing	Neutraal/ onduidelijk beeld	Neutraal/ onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Ziekteverzuim geen structureel probleem	Ernstige issues	Aandachtspunt	<input checked="" type="checkbox"/>	Wordt door iedereen ervaren als een structureel zorgpunt. Lastig punt ook binnen teams met de verschillen tussen medewerkers en hun bereidheid om in te vallen. Maar overall ook begrijpelijk: de rek is er uit. En de arbeidsmarkt blijft daarin ook de komende jaren nog een probleem. Dus oproep ook aan medewerkers om ambassadeur van het werk en de waalboog te zijn.
Verloop geen structureel probleem	Ernstige issues	Aandachtspunt	<input checked="" type="checkbox"/>	De markt is volop in beweging en medewerkers stromen uit. Soms is dat gewenst. M.b.t. ongewenst verloop wordt nagedacht hoe 'de achterdeur' kan worden dicht gezet.
Plezier in het werk	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst

6g. Thema 7: Gebruik van hulpbronnen

Algemeen beeld thema 7: Gebruik van Hulpbronnen		
Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Beschrijving algemeen beeld uit deze herhaalscan na het kwaliteitsgesprek
Op orde	Op orde	Initieel geel/groen. Is nog in transitie maar de ontwikkeling is dermate positief dat is bijgesteld naar groen.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Regelmatige evaluatie werkwijzen	Op orde	Neutraal/ onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Beschikbaarheid en	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst

vindbaarheid materialen en hulpmiddelen				
Mogelijkheden voor inzet (vernieuwende) technologieën	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Facilitaire diensten ondersteunen zorgmedewerkers	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Herkenbaar aandachtspunt van personeel in de Brasserie. Maar de andere facilitaire inzet is echt ondersteunend. Opvolging en doorlooptijd van de servicedesk wordt als punt van aandacht meegegeven door aanwezigen. Voorbeeld: trage levering van gevraagde tags. .
Ondersteunende diensten ondersteunen zorgproces	Op orde	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	In de teams is steeds meer bekend over bij wie ze waarvoor moeten zijn. Taken van voorheen de zorgmanagers zijn nu belegd bij andere functies, zoals roostercoaches, teamcoaches en dat is nog in ontwikkeling.
Hoe staat de locatie ervoor met het gebruik van (arbeidsbesparende) technologie?			Type hier uw antwoord	

6h. Thema 8: Gebruik van informatie

Algemeen beeld thema 8: Gebruik van informatie		
Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Beschrijving algemeen beeld uit deze herhaalscan na het kwaliteitsgesprek
Op orde	Aandachtspunt	Hier wil men nog wel meer werk van maken. Met name rondom gebruikersvriendelijkheid van systemen.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Cliëntervaringen minimaal 1 keer per jaar gemeten	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Gebruik cliëntervaringen om zorg te verbeteren	Op orde	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Het individuele wordt wel echt goed opgepakt maar het overall deel met behulp van CareRate moet nog wel meer tussen de oren.
(Stuur)informatie is beschikbaar o.a. t.b.v. leren en verbeteren	Op orde	Neutraal/onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Geen onnodige registratie van gegevens (administratieve lasten)	Aandachtspunt	Aandachtspunt	<input checked="" type="checkbox"/>	Qua ECD is het niet genoeg op orde: meer uniformiteit wenselijk. Op te veel plekken staat informatie waardoor het moeilijk vindbaar is en iedereen op verschillende plekken rapporteert.

6i. Zijn er issues ten aanzien van andere programmapunten van Ministerie VWS Langdurige Zorg? Vink de programmapunten aan waarop issues aanwezig zijn en geef daarbij een toelichting.

Gebruik Technologie	<input type="checkbox"/>	Type hier een toelichting
Antibiotica Resistentie (hygiëne)	<input type="checkbox"/>	Type hier een toelichting
Wet zorg en dwang (onvrijwillige zorg)	<input type="checkbox"/>	Type hier een toelichting
Administratieve lasten	<input type="checkbox"/>	Zou opnieuw naar gekekn moeten worden

6j. Wat is het integrale beeld: Hoe hangen de aandachtspunten op de verschillende thema's met elkaar samen?

De inhoud staat hoog in het vaandel Nijvelt en is op orde. De warme zorg is terug te zien in veel donkergroene scores bij zowel bewoners als medewerkers. In krap een jaar tijd zijn grote stappen gezet waarbij corona ook voor focus heeft gezorgd. De ontwikkeling naar stevige nieuwe zelforganiserende teams is gaande waarbij aandacht nodig is voor de onderlinge verschillen. De rol van teamcoach en inzet van verpleegkundige is hierbij van groot belang.

Op organisatieniveau is groot bewustzijn om via de randvoorwaarden de inhoud te ondersteunen en MT is zichtbaar en nabij. Ontwikkeling is gaande waarbij de invoering van zelforganisatie als sturingsprincipe in het oog springt. Dit proces wordt welbewust en zorgvuldig doorlopen. Bij medewerkers moet wederkerigheid en bewustzijn van eigen invloed nog groeien waarbij het loslaten van de oude topdowncultuur ook een rol speelt. Aandacht is er voor de eigen ontwikkelbehoefte en werkplezier.

Meer en beter samenwerken tussen zorg, welzijn en facilitair als een netwerk rondom bewoners speelt op alle locaties. Omslag van systeemwereld naar leefwereld vraagt aandacht op het ECD. In het samenspel met familie is verwachtingenmanagement een ontwikkelpunt waarbij versterken van gespreksvaardigheden een hulpmiddel kan zijn.

6k. Hoe verhouden de locatieontwikkelingen in het afgelopen jaar en de huidige aandachtspunten van de locatie zich tot de (locatie-overstijgende) organisatieontwikkeling of organisatiebrede aandachtspunten?

Op alle locaties is de richting naar zelforganisatie inmiddels zichtbaar, zo blijkt uit de vragenlijsten en de gesprekken. Het verder brengen van deze ontwikkeling kost aandacht en tijd, waarbij er voor de ondersteunende diensten nog een uitdaging ligt om proactiever en servicegericht hierin te faciliteren.

vullen door de locatiemanager (6l t/m 6o):

6l. Ongeveer een jaar geleden is de scan ook afgenomen op deze locatie. Welke verandering heeft de locatie sindsdien doorgemaakt? Het kan hierbij gaan om bewust ingezette veranderingen, maar ook om externe factoren die invloed hebben gehad op de locatie.

Covid heeft een grote rol gespeel in sde organisatie. We hebben toen laten zien dat het primaire proces echt centraal stond en al het andere ondersteunend is. Dat is niet geheel meer losgelaten. Start processen zelforganisatie heeft een effect op de uitkomsten. Ook start Care-rate heeft daaraan bijgedragen.

6m. Op welk(e) thema('s) van het Kwaliteitskader heeft deze verandering vooral betrekking?

- Thema 1: Persoonsgerichte zorg
- Thema 2: Wonen en welzijn
- Thema 3: Veiligheid
- Thema 4: Leren en verbeteren
- Thema 5: Leiderschap
- Thema 6: Personeelssamenstelling
- Thema 7: Gebruik van hulpbronnen
- Thema 8: Gebruik van informatie

6n. Hoe beoordeelt u de verandering die de locatie het afgelopen jaar in het algemeen heeft doorgemaakt? *Let op: bij het veranderen van uw antwoord zowel het nieuwe antwoord aanvinken als het oude antwoord 'uit'-vinken.*

Helemaal geen verandering
Een grote verandering

6o. Hoe beoordeelt u de bijdrage van de deelname aan WOL aan deze verandering? *Let op: bij het veranderen van uw antwoord zowel het nieuwe antwoord aanvinken als het oude antwoord 'uit'-vinken.*

WOL heeft hier helemaal niet aan bijgedragen
WOL heeft hier een grote bijdrage aan geleverd

Toelichting: We hebben op 1 afdeling ondersteuning gehad van een coach van WOL maar verder niet op de locatie.

7. Ondersteuningsbehoefte

Als er ondersteuningsvragen zijn betreffen dit locatieoverstijgende sthema's die we beter in gezamenlijkheid kunnen vaststellen.

7a. Wat is de verandercapaciteit van de locatie?

Er is zeker sprake van verandercapaciteit al we hierin wel een duidelijk focs aanbrengen.

7b. Welke aandachtspunten en onderliggende oorzaken kan de locatie zelf oppakken of worden zelf opgepakt?

Alle onderdelen die bovenstaand oranje kleuren en enkele die geel kleuren. Met veel van de onderwerpen zijn we al bezig.

7c. Bij welke punten is ondersteuning nodig vanuit Waardigheid en trots op locatie?

Wil ik waalboogbreed bekijken

8. Terugkoppelgesprek

8a. Wie waren er aanwezig bij het terugkoppelgesprek? *Geef per functie het aantal aanwezigen:*

Directeur:	Type hier het aantal
Bestuurder:	1
Clustermanager:	2
Kwaliteitsmedewerker:	2
Staf/ beleidsmedewerker:	Type hier het aantal



Teamleider:	Type hier het aantal
Anders, namelijk:	Type hier de andere functies en het aantal aanwezigen

8b. Is er herkenning en onderschrijving van de foto op locatie?

Ja

Toelichting:

Op een aantal punten wel maar op sommige punten niet.

8c. Herkenning en onderschrijving analyse verbeterpunten en ondersteuningsbehoefte locatie?

Ja

Toelichting:

In het terugkoppelgesprek is er duidelijk overeenstemming over het feit dat er vooral een organisatiebrede ondersteuningsvraag is: enerzijds op implementatie van visie en beleid op informele zorg en anderzijds op het herinrichten van het klantproces.

8d. Beschrijving locatie in relatie tot de organisatie.

Deze locatie is vergelijkbaar met andere locaties voor wat betreft organisatiestructuur, beslissingsbevoegdheden, mandaat. Afwijkend: Zeer sterke mate van onderlinge betrokkenheid, medewerkers leggen de lat hoog (zijn kritischer dan familie), sterke groep verpleegkundigen, 3 teams zo goed als zelforganiserend, overige teams staan hiervoor open.

8e. Is de verwachting/het beeld dat de uitslag/het patroon van deze locatie ook voor andere locaties geldt?

Er zijn duidelijke overeenkomsten tussen de locaties in de aandachtspunten. Zo vraagt het loslaten van de oude, hiërarchische cultuur aandacht, als ook het voeren van het goede gesprek (intern, met familie). Daarnaast zijn er ook enkele locatiespecifieke punten zoals beschreven in 6j.

8f. Krijgt de locatie voldoende ruimte om eigen projecten op te zetten, of komt dat vanuit centraal?

De meeste projecten komen van centraal maar dat geeft toch ook wel ruimte voor eigen projectern. Als men plannen of ideeën heeft kan dit altijd.

9. Beelden ondersteuningsadvies vanuit Scanner(s)

9a. Oordeel over stand van zaken locatie op de 8 thema's: geven de kleuren (bij onderdeel 5) de stand van zaken goed weer? Ook gelet op de cultuur en reflexief vermogen op de locatie (onbewust onbekwaam).

Ja, de kleuren geven de stand van zaken goed weer. Zowel de locatie zelf, het clustermanagement als de organisatie hebben een duidelijk beeld van de gewenste koers en de stand van zaken in die transitie. Het beeld van de scanners op basis van alle gesprekken is dat de organisatieontwikkeling op een hele zorgvuldige manier wordt vormgegeven en gefaciliteerd.

9b. Oordeel over geformuleerde ondersteuningsbehoefte: is de door de locatie (/ organisatie) geformuleerde ondersteuningsbehoefte passend bij de stand van zaken. Ook gelet op de sterke kanten, risico's, kansen en verandercapaciteit van de locatie.

De Waalboog is in transitie naar zelforganisatie, niet als doel op zich maar als vehikel om kwaliteit te leveren en plezier en eigenaarschap bij medewerkers te vergroten. De organisatie geeft daar zelf invulling aan, met ondersteuning van een externe partij. Dat richt zich bijvoorbeeld op de rol en inzet van de teamcoaches maar ook op houding en inzet van de teams.

Twee organisatiebrede thema's waar wij toegevoegde waarde zien voor externe ondersteuning vanuit WOL zijn:

- Informele zorg: de Waalboog heeft een duidelijke visie en beleid om de informele zorg te professionaliseren. Dat betekent ook een andere samenwerking tussen formele en informele zorg. Zij hebben hulp nodig bij het implementeren daarvan in de organisatie omdat dat een andere manier van denken en werken en dus ook ander gedrag van de professionals vraagt.
- Herinrichting van de processen rondom de cliënt: het ecd is verouderd en daarmee ook de processen en administratieve lasten. Dat heeft impact op de ervaren werkdruk omdat de processen nog hetzelfde zijn ingeregeld als 15 jaar geleden terwijl de turnover vele malen groter is geworden en ook in een andere context. Ondersteunen bij het herontwerpen van de klantreis/zorgpaden helpt de organisatie op meerdere vlakken: samenwerking met externe partijen (incl informele zorg), multidisciplinaire interne samenwerking en de rol van de zorgteams.

Dit kan de organisatie helpen om die ambities in de praktijk te realiseren en te borgen.

9c. Wat is de categorie-indicatie voor de ondersteuning? (alleen bij herhaalscan t.b.v. eindevaluatie)

Categorie-indicatie:

Plus ondersteuning

9d. Welke onderwerpen zouden de scanners mee willen geven ter bespreking tijdens het (tussen-/eind-)evaluatiegesprek van het huidige/afgeronde ondersteuningstraject op deze locatie?

n.v.t.