

SCANVERSLAG HERHAALSCAN

KWALITEITSKADER VERPLEEGHUISZORG

Herhaalscanverslag v2

Datum:	1-12-2021
Organisatie:	De Waalboog
Locatie:	Woonzorgcentrum De Honinghoeve
WT-nummer:	WT422301
Naam scanner 1:	Petra Smeets
Naam scanner 2:	Lonneke van Nistelrooij

1. Achtergrondinformatie

Woonzorgcentrum De Honinghoeve is een relatief nieuwe locatie van de Waalboog. Het is gebouwd in 2011. Er wonen zowel mensen met somatische aandoeningen als mensen met dementie. De Honinghoeve heeft appartementen en in- en aanleunwoningen. Daarnaast biedt De Honinghoeve belevingsgerichte zorg aan mensen met een intensieve zorgbehoefte in kleinschalige woningen. De Honinghoeve fungeert daarnaast als (zorg)kruispunt in de wijk Neerbosch-Oost: een eerstelijns logopedist/fysiotherapeut/ergotherapeut/diëtist en ouderenpsycholoog is aanwezig op de locatie.

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

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	113,5
Aantal aantal medewerkers in loondienst (aantal)	Deze informatie is niet beschikbaar	172
Totaal aantal cliënten	108	112
Percentage cliënten met behandeling (%)	86%	88%
Aantal cliënten per specifieke doelgroepen	Psychogeriatric: 65 Somatiek: 43 Anders, namelijk: n.v.t.	Psychogeriatric: 67 Somatiek: 45 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	1,01

2. Kwaliteitsgesprek sleutelfiguren algemeen

Wie heeft de vragenlijst ingevuld?

Clïent/familie/vrijwilliger:	38
Medewerkers:	38
Beleid/Bestuur/management:	1

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

Verzorgenden/ Verpleegkundigen /EVV-er/VIG-er/ helpende*	3	Specialisten Ouderengeneeskunde (SO) / andere behandelaar	Type hier het aantal
Kwaliteitsmedewerker	1	Clustermanager + bestuurder	2
Cliëntenraad/familie/ naaste/ mantelzorg	1	Vrijwilliger	1
Teamleider/Teamcoach	2	Facilitair medewerker Staf:	1
Beleid/HRM/financiën	Type hier het aantal	Welzijnsmedewerker/ ABV-er	1

Algemene indruk van de scanner van het kwaliteitsgesprek:

Door de hybride vorm iets minder interactie en daardoor soms ook minder diepgang in de dialoog. Wel een open en eerlijk gesprek tussen deelnemers vanuit alle verschillende disciplines inclusief clientvertegenwoordiging. Met respect voor ieders inbreng.

3. Korte beschrijving van locatiebezoek

Het gesprek vond plaats op Honinghoeve, een mooi nieuwbouwpand met een net nieuw aangelegde tuin. Een rondleiding heeft niet plaatsgevonden vanwege coronamaatregelen.

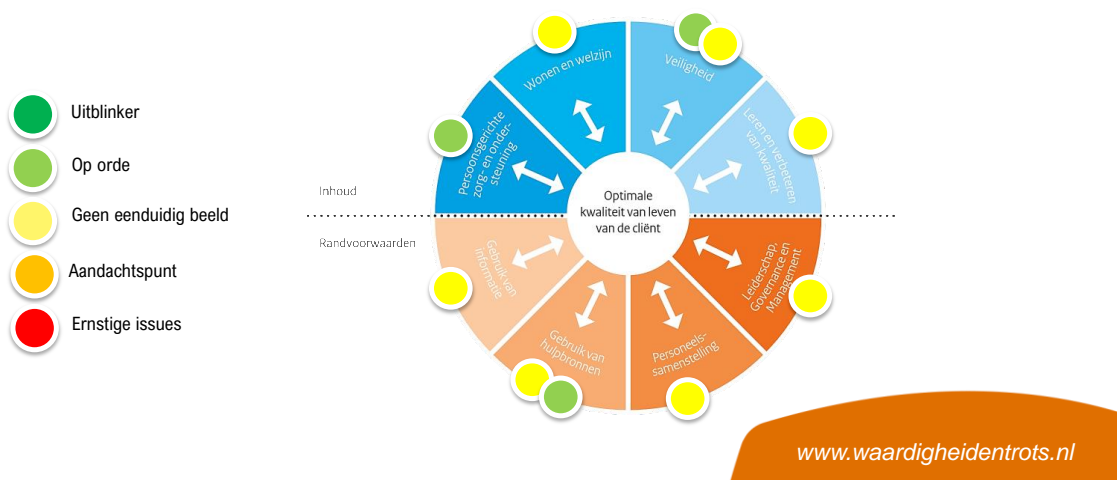
4. Tabel met themakleuren uit de vorige scan

<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	Aandacht spunt	Op orde	Neutraal/ onduidelij k beeld	Op orde	Aandacht spunt	Op orde	Neutraal/ onduidelij k 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) *Vul a.u.b.*

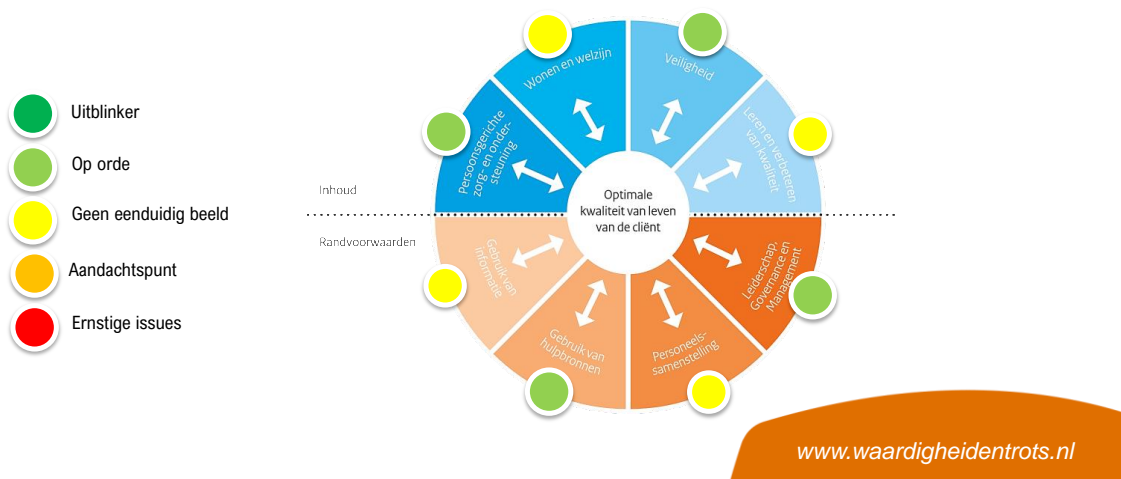
Themascores vóór het kwaliteitsgesprek							
Thema 1: Persoonsgerichte zorg	Thema 2: Wonen en welzijn	Thema 3: Veiligheid	Thema 4: Leren en verbeteren	Thema 5: Leiderschap, governance en management	Thema 6: Personeels-samenstelling	Thema 7: Gebruik van hulpbronnen	Thema 8: Gebruik van informatie
Op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

N.a.v. het kwaliteitsgesprek zijn de kleurstellingen aangepast bij thema 3, 5 en 7. Thema 3 Veiligheid en thema 7 Gebruik van hulpbronnen zijn van geel/groen - vanwege wisselende scores en opmerkingen - na het gesprek bijgesteld naar groen omdat de basis echt op orde werd gevonden. Dat geldt ook voor thema 5 Leiderschap dat van geel naar groen gegaan: besturingsfilosofie is goed geland en medewerkers voelen zich gehoord; basis is ook hier op orde.

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	Goed op orde in inhoud en proces. Het ZLP kent beperkingen in de mogelijkheden voor een echt persoonsgerichte beschrijving. Dit wordt goed ondervangen middels de zorgkaart. In de uitvoering kan soms nóg meer ruimte komen voor de individuele behoeften en wensen door meer uit te gaan van mogelijkheden en minder taakgericht te werken. Samenwerking met behandelaren verloopt goed.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Aandacht voor bewoners	Neutraal/on duidelijk beeld	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Zorgleefplan: opstellen	Neutraal/on duidelijk beeld	Op orde	<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 checked="" type="checkbox"/>	Het ECD is wel echt op de persoon maar het ZLP daarbinnen is nog te algemeen. De zorgkaart is meer persoonsgericht en goed individueel beschreven. Op basis hiervan kennen de medewerkers de bewoners, hun behoeften en de gewenste bejegening.
Zorgleefplan: medewerkers verzorgen volgens afspraken	Op orde	Op orde	<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	Op orde	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Lijnen zijn kort, de contacten zijn goed en men weet elkaar te vinden en er wordt ook goed multidisciplinair samengewerkt. De quote dat er meer multidisciplinair aangepakt zou mogen worden, wordt niet herkend.
Wensen en behoeften bewoner zijn leidend voor medewerkers	Neutraal/on duidelijk beeld	Neutraal/on duidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Initieel geel/groen. Bijgesteld naar geel. Er is veel meer oog voor gekomen en er wordt ook echt naar gevraagd maar in de uitvoering mag dat nog wat meer tot uitdrukking komen, iets meer op maat van de bewoner in plaats van 'zo doe ik dat altijd.' Ook denken in mogelijkheden mag nog beter.

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
Aandachtspunt	Neutraal/ond uidelijk beeld	Er zijn zowel zaken op orde als zaken die aandacht behoeven. Bij tijdsbesteding wordt goed meebewogen met de veranderende zorgvraag en gekeken naar het individu. Verwachtingsmanagement en heldere informatie richting familie aan de voorkant zal helpen om familieparticipatie en schoonmaak op orde te krijgen.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek	Uitleg herhaalscan
-----------	-------------------	-------------------	-------------------------------------	--------------------



			herhaal- scan?	
Aandacht voor levensvragen	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Familieparticipatie: actieve bijdrage en duidelijk beleid	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Zorgbemiddeling die het eerste contact legt met familie, geeft niet altijd de juiste boodschappen af, mbt participatiemogelijkheden én verwachtingen. De huisbezoeken die worden opgezet, gaan hierin wel helpen. Belangrijk ook om op terug te blijven komen bij familie, dat wordt soms vergeten. Verwachtingen en verantwoordelijkheden helder (blijven) maken. Bv m.b.t. koelkast schoonmaken, televisie aansluiten. MDO wordt gebruikt ook als toetsmoment naar familie toe.
Hygiëne: persoonlijke verzorging bewoners	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Hygiëne: schone ruimtes	Aandachtspunt	Aandachtspunt	<input checked="" type="checkbox"/>	Er staat volgens de CR te veel tijdsdruk op waardoor het werk niet goed gebeurt. Daarnaast speelt onduidelijkheid over wat bewoner en/of familie zelf doet en wat de schoonmaak. Dat staat wel in de familieklapper en in een folder maar het is onvoldoende op het netvlies. In de intake mag facilitair daarin wellicht ook nog duidelijker informeren.
Zinvolle tijdsbesteding en activiteiten	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Basis is op orde. Op een enkele afdeling mis je ook voldoende personeel om daar nog wat meer mee te doen. Insteek is wel goed bv Keek op de Week-koffiemoment maar in de uitvoering verwatert dit snel: bij personeel en bij bewoners en het actief uitnodigen hiervoor. Bewonerspopulatie is wel veranderd, minder mensen hebben behoefte aan avondinvulling, aanbod is dan ook beperkter, ook omdat vrijwilligers zich daar dan voor terugtrekken ('kom niet voor maar 2 mensen'). Overdag is er daarentegen wel weer meer te doen. Op de afdeling zelf gebeurt er niet veel en dat zou meer mogen, op somatiek. Gaan nu wel nieuwe huiskamers inrichten. Op KSW is daar veel meer personeel voor, ook om mensen te stimuleren.
Vrijwilligers: goede samenwerking en duidelijke taken	Op orde	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Maaltijden: tevredenheid	Aandachtspunt	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Vorig jaar de overgang gemaakt naar voorbereide maaltijden in de Brasserie. Dat was wennen maar kwaliteit is echt goed, dit beaamt ook de CR. Nu nog aandacht besteden aan het koken op de afdeling zelf en de inzet en kundigheid van de woonassistent hierin. Dat is nog wat te instabiel /persoonsafhankelijk en met behulp van Hotelschool Maastricht en Gkracht wordt dit nu aangepakt. Uit eten in eigen locatie is voorbeeld van geslaagd verbetertraject.
Leefruimtes passend bij doelgroep	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Verwachting was dat hier eenduidig groen zou worden gescoord maar is het net niet. Dat verbaast want echt goed op orde vinden



			deelnemers unaniem. Aan de tuin is niet gerefereerd maar die is helemaal vernieuwd. En de kamers kunnen naar eigen behoefte worden ingericht. Huiselijkheid in huiskamers kan nog beter vinden sommigen en ook gewoontes als tafels dekken.
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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	Inzet van verpleegkundigen op alle afdelingen is goed geland en is helpend bij het borgen van de processen. Melden en opvolgen van incidenten verloopt methodisch. Duidelijkheid over wat wel/niet te melden kan wat beter maar levert geen risico's op.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Risico-signalering: medewerkers letten op gezondheid bewoners	Op orde	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Onherkenbare opmerking dat door inzet van niet gekwalificeerde medewerkers er nogal eens wat mis gaat in de verzorging. De kleurscore is echt groen, ook in de praktijk. Met de komst van verpleegkundigen op alle afdelingen is dit goed ingezet en geborgd.
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"/>	Meldingen worden altijd wel besproken in de teamoverleggen in de vorm van trends. En Individuele meldingen krijgen altijd opvolging, VPK heeft daarin een centrale rol. Melden zelf vinden sommigen nog wel eens lastig (wat wel en wat niet) maar geen probleem.
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 type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
VBM voorkomen en inzetten	Op orde	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	In locatieoverleg en in scholingen wel aandacht voor maar dat heeft nog niet iedereen bereikt. Dat wordt nu ingehaald.
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	Eigen ontwikkeling, feedback geven en ontvangen en meer eigen verantwoordelijkheid nemen, kunnen beter. Ze zijn wat te lief naar elkaar, ook omdat je elkaar vaak tegenkomt. De confrontatie wordt uit de weg gegaan. Dus daarin zit de groei.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Reflectie en bespreken wat beter kan	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	We kunnen daarin echt nog wel wat in leren samen. We zijn nog niet zo open en veilig met elkaar. Covid maakt dat we daarin misschien juist wat voorzichter zijn, in kader van overbelasting. Algemene tendens is lief zijn voor elkaar. Klein huis maakt dat je elkaar continu tegenkomt en dan houd je je feedback voor je.
Voldoende overlegmomenten	Neutraal/onduidelijk beeld	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 type="checkbox"/>	Locaties maken zelf hun agenda voor het jaarplan op basis van een organisatiebreed jaarplan, gestoeld op het kwaliteitskader. Dit is op orde en bijgesteld van geel naar groen. Niet iedereen kun je hier even goed mee aanspreken of bereiken en dat vraagt continu aandacht.
Kwaliteitsmanagement-systeem, kwaliteitshandboek en protocollen	Op orde	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Het is zeker niet zo dat er heel veel verandert. Misschien met covidregels maar verder zijn er juist niet constant nieuwe regels. De opmerking wordt wel gemaakt dat er veel op veel verschillende plekken en media gecommuniceerd wordt en dat werkt soms verwarrend. Moet je veel zoeken en daar heeft zorg geen tijd voor. Geldt bijvoorbeeld voor ECD.
Cultuur van leren en verbeteren	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Hiervoor geldt dat de locatie daar steeds voor open staat zoals de invoering van CareRate, er staan altijd mensen op Honinghoeve op die hieraan mee willen doen. En dat geldt ook voor individuele casussen, waarbij een 'lastige' familie ook meteen wordt opgepakt. Maar wellicht nog beperkt bij bepaalde groep of mensen zijn zich niet bewust dat dat ook over leren en verbeteren gaat.
Voldoende tijd en ruimte voor deelname aan lerend netwerk	Aandachts punt	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	De scores zijn kritisch maar het wordt vanuit de organisatie juist heel veel gefaciliteerd. Mogelijk dat de omstandigheden qua corona/tijd en personeelstekort maken dat dit een aandachtspunt is. Veel en verschillende netwerken, binnen Waalboog en in de buurt, zoals rondom WZD, Ucom, verpleegkundig platform voor verbinding tussen locaties.



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
Op orde	Op orde	Bijgesteld van geel naar groen. De lijnen zijn kort en de nieuwe besturingsfilosofie is aan het landen. Medewerkers weten zich gezien en gehoord en krijgen de ruimte om hun rol te pakken. Bewustzijn en eigenaarschap moet nog groeien.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Organisatie heeft heldere visie	Op orde	Neutraal/ onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
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	Neutraal/ onduidelijk beeld	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Er wordt geluisterd en je krijgt antwoord aldus bewoner. TD werkt 25 jaar hier en merkt de verandering. Huidige bestuurder is benaderbaar en geldt ook voor de manager. Zij weten wat er speelt en komen op zaken terug. Toch zijn er ook nog veel medewerkers die het moeilijk vinden om bij de manager naar binnen te stappen, wat wel van invloed is om op van alles op de hoogte kunnen zijn. Blijven hierdoor zaken liggen? Gaat ook over eigen verantwoordelijkheid en die pakt niet iedereen. Teamcoaches en vpk hebben korte lijnen met manager. Verschuiving naar teamcoaches en zelforganisatie is wel van invloed op rolduidelijkheid: bij wie moet ik waarvoor zijn? Corona heeft ook gemaakt dat je meer op afstand moest blijven en dat beïnvloedt de kleuring. Bijgesteld van geel naar groen.
Leiding ondersteunend: weet wat medewerkers nodig hebben	Neutraal/ onduidelijk beeld	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. Op De Honinghoeve zijn projectgroepen actief waar zowel bewoners als medewerkers in zitten (o.a. tuin) en invloed kunnen uitoefenen. Bij medewerkers is er veel aandacht voor het

			meespreken, maar het afronden/opvolgen kan verder ontwikkeld. Er zijn positieve verschillen. Bijgesteld van geel naar groen.
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	Hoe persoonsgerichte zorg met wisselende medewerkers vorm te geven is een uitdaging. Dit thema raakt aan allerlei andere thema's. Zijn zich bewust van het belang.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Deskundig personeel: voldoende kennis en vaardigheden	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Voldoende personeel voor uitvoering zorg	Aandachtspunt	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Wisselt. De ene dag is er voldoende bezetting en de andere dag weer niet. Ook de zorgvraag per afdeling is wisselend. Corona is hierbij van invloed. Is in toenemende mate een probleem. Er is structureel onderbezetting waardoor het vaste team harder moet lopen. Uit onvrede gaan medewerkers soms weg.
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 gemeenschappelijke ruimte	Aandachtspunt	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Bij somatiek niet altijd nodig. Waar het een must is bij pg is dit wel gewaarborgd. Je ziet het ook niet altijd. Kleinschalig wonen is anders gebouwd en daar vind je snel iemand in de buurt. Formeel is dit op orde maar beleving speelt een rol. Bijgesteld van geel naar groen.
Goede balans vast-flexibel	Aandachtspunt	Neutraal/onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Van groen/geel naar geel. Wisselt maar zijn wel zorgen over feit dat het evenwicht steeds fragieler is en het op termijn wel degelijk problematisch kan worden.
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	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Voldoende aandacht voor ontwikkeling/ Jaarlijkse functionerings gesprekken	Neutraal/onduidelijk beeld	Aandachtspunt	<input checked="" type="checkbox"/>	Wisselende beleving, de een heeft het nog nooit gehad en de ander wel. Het jaargesprek kan beter, verslag komt niet altijd terug. Gaat om het goede gesprek waarbij wel een afsprakenlijstje nodig is. In kader van eigenaarschap zou de medewerker ook het verslag kunnen maken. Je kunt zelf het initiatief nemen. Kan meer op maat en naar behoefte. Zijn afgestapt van het verplichte 'vinkenlijstje'. Waalboogbreed nu een nieuwe opzet met nieuw, passender format ontwikkeld die in een pilot wordt getest, ook hier.
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	Aandachtspunt	Aandachtspunt	<input checked="" type="checkbox"/>	Structureel probleem. Niet alleen covid, ook langdurige verzuim vanuit leeftijd bijvoorbeeld. Er is gestart met verzuimcoaches en zijn goede ervaringen mee. Resultante van vorige scan is dat verzuim vanaf half jaar uit formatie van team wordt gehaald. Dat is probleem niet meer. Punt van zorg om uit de neerwaartse spiraal te geraken.
Verloop geen structureel probleem	Aandachtspunt	Neutraal/onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Plezier in het werk	Op orde	Uitbinker	<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	Bijgesteld van geel naar groen. Eigen projectgroepen komen goed van de grond en zijn ondersteunend aan de zorg. Samenwerking tussen zorg en facilitair kan beter, zijn nog iets te veel eilanden.

Onderwerp	Kleur vorige scan	Kleur herhaalscan	Besproken tijdens Kwaliteitsgesprek herhaalscan?	Uitleg herhaalscan
Regelmatige evaluatie werkwijzen	Neutraal/onduidelijk beeld	Op orde	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Beschikbaarheid en vindbaarheid materialen en hulpmiddelen	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Mogelijkheden voor inzet (vernieuwende) technologieën	Op orde	Op orde	<input checked="" type="checkbox"/>	Er zijn digicoaches en voorlopers op wat er allemaal mogelijk is. Veel animo om aan innovatie te doen. Projectgroepen komen op Honinghoeve goed van de grond (bijvoorbeeld Slimme inco's) met kartrekkers. Inzet van robotkat/-hond bij gedrag idem. Kan het



				helpend zijn aan inperken personeelsproblematiek? Niet in de zin van vervangend voor personeel, wel in de zin van ondersteunend zijn en verhogend op het werkplezier. Bijvoorbeeld met de inzet van de slimme inco's. Gebruik van ipad voor wondindicatie kan verder ontwikkeld.
Facilitaire diensten ondersteunen zorgmedewerkers	Op orde	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Veel groen maar ook wat kritische noten op de samenwerking tussen zorg en facilitair. Samenwerking met Brasseriemedewerkers kan beter. Wij/zij-beeld. Voorbeeld vies toilet bij de Brasserie: zijn wij niet voor, is voor de schoonmaak. Soms het idee dat er dingen vanuit de zorg gedropt worden, zit wat spanning op en ook wat oud zeer. Dat is in beeld en er zijn positieve ontwikkelingen. Differentiëren in taken.
Ondersteunen de diensten ondersteunen zorgproces	Neutraal/onduidelijk beeld	Kies een kleur	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
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	Neutraal/onduidelijk beeld	Kort cyclisch werken helpt bij verbeteren van de zorg. Terugkoppeling aan bewoners en verwanten kan beter. Administratieve lastendruk is nog hoog. Inzet van lijsten kan efficiënter. Vindbaarheid van gegevens binnen het ECD kan beter.

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	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Veel grijs gescoord bij bewoners. Omslag naar kort cyclisch werken met specifieke onderwerpen waar mening voor wordt opgehaald en verbeteracties gericht komen. Terugkoppeling daarvan kan nog beter, is in ontwikkeling.
(Stuur)informatie is beschikbaar o.a. t.b.v. leren en verbeteren	Neutraal/onduidelijk beeld	Neutraal/onduidelijk beeld	<input type="checkbox"/>	Kleur gekozen op basis van de vragenlijst
Geen onnodige registratie van	Aandachts punt	Neutraal/onduidelijk beeld	<input checked="" type="checkbox"/>	Hebben een aantal zaken al geschrappt zoals de handtekeningen maar kan nog meer naar gekeken worden. Medewerkers registreren veel

gegevens (administratieve lasten)			en daar kan meer in meegedacht worden. Bijvoorbeeld in voorbereiding MDO waarin veel verschillende lijsten moeten worden gebruikt. Kan gebruiksvriendelijker. Koppeling kan ook nog beter. Vindbaarheid in ECD kan beter, soms staat er informatie in die ondersteunend is maar die wordt dan niet gezien. Er zijn wel korte lijnen met familie door ECD. Bijgesteld van oranje naar geel.
-----------------------------------	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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"/>	TZoals boven al genoemd

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

De aandacht die het afgelopen jaar is uitgegaan naar Wonen en welzijn heeft veel opgeleverd met tegelijkertijd de ambitie naar nog meer verbeteringen. Kern in die verbetering is een nog betere integratie van taken en verantwoordelijkheden tussen zorg, welzijn en facilitair. Dat wordt Waalboogbreed op alle locaties als een ontwikkelpunt gezien. Eveneens een gedeeld thema is het verwachtingenmanagement richting familie. Informatie staat op papier en wordt verteld maar landt nog onvoldoende. In de aanpak van hygiëne in de kamers ligt daar ook een sleutel.

Kortcyclisch werken, mede met behulp van CareRate, is een verbeterstap die zijn vruchten al afwerpt. Inzet van verpleegkundigen op de afdelingen is goed geland en heeft daar een belangrijke functie in. Ook in het borgen van processen. Om goed te kunnen leren en verbeteren moet nog een stap gemaakt worden in reflecteren op het werk en elkaar feedback geven.

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.

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.

Inzet teamcoaches, proces naar zelforganisatie gestart met als gevolg inmiddels 2 teams zelforganiserend. Covid heeft veel veroorzaakt maar ook wat gebracht; hierdoor hebben teams echt gevoeld dat het om hen en de primaire processen draait.

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 type="checkbox"/> Thema 2: Wonen en welzijn | <input type="checkbox"/> Thema 6: Personeelssamenstelling |
| <input type="checkbox"/> Thema 3: Veiligheid | <input type="checkbox"/> Thema 7: Gebruik van hulpbronnen |
| <input checked="" 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? *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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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
<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Toelichting: Geen ondersteuning gehad vanuit WOL

7. Ondersteuningsbehoefte

7a. Wat is de verandercapaciteit van de locatie?

Men staat zeer open voor vernadering en er is altijd een grote bereidheid te participeren in onderzoek etc. Ook hier blijft van belang om focus aan te brengen daar waar nodig.

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

Alle oranje velden en gele velden voor zover ze nog niet zijn opgepakt.

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

Gaat hooguit om locatioe overstijgende thema's die in gezamenlijkheid gekozen moeten worden. Geen specifieke ondersteuningsvraag op deze locatie.

8. Terugkoppelgesprek

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

Directeur:	1
Bestuurder:	Type hier het aantal
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.

De Honinghoeve 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.