

SCANVERSLAG HERHAALSCAN

KWALITEITSKADER VERPLEEGHUISZORG

Herhaalscanverslag v2

Datum:	2-12-2021
Organisatie:	De Waalboog
Locatie:	St. Jozefklooster
WT-nummer:	WT422304
Naam scanner 1:	Lonneke van Nistelrooij en Sander Merkus
Naam scanner 2:	Petra Smeets

1. Achtergrondinformatie

De situatie op Sint Jozefklooster is veranderd. Op deze bijzondere woon- zorglocatie van de Waalboog woonden tot begin van dit jaar een groep paters-in-ruste (20 personen) met een eigen overste (oud-verpleegkundige). Zij zijn verhuisd en nu is in deze locatie alleen de groep bewoners uit de wijk over(op dit moment 25 bewoners). Het vertrek heeft veel impact op de bewoners én op het personeel dat in formatie terug moest met alle onzekerheid van dien. Het pand is verkocht. In de nabije toekomst (3, 4 jaar) gaat de Waalboog op het terrein van Jozefklooster nieuwbouw realiseren voor circa 40 bewoners, volgens KSW concept.

Dit verslag is gebaseerd op een herhaalscan.

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

Geen ondersteuning

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	30,6
Aantal aantal medewerkers in loondienst (aantal)	Deze informatie is niet beschikbaar	42
Totaal aantal cliënten	32	25
Percentage cliënten met behandeling (%)	0	0
Aantal cliënten per specifieke doelgroepen	Psychogeriatric: 5 Somatiek: 27 Anders, namelijk: Deze informatie is niet beschikbaar	Psychogeriatric: Type hier het aantal Somatiek: 25 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	1,22

2. Kwaliteitsgesprek sleutelfiguren algemeen

Wie heeft de vragenlijst ingevuld?

<i>Clïënt/familie/vrijwilliger:</i>	9
<i>Medewerkers:</i>	10
<i>Beleid/Bestuur/management:</i>	1

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

<i>Verzorgenden/ Verpleegkundigen /EVV-er/VIG-er/ helpende*</i>	1	<i>Specialisten Ouderengeneeskunde (SO) / andere behandelaar</i>	1
<i>Kwaliteitsmedewerker</i>	Type hier het aantal	<i>Locatiemanager</i>	1
<i>Clïëntenraad/familie/ naaste/ mantelzorg</i>	Type hier het aantal	<i>Vrijwilliger</i>	Type hier het aantal
<i>Teamleider/Teamcoach</i>	1	<i>Facilitair medewerker Staf:</i>	1
<i>Beleid/HRM/financiën</i>	Type hier het aantal	<i>Welzijnsmedewerker/ ABV-er</i>	1

Algemene indruk van de scanner van het kwaliteitsgesprek:

Het gesprek met een kleine groep betrokkenen gevoerd, vanuit het perspectief van zowel de dagbehandeling als het zorgteam. De aanwezige teamcoach kon vanwege haar eerdere ervaring in de directe zorg de inbreng vanuit de functionaris inbrengen. Duidelijk werd dat Jozefklooster een pittige periode achter de rug heeft met de recente verhuizing van 22 paters naar een andere locatie. Het was een open en bevlogen gesprek, soms iets te bescheiden over de prestaties zo is het beeld. Goed om te zien dat de rust wederkeert en perspectief wordt geboden.

3. Korte beschrijving van locatiebezoek

Het gesprek heeft op locatie plaatsgevonden maar i.v.m. coronamaatregelen is er geen rondleiding geweest.

4. Tabel met themakleuren uit de vorige scan

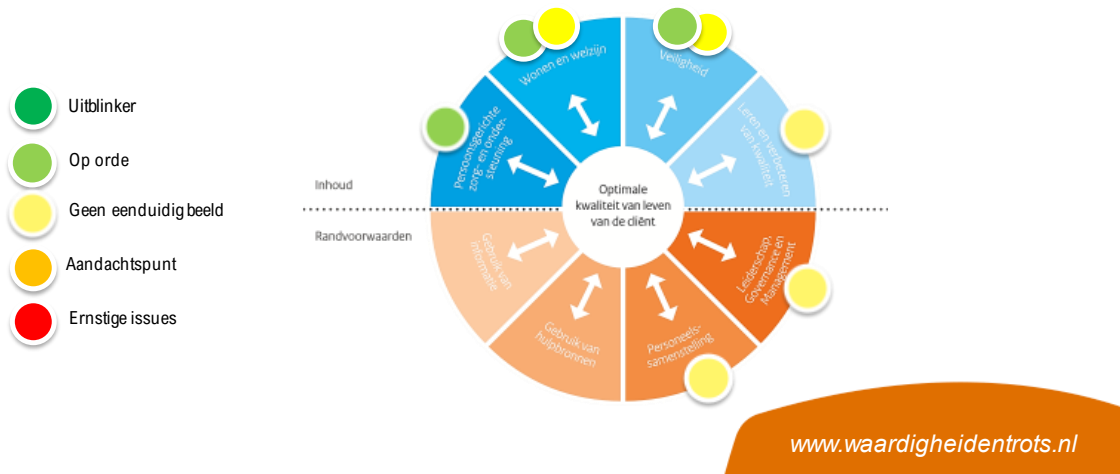
<u>Thema 1:</u> Persoons gerichte zorg	<u>Thema 2:</u> Wonen en welzijn	<u>Thema 3:</u> Veiligheid	<u>Thema 4:</u> Leren en Verbeter en	<u>Thema 5:</u> Leidersch ap, governan ce en managem ent	<u>Thema 6:</u> Personeel s- samenste lling	<u>Thema 7:</u> Gebruik van hulpbron nen	<u>Thema 8:</u> Gebruik van informati e

Op orde	Neutraal/ onduidelijk beeld	Op orde	Neutraal/ onduidelijk beeld	Aandacht spunt	Aandacht spunt	Neutraal/ onduidelijk beeld	Neutraal/ onduidelijk beeld
---------	-----------------------------------	---------	-----------------------------------	-------------------	-------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

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

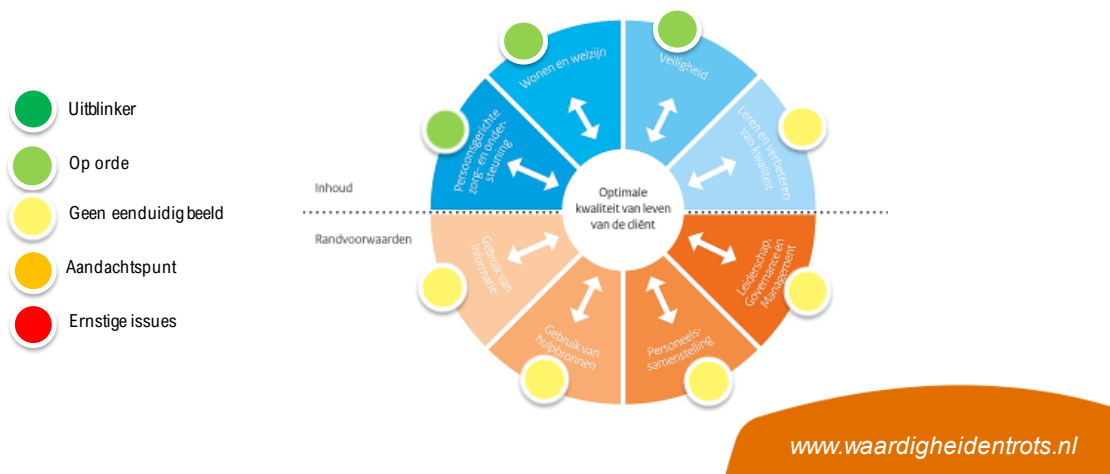
Themascores vóór het kwaliteitsgesprek							
Thema 1: Persoons- gerichte zorg	Thema 2: Wonen en welzijn	Thema 3: Veiligheid	Thema 4: Leren en verbete- ren	Thema 5: Leidersch- ap, governanc- e en managem- ent	Thema 6: Personeels- samenstell- ing	Thema 7: Gebruik van hulpbronn- en	Thema 8: Gebruik van informatie
Op orde	Op orde	Op orde	Neutraal/ onduidelijk beeld	Neutraal/ onduidelijk beeld	Neutraal/ onduidelijk beeld	Kies een kleur	Kies een kleur

(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:

Door het gebrek aan voldoende respondenten vanuit medewerkers, in combinatie met sommige opmerkingen, was er op sommige thema's geen of een gele kleur aan toegekend.

Wonen en welzijn en veiligheid zijn definitief naar een groene score gegaan omdat de basis echt goed op orde is zo blijkt uit het gesprek.

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	Bewoners zijn hier heel positief over en dat onderschrijven ook de aanwezigen. Deze locatie heeft aandacht en het tegemoet komen aan individuele behoeften en mogelijkheden hoog in het vaandel staan en handelt ernaar. Het vertrek van een groep bewoners is een gemis dat langzaam heelt.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Aandacht voor bewoners	Neutraal/on duidelijk beeld	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Een grote verandering was het vertrek van de paters uit dit pand. Een groot gemis, in de reuring en in activiteiten zoals de mis. Dat was een wekelijks moment van verbinding, nu nog maar 1x in de twee weken. De locatie heeft stappen gezet om dat op te pakken, zoals het realiseren van een huiskamer. We werken eraan om het op orde te krijgen, maar het is wel voldoende.
Zorgleefplan: opstellen	Op orde	Uitblikker	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Zorgleefplan: binnen 6 weken	Op orde	Op orde	<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	Uitblikker	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
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	Neutraal/on duidelijk beeld	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Bewoners hebben hun eigen huisarts. En die band is heel sterk tussen zorgteam en behandelaren. SOG en psycholoog zijn tweewekelijks op de locatie om met name ook de gedragsvisites te doen en casusbespreking met zorg. Ook standaard bij de (wekelijkse) MDO aanwezig. Ook voor de dagbehandeling geldt dat. Punt van aandacht bij dagbehandeling: de faciliteiten voor de fysio.
Wensen en behoeften bewoner zijn leidend voor medewerkers	Op orde	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Als iemand hier in huis komt, wordt meteen het gesprek gevoerd over dagbesteding en de interesses/behoeften en dat volgen we ook steeds omdat mogelijkheden van bewoners ook kunnen veranderen. Er wordt gewerkt met een dagbestedingsplan maar bewoners bepalen dat echt zelf en wij volgen dat. Vanuit zorg wordt aangevuld dat voor sommige bewoners juist meer kaders nodig zijn maar ook dan zorgen we voor zoveel mogelijk eigen regie binnen die kaders.

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	De locatie is helemaal ingesteld op het welzijn van bewoners en blinkt hierin volgens management ook echt uit in het persoonlijke en in de creativiteit om mogelijk te maken wat bewoners willen. Punt van aandacht is verwachtingenmanagement richting familie.



Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Aandacht voor levensvragen	Op orde	Uitblinker	<input checked="" type="checkbox"/>	De jongere medewerkers voelen zich hier nog wat onervaren in soms maar worden hierin wel heel goed gecoacht door de ervaren collega's. Is echt aandacht voor op deze locatie. Mede door historie met paters. Die aandacht geldt voor zorg én dagbehandeling: daar hebben ze specifieke gespreksgroepen. Echt goed, zelfs voorbeeld voor andere organisaties.
Familieparticipatie: actieve bijdrage en duidelijk beleid	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Familie geeft in begin zeker vaak aan dat zij even ademruimte nodig hebben. Maar medewerkers zijn alert op signalen van familie die weer meer wil/kan doen. Daarnaast wordt ook onderkend dat dat soms misschien te veel ingevuld wordt. En te lang te veel ontzien, ook in de verantwoordelijkheden die bij familie hoort te liggen. Huisbezoeken invoeren is een middel om hier nog wat duidelijker verwachtingenmanagement te doen.
Hygiëne: persoonlijke verzorging bewoners	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Hygiëne: schone ruimtes	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Gebeurt nu volgens de richtlijnen van schoonmaken en dat leidt wel tot minder tijd voor gesprek/aandacht voor bewoners. Dat merken bewoners maar verder is het op orde.
Zinnvolle tijdsbesteding en activiteiten	Neutraal/onduidelijk beeld	Uitblinker	<input checked="" type="checkbox"/>	Dit is goed in balans tussen groeps- en individuele activiteiten. Belangrijke verbindende factor waren de kerkdiensten. Die zijn nu veel minder frequent. Dat gemis wordt binnenkort opgevangen met een nieuwe huiskamerinvulling. In combinatie met corona is het moeilijk maar zoektocht naar alternatieven is hier heel goed gelukt. Bewoners worden echt heel goed gehoord. Ook hieraan kunnen andere locaties een voorbeeld nemen.
Vrijwilligers: goede samenwerking en duidelijke taken	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Maaltijden: tevredenheid	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Leefruimtes passend bij doelgroep	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Bewoners en bewonersraad zijn vanaf het begin betrokken bij het proces van verbouwing en de nieuwe inrichting met kleuren e.d.. Lastig en niet op te lossen kenmerk van dit gebouw zijn de beperkte mogelijkheden qua sanitair.

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	Ook hier staat een stevig fundament van bewustzijn in en handelen naar de regels en afspraken rondom veilige zorg. Met twee punten waar meer aandacht voor mag komen: bewustwording rondom vrijheidsbepalende maatregelen en het melden van Grens Overschrijdend Gedrag (GOG = MIM).
---------	---------	--

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/ onduidelijk beeld	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Vpk stimuleert het melden en analyseert die en legt dat ook terug bij het team. Zij hebben hierin een leidende rol en het proces en de praktijk is dan ook op orde. Zoals ook op andere locaties geldt ook hier dat er in het melden van GOG's wel meer alertheid mag zijn. In recent teamoverleg is dat ook besproken: wat vinden wij grensoverschrijdend gedrag/waarom goed om te melden. De Waalboog heeft wel degelijk gedragsregels opgesteld voor bewoners en familie maar daar mag meer bewustwording in zijn bij de teams.
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	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Dagbehandeling heeft er niet mee te maken. In het zorgteam is het voldoende op orde en zijn de afspraken helder. Geplaatste opmerking verwijst naar een eenmalig incident, niet structureel.
VBM voorkomen en inzetten	Op orde	Neutraal/ onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Het is een open locatie dus dit speelt niet in grote mate maar daarmee is niet gezegd dat het niet aandacht nodig heeft. Het bewustzijn over de kleine beperkende maatregelen mag meer. Bv over het op rem zetten van een rolstoel. Dat leeft hier minder.
Medewerkers werken hygiënisch	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
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



Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	Work in progress noemen de aanwezigen dit thema en daarom een gele score. Reflectie en feedback is behoorlijk ontwikkeld maar facilitair en ook nieuwe collega's moeten hierin meegenomen worden. Ook het eigenaarschap voor verbeteren en invloed pakken op organisatieniveau kan nog meer ontwikkelen. Richting bewoners is het eigenaarschap van 'mogelijk maken' juist sterk ontwikkeld.
----------------------------	----------------------------	--

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Reflectie en bespreken wat beter kan	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Wordt gewerkt met een Lean-verbeterbord bij dagbehandeling en dat is een goede ondersteuning van het continue leren en verbeteren. Het feedback geven en reflecteren is in zorgteam en bij dagbehandeling goed op orde en structureel onderwerp van gesprek. Maar bij facilitair nog echt groeiende: zij werden veel strakker aangestuurd en moeten nu wennen aan de ruimte, de eigen verantwoordelijkheid en het uitspreken/aanspreken.
Voldoende overlegmomenten	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Vooraf de opkomst kan meer maar de inrichting van overlegstructuur staat goed. Lijnen in MDO zijn afgelopen periode echt op goede manier een stuk korter en effectiever, blij met de positieve veranderingen van het afgelopen jaar zo vindt ook behandelaar. Vooral door de best complexe casussen is dit van groot belang. Dagbehandeling mist de informele contacten waardoor het samengevoel op de locatie wat meer moeite kost. Komt door inrichting van het pand nu en ook de roosterindeling.
Zorgmedewerkers kunnen input geven voor kwaliteitsplan en -verslag	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Kwaliteitsmanagementsysteem, kwaliteitshandboek en protocollen	Op orde	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Kaders en informatie is er. Binnen de kaders zijn er meer wegen die naar Rome leiden, daar maken de medewerkers gebruik van. Een bewoner zonder familie naar ziekenhuis, te weinig personeel, hoe dan? Partner van medewerker of iemand die niet werkt ingeschakeld, oplossing gezocht. Locatie is goed is goed in creatief schakelen om dat mogelijk te maken ipv te blijven hangen in belemmeringen en regels.
Cultuur van leren en verbeteren	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Niet iedereen neemt eigenaarschap, dat ligt een beetje verdeeld in het team en daarmee verklaart men de grijze score ('dit gaat niet over mij'). De verpleegkundige heeft een belangrijke stimulerende rol hierin, neemt teams ook mee maar krijgen het vaak weer terug; dat voelt misschien als bemoeial, maar ten onrechte.
Voldoende tijd en ruimte voor deelname aan lerend netwerk	Aandachts punt	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
Aandachtspunt	Neutraal/onduidelijk beeld	Hier zijn belangrijke stappen in gezet, Waalboogbreed en op deze locatie. Eigen invloed en zelfbewustzijn ook richting de rest van de organisatie groeit. Maar is nog broos omdat het nog te persoonsafhankelijk is.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Organisatie heeft heldere visie	Op orde	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Hier is maar 1 ding belangrijk en dat is de bewoner. Zit hier in de genen. Dat dat volgens de visie van de Waalboog is, ligt niet voor op het netvlies. Een tijd geleden voelden medewerkers van het klooster zich wat buitengesloten tov De Waalboog. Hebben de teamcoach en clustermanager weer verbinding in gebracht, met korte lijnen. De teamcoach kijkt naar mogelijkheden en gaat er voor. Medewerkers worden gehoord. De kanteling is er maar het oude calimero-gevoel is nog niet helemaal weg. Jarenlang was dit niet mogelijk en stoppen met jezelf ondergeschikt maken vraagt tijd.
Bestuur en Management Team sturen op kwaliteit	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Leiding is betrokken: meelopen, weten wat er speelt	Aandachtspunt	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	De uiteenlopende scores representeren het proces waar het klooster en de Waalboog in zit. Vroeger was het meer topdown maar nu mag je ergens iets van vinden. Dat kost tijd om aan te wennen. Kan de score ook worden verklaard door onhelderheid in rollen en verantwoordelijkheden? Ja, de rol van teamcoach kan zich nog verder uitkristalliseren maar een blauwdruk wil management er ook niet van maken. Doen en sturen wat nodig is. Zorgpunt is dat het wel heel erg gekoppeld is aan bepaalde personen en dus nog geen gemeengoed binnen de hele locatie is.
Leiding ondersteunend: weet wat medewerkers nodig hebben	Aandachtspunt	Neutraal/onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Medewerkers kunnen invloed uitoefenen op het beleid	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<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 er ook een kwaliteitscommissie, met een verpleegkundig platform. En aan ontwikkeltrajecten, zoals Omgang Onbegrepen Gedrag 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. Specifiek

			voor Jozefklooster geldt dat teamcoach met team eigen invloedssfeer creëert en daar vertrouwen in opbouwen. En dat mag ook mis gaan ('stralend falen'), ook een voorbeeld voor de organisatie.
Herhaalscan: Is er professionele inbreng bij de Raad van Bestuur: SO, verpleegkundige of psychosociaal zorgverlener			Kies Ja / Nee

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	De basis is nog niet op orde omdat met name het zorgteam nog de effecten van de onzekere periode, het (gedwongen) verloop en het verzuim ervaart. Maar de locatie is in stabielere vaarwater nu. Aandacht voor ontwikkeling en scholing is er maar mag nog wat bewuster bij medewerkers ervaren worden.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Deskundig personeel: voldoende kennis en vaardigheden	Neutraal/onduidelijk beeld	Uitblikker	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Voldoende personeel voor uitvoering zorg	Aandachtspunt	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Feitelijk is bezetting op orde. Maar formatie is gereduceerd door vertrek van de paters. Dat gaf onzekerheid. En daarnaast wisseling van EVV door vertrek en verschuivingen. Ook dat had impact op bewoners en personeel.. Dus voor het gevoel niet (altijd) op orde.
Voldoende personeel (eis): intensieve zorgmomenten minimaal 2 zorgmedewerkers	Aandachtspunt	Neutraal/onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
s	Ernstige issues	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Is op dit moment formeel niet van toepassing. Er is vanaf januari volgend jaar een huiskamer waarbij de bemensing van 08:00 - 20:00 geregeld is.
Goede balans vast-flexibel	Aandachtspunt	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	De balans wordt al positief gescoord door betrokkenen omdat er bij formatiereductie inhuur er uit ging en daarnaast veel geïnvesteerd wordt in opnemen van ZZP-ers in het team. Voor bewoners is het een vertrouwde kern zo denken aanwezig.
Samenwerking in team	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst

Voldoende (na)scholing, sluit aan bij behoefte	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Voldoende aandacht voor ontwikkeling/ Jaarlijkse functionerings gesprekken	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Begin dit jaar heeft iedereen nog een gesprek gehad. Toch wordt er kritisch gescoord. Wellicht door de nieuwe medewerkers. Daarnaast hadden de gesprekken ook een lading voor medewerkers omdat het over de verandering ging met keuze voor andere locatie of niet. De ruimte voor het gesprek met de teamcoach is er en wordt opgepakt.
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	Aandachts punt	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Veel ziekmeldingen. Drukt minder op de bewoners doordat medewerkers het contact met de bewoners voorop stellen. Vpk vangen ook stuk EVV-schap op. De rek is er inmiddels wel uit.
Verloop geen structureel probleem	Ernstige issues	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Veel verloop in het zorgteam. Facilitair, DB en dagbehandeling is stabiel. Er is zicht op waarom van verloop: opvangen van elkaars ziekteverzuim, gouden bergen die elders worden beloofd e.d. Sommige mensen wilden weer terug. Door integraal te werken met de huiskamer wordt de verbinding groter met hopelijk positieve impact op binnenhouden van medewerkers..
Plezier in het werk	Op orde	Uitblikker	<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
Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	Vanwege beperkte respons is dit thema in zijn geheel kort en bondig doorlopen. Eigen processen goed op orde. Grote verbeterpunt zit in de servicegerichtheid en het meedenken vanuit ondersteunende diensten.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Regelmatige evaluatie werkwijzen	Op orde	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Op deze locatie zijn ze goed in het evalueren en bijstellen. Aanwezigen zijn tevreden over de manier waarop zij consequent de PDCA-cyclus doorlopen.
Beschikbaarheid en vindbaarheid materialen en hulpmiddelen	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
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"/>	De ondersteuning op locatie is heel goed op orde. Compliment aan de huismeester die zijn best doet. Maar verder moet servicegericht vanuit facilitair echt beter. Het moet over veel schijven, lange doorlooptijden en heel reactief. Ze zouden veel meer moeten meedenken/vooruitdenken met ons/
Ondersteunende diensten ondersteunen zorgproces	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Datzelfde geldt voor de andere ondersteuningsdiensten.. Flexbureau en servicedesk kunnen meer meedenken. Zijn hiërarchisch gevoelig, clustermanager in cc helpt direct om het op te lossen. Medewerkers locatie brengen het wellicht ook te lief?!
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
Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	Idem als bij thema 7: score bepaald op basis van het gesprek aan tafel, vanwege beperkte respons. Het is groen met een gele rand: inzet van CareRate als kortcyclisch clientervaringsinstrument moet nog systematischer en administratieve last voor teamcoach vraagt ook nog wat aandacht.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Clientervaringen minimaal 1 keer per jaar gemeten	Aandachtspunt	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	CareRate is hier al geïmplementeerd (kort cyclisch werken). Systematisch ophalen wordt niet op alle fronten gedaan. Kan bewuster. Wel bij maaltijden maar niet specifiek bij DB bijvoorbeeld. Voor MDO gebeurt dit wel standaard in de voorbespreking, ook met familie inbreng en terugkoppeling.
Gebruik clientervaringen om zorg te verbeteren	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Zie hierboven.
(Stuur)informatie is beschikbaar o.a. t.b.v. leren en verbeteren	Op orde	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	De (zorg)medewerkers zijn hier niet mee bezig en de teamcoach en manager vinden de stuurinformatie zeker op orde met dashboard en goede maraps.
Geen onnodige registratie van gegevens (administratieve lasten)	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Teamcoach ervaart deze als hoog en kan/wil nog niet te veel delegeren naar de zorg op dit moment. Zoveel mogelijk uit het primair proces halen is de inzet van de organisatie en daar is men actief mee bezig. Eigenaarschap op roosteren groot, doen het zelf en gaat goed. Willen geen roostercoach vanuit de organisatie.

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"/>	Type hier een toelichting

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

De rust is wel weergekeerd op Jozefklooster maar het is een broos evenwicht dat sterk afhankelijk is van personen. De formatiereductie en het verloop hebben een wissel getrokken op het zorgteam qua werkdruk. Dat heeft de zorg en de aandacht voor bewoners in zijn geheel niet belemmerd. De locatie is een voorbeeld voor bewuste aandacht voor bewoners en inventief en vasthoudend mogelijk maken wat moeilijk lijkt. Stabiliteit in de bezetting van het zorgteam realiseren is een punt van aandacht net als het versterken van het zelfbewustzijn en eigenaarschap, zeker ook bij het facilitaire team. Daarnaast is het belangrijk om aandacht te blijven hebben voor de binding tussen zorg, dagbesteding, dagbehandeling en facilitair. Naar de ondersteunende diensten toe is het vooral de vraag om een servicegerichte manier van denken en doen.

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.

In te 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.

De besturingsfilosofie, de verandering van meer taakgericht naar persoonsgericht heeft zich verder door kunnen ontwikkelen. Naast een aantal nieuwe mensen op sleutelposities heeft ook de Corona ertoe bijgedragen dat de bewoner centraal kwam te staan. Ook heeft de organisatie de wijze van zelforganisatie verder doorgevoerd. Dit is nog in het proces maar heeft al wel zijn eerste vruchten afgeworpen in het anders leren kijken en meer regienemen vanuit het operationele proces. De organisatie zit hierin in de transitie van een meer hiërarchische en taakgerichte aansturing naar een coachend en faciliterende aansturing wat als een katalysator werkt voor meer ruimte binnen het operationele proces met als doel een hogere klanttevredenheid.

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

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Thema 1: Persoonsgerichte zorg | <input checked="" type="checkbox"/> Thema 5: Leiderschap |
| <input checked="" type="checkbox"/> Thema 2: Wonen en welzijn | <input checked="" type="checkbox"/> Thema 6: Personeelssamenstelling |
| <input type="checkbox"/> Thema 3: Veiligheid | <input type="checkbox"/> Thema 7: Gebruik van hulpbronnen |
| <input type="checkbox"/> Thema 4: Leren en verbeteren | <input type="checkbox"/> Thema 8: Gebruik van informatie |

6n. Hoe beoordeelt u de verandering die de locatie het afgelopen jaar in het algemeen heeft doorgemaakt?

Helemaal geen verandering				Een grote verandering
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

6o. Hoe beoordeelt u de bijdrage van de deelname aan WOL aan deze verandering?

WOL heeft hier helemaal niet aan bijgedragen				WOL heeft hier een grote bijdrage aan geleverd
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Toelichting: Bewustwording via een eenduidige methode is enorm helpend gebleken. Naast dat we ons kwaliteitsplan hebben opgezet op het kwaliteitskader verpleeghuiszorg heeft ook het team van de dagbehandeling en het zorgteam hun eigen scan ingevuld waarin ze kort cyclische verbeterpunten hebben aangebracht. Dit maakt dat de organisatie in methodiek is uitgelijnd.

7. Ondersteuningsbehoefte

Dit item wil ik graag bespreken in ons overleg. Gaat om de HOE.

Hulpvragen zijn; Het echte gesprek, in dialoog gaan met bijv. informeel netwerk wordt nog te sporadisch gedaan.

Eigenaarschap en weg uit het calimero effect. Trots zijn op wat er gedaan wordt binnen het SJK mag wel meer.

Specifieke ontwikkeling van medewerkers op PG zorg.

7a. Wat is de verandercapaciteit van de locatie?

Zeer groot. Het SJK is heel klein en heeft mede daardoor een grote verander capaciteit. De lijntjes zijn kort en coaching wordt daar erg goed ingezet.

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

Op alle onderdelen is de locatie actief ter verbetering.

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

Laten we deze bekijken bij ons breed overleg. Vooralsnog denk ik dat op het SJK geen specifieke ondersteuning nodig is vanuit extern.

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:

Type hier uw antwoord

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.

St. Jozefklooster is één van de vier verpleeghuizen die deel uit maken van De Waalboog. De locatie wordt aangestuurd door 1 van de 2 clustermanagers met daarboven een eenhoofdige Raad van Bestuur. Vanuit de staf wordt ondersteund op het gebied van bedrijfsvoering (P&O, financiën e.d.) en kwaliteit.

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?

Ja, vanuit de visie op zelforganisatie is er duidelijk veel ruimte voor de teams om binnen de strategische beleidskaders van de Waalboog hier zelf vorm aan te geven.

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.