

Kwaliteitsplan Elazorg 2023

Dit kwaliteitsplan is begin 2023 opgesteld op basis van het Kwaliteitskompas gehandicaptenzorg 2023-2028 en vervangt de kwaliteitsrapportage. In 2024 wordt er een tussenevaluatie opgesteld op basis van werkzaamheden en bevindingen opgedaan in 2023.

Kwaliteitskader gehandicaptenzorg 2023-2028 bouwsteen 1:

Het zorgproces rond de individuele persoon.

Voor elke persoon moet helder zijn hoe het staat met ondersteuningsbehoeften, gezondheidsrisico's bestaan, kwaliteit van bestaan.

Elazorg is sterk gegroeid:

- 6 cliënten begin 2021 – 12 cliënten april 2023
- 10 begeleiders begin 2021 – 35 begeleiders april 2023

Een dergelijke groei met deze tijdslijn vergt heel veel van ons als organisatie.

Rondom het directe zorgproces zijn er vanaf het 3de kwartaal 2022 2 orthopedagogen beschikbaar.

In de basis is de zorgvraag voor elke client, volgens aan Elazorg verbonden methodiek (De Hermeneutische cirkel), in kaart gebracht.

Voor nu

Onze groei geeft noodzaak tot aanbrengen van een andere, betere, structuur rondom het (individuele) zorgproces.

Deze structuur heeft betrekking op:

- Planning zorg-cyclus; inzichtelijk hebben wat er moet gebeuren binnen welke tijdslijn.
- Taken en verantwoordelijkheden.
- Verslaglegging – pdca-cyclus.

Vanaf nu

De komende jaren gaan we werken aan het 'embedden' van de Hermeneutische cirkel in het begeleidende team. Het is al onderdeel van Elazorg en wordt dus toegepast maar van toepassen naar het voor begeleiders 'eigen maken' zoals gaan denken in kunnen/aankunnen, de vertaalslag maken van 'papier' naar praktijk vergt meer tijd en moeite.

Ons einddoel is om de Hermeneutische cirkel niet te beperken tot alleen een 'front-end' begeleidingsmethodiek maar te integreren als organisatie-model dat zich dus niet alleen beperkt/richt op de client maar zich vanuit dezelfde methodiek op zijn begeleider, leef- en woonomgeving.

Daarnaast

We willen de komende jaren technologieën inzetten die ten goede komen aan het welzijn van onze cliënten.

Inzet moet leiden tot minder directe bemoeienis door de begeleiding met de client zelf met als gevolg vergroting van het ervaren van regie op eigen leven en zelfbeschikking, minder ruis in de communicatie en minder MIC-meldingen.

Kwaliteitskader gehandicaptenzorg 2023-2028 bouwsteen 2:

Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking. Bij het ophalen van de ervaringen van mensen met een beperking, staat allereerst de dagelijkse dialoog centraal. Daarnaast vindt een systematische raadpleging plaats op basis van erkende instrumenten.

Voor Elazorg houdt dit in dat we de kwaliteit van de verbinding, gelegd vanuit de begeleidings3hoek, jaarlijks gaan uitvragen via:

- Een CTO (via Triqs B.V., dispensatie ZIN aangevraagd).
- Een MTO (via Triqs B.V.) met (wederzijdse) clientrelatie onderzoek.
- En daarnaast de vragenlijst kwaliteit van bestaan van het CCE.

Zo ontstaat er een 3-deel beeld van zicht op – en richting gevend aan – de individuele zorg.

Kwaliteitskader gehandicaptenzorg 2023-2028 bouwsteen 3:

Professionele ontwikkeling. Doorontwikkeling van professionaliteit helpt om de kwaliteit van zorg en ondersteuning nog beter te maken en de kwaliteit van bestaan van mensen met een beperking te vergroten en maakt het werken in de gehandicaptenzorg aantrekkelijker. Ontwikkeling begint vaak bij nadenken over wat er goed gaat en wat er beter kan, oftewel met reflectie.

Eigenaarschap

Verantwoordelijkheid voelen, nemen en gehouden worden aan.

"Zorgverleners die zich eigenaar voelen van hun vak zijn op de hoogte van de actuele standaarden en handelen daarnaar. Ze zijn bereid te leren. Zij zetten hun kwaliteiten in bij het eigen werk, maar ook als lid van een team".

Het begeleidende team ondergaat al anderhalf jaar lang een gestaagde uitbreiding (van 10 naar dit jaar meer dan 30).

In 2023 vindt, te gelijk met een uitbreiding van twee cliënten, een laatste (?) uitbreiding van het team plaats.

Het proces van teamontwikkeling wordt hierdoor feitelijk in de opbouwfase gehouden. Het is en blijft tot nu toe een team in wording.

De adhesie is sterk aanwezig maar de cohesie blijft telkens achter of valt terug.

Dit heeft een negatief binnen het begeleidende team op voor al het eigenaarschap.

Na de laatste uitbreiding gaan we werken aan het stabiliseren van het team, het grote gevoel van verbondenheid met waar we met z'n allen voor staan en gaan vormt de basis om stappen te gaan zetten richting teamontwikkeling en het vergroten van het eigenaarschap, individueel en als collectief.

Voor Elazorg houdt dit in:

- Continuering van intervisie.
- Teamcoaches op de werkvloer aanwezig.
- Meer tijd en inhoud besteden aan teamoverleg (2 x per maand).
- Open meldcultuur – feedback op handelen, niet op de persoon.
- Thema ochtenden organiseren passend bij vraagstukken (zoals wzd).
- Duidelijk leiderschap tonen vanuit de directie.

Dit stuk is tot stand gekomen onder verantwoordelijkheid van de directie;
Sytse Lammers – Martine Hengst