

Jaarplan Beelden van Kwaliteit 2023-2025



Beelden van Kwaliteit

Kaderbrief Raphaëlstichting 2023-2025, integraal lerende organisatie

Binnen een driejarenplan gaan wij toewerken naar een meer integraal lerende organisatie. Een belangrijke tool hierbij is reflecteren. We onderscheiden de volgende stappen:

- Teamreflecties (zorgreflecties) blijven zich primair richten op de **zorgverlening, inspraak en zeggenschap en de samenwerking in de driehoek.**
- Bredere reflecties vinden in 2023/2024 plaats op verschillende niveaus: met mensen met een beperking en hun verwanten, binnen teams van medewerkers, **tussen alle lagen van de organisatie en tussen alle disciplines van de organisatie.** Al die vormen zijn goed en nodig om **tot leren, verbeteren en ontwikkeling te komen en zo de best mogelijke kwaliteit van zorg en ondersteuning aan mensen met een beperking te bieden. Zorg die aansluit bij hun wensen en behoeften.**
- **In 2025 hebben we doorlopende reflectie** als onlosmakelijk onderdeel van de professionele ontwikkeling van medewerkers ingericht en geborgd. Reflectie geeft namelijk antwoord op de vraag waar doorontwikkeling van individuele medewerkers, van teams en van de organisatie gewenst is.

Wetgeving als richtinggevend kader: **Vernieuwend verantwoord** door te onderzoeken hoe wij onze verantwoording kunnen gebruiken om te leren en om te ontwikkelen. Dit komt enerzijds de verantwoording ten goede en verbetert tegelijkertijd de aansluiting tussen randvoorwaarden en de passende zorg in de context voor de individuele cliënten. Het nieuwe Kwaliteitskompas gehandicaptenzorg gaat ons hierbij helpen.

Kwaliteitskompas GHZ 2023-2028

Visie op kwaliteit: Persoonsgerichte zorg die bijdraagt aan de kwaliteit van bestaan van mensen met een beperking.

De uitwerking (van bouwsteen 3): Werken aan ontwikkeling en kwaliteit is een gezamenlijke opdracht voor individuele professionals, kwaliteits- en beleidsmedewerkers, teams, teamleiders, bestuurders, zorgaanbieders, mensen met een beperking en hun verwanten. Het leren van elkaar, ook over de grenzen van de beroepsgroepen heen, is hierin heel belangrijk: elkaar leren begrijpen, samen ontdekken en samen ontwikkelen. Samen kijken naar het verleden, heden en de toekomst. Werken aan ontwikkeling begint met kritisch te blijven kijken naar wat je doet en waarom je dat doet. Elkaar vragen te blijven stellen en te blijven reflecteren: wat moeten we behouden en wat kan beter? Waarom gaat iets goed of waarom kan iets beter? Wat is er nodig om het beter of anders te kunnen organiseren? En, wat vinden mensen met een beperking en hun verwanten van wat je doet en hoe je dat doet? Welke vaardigheden en welke kennis zou je verder willen ontwikkelen?

Evaluatie Jaarplan Beelden van Kwaliteit 2023

Wat zijn voor de werkgroep de belangrijkste verwachte ontwikkelingen voor 2024?	Wat zijn de behoeften en/of verwachtingen?	Acties 2024	Evaluatie januari 2023
<p>Vergroten en inzetten van de kennis en kunde van de leden van de werkgroep.</p>	<p>Door meer kennis en kunde wordt de verbetering in de methodiek en de taken die dit met zich meebrengt verdeeld onder de werkgroepleden</p>	<p>1 x per 4 weken overleg.</p> <p>Coaching van observatoren tijdens observatieperiode door coördinator en door collega observatoren</p> <p>Opfriscursus observatoren gehele community op 3-10-2024.</p> <p>Bespreken van feelnotes tijdens observaties leidt tot betere vragen stellen.</p>	<p>*In 2023 hebben de observatoren tijdens twee live overleggen de mogelijkheid gekregen om zich te scholen in het op de juiste manier vragen stellen tijdens de reflectiebijeenkomsten. Aan de training: “De kunst van het vragen stellen” namen ook verwanten en andere gesprekspartners deel. De opkomst was groot.</p> <p>*Tijdens deze live-momenten hielden we tevens ons overleg waardoor we met elkaar tip en tools uitwisselden. Elkaar af en toe live ontmoeten wordt als zeer waardevol ervaren. Het geeft meer verbinding en zelfverzekerdheid.</p> <p>*Tijdens de observatieperiode bespreekt een ‘maatje-observator’ met de observator over de feelnotes en de vragen die dit oplevert. Observatoren worden zo bekwaam in het stellen van vragen tijdens de observatie. Dit komt het verslag en de reflectie hierover ten goede. Elkaar ondersteunen en elkaars verslag daarna redigeren vergroot de onderlinge samenwerking.</p>
<p>Het vormen van een resultaat-verantwoordelijk team.</p>	<p>Taakdifferentiatie van werkgroepleden waardoor we slagvaardiger in de trajecten kunnen werken</p>	<p>Teambuildingsdag georganiseerd mei 2024 Waarin we onderwerpen agenderen in interviewvorm.</p>	<p>De teambuilding was in 2023 gericht op de kunst van het vragen stellen. Observatie en reflectievragen kwam aan bod en dit gaan we met regelmaat oppakken.</p> <p>De observatoren horen de doorlooptijd van het</p>

		<p>Observatoren hebben een helder zicht op de doorlooptijd van planning: observatie tot KRB.</p> <p>Taken afstemmen en kansen en interesse hierin benutten.</p>	<p>traject zodra zij gaan observeren zodat zij hierop hun planning kunnen maken en de regie kunnen nemen.</p> <p>Werkgroep leden zijn ingepraat en begeleidt bij de overkoepelende taken. Het startgesprek, ontwikkelgesprek en het evaluatiegesprek kan eventueel gehouden worden door Tessel. Daphne (-en Lonneke Kegel) neemt de taak op zich als voorzitter bij de reflectiebijeenkomsten. Sylvia neemt de begeleiding op zich van co-observator Daniël van Leersum. Alle observatoren kunnen verslagen redigeren.</p>
Reflecteren normaliseren en borgen binnen de R.S.	<p>Na afloop van een KRB vindt er een ontwikkelgesprek plaats aan de hand van een “boom”, wat groeit er aan de takken als waardering/kwaliteit van het team en wat mag verder wortelen. Teams krijgen hierbij op een A4 formaat hun ‘boom’ aangereikt om op te hangen en om trots op te zijn.</p>	<p>Ontwikkelgesprekken aanbieden aan de teams om samen de kwaliteitenboom in te vullen waardoor het ontwikkelplan opgesteld kan worden.</p> <p>Deze opbrengsten speels inzichtelijk maken in ‘de boom’. De communicatiedeskundige vanuit BvK zorgt voor nieuwe en toegankelijke documenten en P.R.-materiaal. P.R. uitzetten op Plek waardoor de teamreflectie meer een gezicht krijgt.</p> <p>Storytelling op intranet. Halverwege 2024 plaatsen</p>	<p>Deze ‘boom’ is vanuit de community in ons bezit.</p> <p>De trajectbeschrijving is aangepast en wordt ingezet waarbij teams bij stap 10 kunnen kiezen voor een begeleid ontwikkelgesprek. Dit gesprek is ontwikkeld door de community en staat als format in de cloud. In 2023 kozen 11 van de 13 teams voor een begeleid ontwikkelgesprek.</p> <p>Teams ontvangen bij deelname aan een traject een mapje met alle informatie zodat het traject tastbaar is en niet alleen digitaal zichtbaar gemaakt kan worden. In het mapje staat een toolbox voor het beter benutten van het observatieverslag en het doorpakken van de teamontwikkeling.</p> <p>Op Plek is aandacht geschonken aan BvK.</p> <p>Kwaliteit aandachtsfunctionarissen worden 2 x per jaar meegenomen in de samenvattingen om zodoende hierop, samen met de instellingsmanagers, te kunnen monitoren.</p>

		<p>we filmpjes van gelopen trajecten.</p> <p>De landelijke website van BvK wordt gevuld met foto's en films, ook vanuit de R.S.</p> <p>Samenwerking zoeken met andere (overige) methodieken en handvatten binnen de R.S. Afspraak met coördinator IOT heeft geleid tot een samenwerking in aanwezigheid bij een KRB (idn) en in het aanleveren van documentatie bij trajecten vanuit het IOT</p> <p>Planning 2024: Er staan 7 trajecten gepland tot en met april en in het najaar 3. Verder staan er 4 trajecten in aanvraag.</p>	Opleidingsfunctionarissen hebben deelgenomen aan een KRB.
Zelfstandig functioneren van de community	De methodiek gaat verder in ontwikkeling, in valideren, publiceren en beheer van intellectuele eigendom.	<p>Elke maand afstemming procesbegeleiders, 4 x per jaar overleg met bestuurders.</p> <p>Overleg en afstemmingsmomenten tussen procesbegeleider-bestuur inrichten.</p>	<p>Voldaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Website BvK is online. * Ingrid zit in werkgroepen vanuit de community. * Inzet van collega's NH in onze trajecten, met gesloten beurs. Uren noteren en later in samenwerking onze uren bij hen inzetten.
Ontwerpen van scholing tot	Cliëntperspectief (kwaliteit)	Daniël ondersteunen in	Scholingsprogramma is afgerond, alleen Daniël is

cliënt-observator	van leven, meedoen): Participatie van de cliënten,	het zelfstandig schrijven van het verslag. Pilot draaien met nieuwe cliënten. Nieuwe cliënten werven. Onderzoeken hoe spraakopname de cliënten kan ondersteunen bij het schrijven van een verslag.	overgebleven. Hij observeert en neemt deel aan KRB. Daphne is betrokken bij het aanbieden van de opleiding.
Verwanten en medewerkers nemen deel als gesprekspartners bij KRB	Verwanten en medewerkers sluiten aan bij de KRB-en en zo faciliteren en stimuleren we de verbinding en verdiepende dialoog tussen de verschillende perspectieven.	In 2024 hebben we voldoende gesprekspartners buiten de werkgroep in onze pool. Werven van medewerkers vanuit elke instellingen van de R.S. na afloop van de KRB-en en door enthousiasme van de deelnemende reflectie-teamleden.	In 2023 zijn er nieuwe gesprekspartners gestart. Zowel verwanten/medewerkers als raad van toezicht. Bestuur neemt 2 x per jaar deel. 12 verwanten binnen de werkgroep: BB: 6 verwanten MG: 1 verwant SW: 1 verwanten RM: 2 verwant Mentorschap: 1 BC: 1 verwant Aantal collega's die graag betrokken zijn: 20.
Samenwerking organisaties Community	Er vindt uitwisseling plaats tussen observatoren en leden KRB	Samen met Odion de training voor observatoren aanbieden. Ingrid zit in werkgroepen vanuit de community: Acquisitie/opleiden observatoren/opleiden procesbegeleiders/ontwikkelgesprek.	Samenwerking verloopt goed en is soms intensief. Elke 6 weken spreken de procesbegeleiders N-H elkaar. SIG en Odion kiezen ook voor kortere trajecten waardoor de kans om bij elkaar te observeren aanwezig is. We leren van elkaar en zodoende ontstaat er een verbetering van ons eigen traject. Betaling voor deelname aan een KRB gaat door middel van een presentje en via een gesloten beurs.

Evaluatiepunten Jaarplan Beelden van Kwaliteit 2023

In 2023 hebben dertien trajecten plaatsgevonden. Hiervan kozen elf teams voor het maken van het ontwikkelplan, onder begeleiding. Daar lijkt toch de behoefte te liggen. Teamleiders geven aan, hierdoor neutraal aanwezig te kunnen zijn bij het maken van het ontwikkelplan en hierdoor niet te veel te sturen in de actiepunten voor het team en bewoners.

Na afloop van dit gesprek is het ontwikkelplan klaar en is de teamleider ontzorgd wat de opstart van het werken aan het ontwikkelplan ten goede komt.

De organisatieverandering bracht een wisseling van teamleiders met zich mee. Ook tijdens lopende trajecten. Doordat de nieuwe teamleiders veelal ingepreparaat en meegenomen moesten worden in de voortgang van de trajecten bracht dit extra werk met zich mee. Nieuwe teamleiders ervaren de start van een gepland traject als een mooie nieuwe start met hun team; een frisse inkijk in het reilen en zeilen van bewoners en team.

Een aantal nieuwe teamleiders werden hierdoor enthousiast wat direct nieuwe trajecten opleverde maar er zijn ook trajecten die in het najaar 2024 staan gepland waarvan de nieuwe teamleider (waarschijnlijk) niet op de hoogte is.