

A photograph of two women standing on a balcony, smiling and looking towards the right. The woman on the left has blonde hair and is wearing a blue and white striped shirt. The woman on the right has dark curly hair and is wearing a light blue hoodie. They are leaning on a white metal railing. The background shows a brick building with windows. The image is overlaid with a teal vertical bar on the left and an orange horizontal bar across the middle.

Zelfaudit
Dit Vind Ik Ervan - Profila Zorggroep

dit vind ik
ervan!

De Boom
en de
Bron

HR

Kwaliteit

Expertisecentrum

Amethyst



Dialogoog

'We vangen veel op tijdens het dagelijks werk, maar nog niet alles. We denken te groot, we hebben al een idee wat de conclusie moet zijn. Dit eerst loslaten. Ik Toon helpt ons hierbij... en gewoon ergens beginnen. Als je eenmaal bezig bent word je enthousiast'.

VG ouderen team

De aanpak 'Ik Toon' sluit goed aan in het zorgpad VG ouderen. Ik Toon sluit aan bij 70% van de cliënten. Bij de overige 30% wordt 'Ik vertel' en 'Ik zie en vertel' gebruikt.

PB-ers ervaren drempels om via 'Ik zie en vertel' de verwant te betrekken.

PB-ers ervaren drempels om via 'Ik Toon' het netwerk van de client te betrekken.

Sinds 2022 is 'Dit vind ik ervan' ondergebracht bij het expertisecentrum en niet meer bij de afdeling kwaliteit. Dit is gedaan vanuit visie want als je enkel handelt vanuit het wettelijke kader ga je voorbij aan de ervaring van cliënten en medewerkers. En dat is juist waar we DVIE voor willen inzetten (van moeten meten naar willen weten).

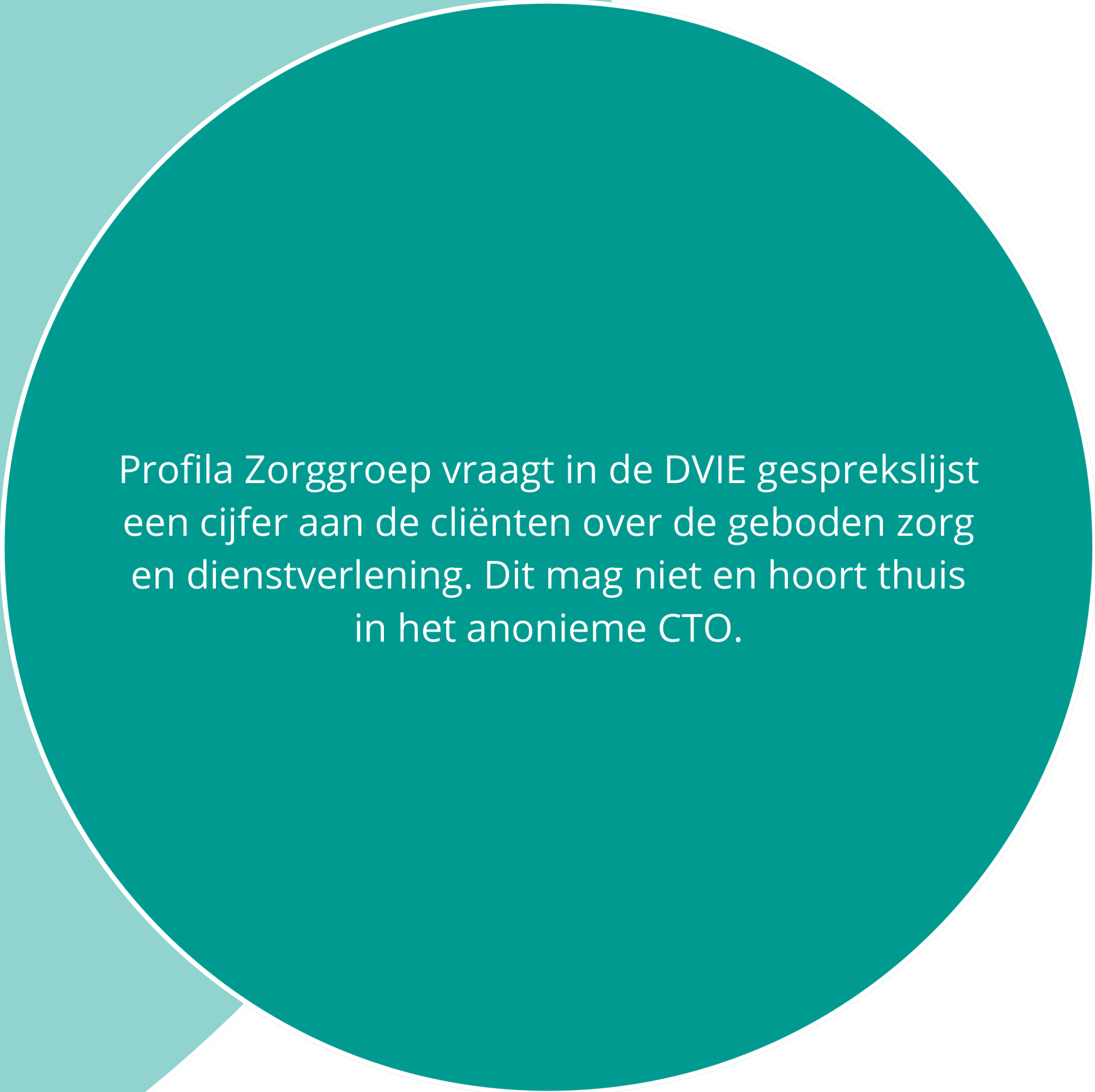
Door DVIE wordt een clientplanbespreking van betekenis voor de client.

Profila Zorggroep vraagt in de DVIE gesprekslijst een cijfer aan de cliënten over de geboden zorg en dienstverlening. Dit mag niet en hoort thuis in het anonieme CTO.

Sinds 2022 is 'Dit vind ik ervan' ondergebracht bij het expertisecentrum en niet meer bij de afdeling kwaliteit. Dit is gedaan vanuit visie want als je enkel handelt vanuit het wettelijke kader ga je voorbij aan de ervaring van cliënten en medewerkers. En dat is juist waar we DVIE voor willen inzetten (van moeten meten naar willen weten).

A large teal circle is centered on the page, containing white text. The circle is set against a background of a light teal gradient that transitions from the left side of the image to the right. The text inside the circle is centered and reads: "Door DVIE wordt een clientplanbespreking van betekenis voor de client."

Door DVIE wordt een
clientplanbespreking van betekenis voor
de client.



Profila Zorggroep vraagt in de DVIE gesprekslijst een cijfer aan de cliënten over de geboden zorg en dienstverlening. Dit mag niet en hoort thuis in het anonieme CTO.

De aanpak 'Ik Toon' sluit goed aan in het zorgpad VG ouderen. 'Ik Toon' sluit aan bij 70% van de cliënten. Bij de overige 30% wordt 'Ik vertel' en 'Ik zie en vertel' gebruikt.

PB-ers ervaren drempels om via 'Ik zie en vertel' de verwant te betrekken.

PB-ers ervaren drempels om via 'Ik Toon' het netwerk van de client te betrekken.



Registratie

PB-ers zouden meer begeleid willen worden bij de registratie in het 'Dit vind ik ervan' formulier.

- Hoe kun je via 'dagelijks werk' in de rapportage hoofddoelen/ werkdoelen makkelijk registreren in de gesprekslijst?
- Hoe komt de inbreng van de cliënt dan terecht in de clientplan evaluatie?
- Hoe wordt vervolgens de zorg en dienstverlening hierop passend gemaakt?

De nieuwe inrichting van het ECD is gebaseerd op Triple C waardoor de DVIE gesprekslijst een los formulier geworden is. Hierdoor ontbreekt de samenhang met de domeinen, rapportages, hoofd- en werkdoelen en ondersteuningsafspraken. Trainers DVIE en de afdeling kwaliteit hebben hun zorgen hierover geuit voor de start van de nieuwe inrichting. Vervolgens is dit door de uitvoerenden niet in samenwerking met DVIE en de afdeling Kwaliteit uitgewerkt.

Kwaliteit merkt dat de registratie van DVIE in het ECD als ingewikkeld wordt ervaren door medewerkers. De evaluatie is omvangrijk en de verwerking van DVIE in het ECD niet samenhangend. Dit zou een reden kunnen zijn waardoor een lage afname van DVIE.

De nieuwe inrichting van het ECD is gebaseerd op Triple C waardoor de DVIE gesprekslijst een los formulier geworden is. Hierdoor ontbreekt de samenhang met de domeinen, rapportages, hoofd- en werkdoelen en ondersteuningsafspraken. Trainers DVIE en de afdeling kwaliteit hebben hun zorgen hierover geuit voor de start van de nieuwe inrichting. Vervolgens is dit door de uitvoerenden niet in samenwerking met DVIE en de afdeling Kwaliteit uitgewerkt.

PB-ers zouden meer begeleid willen worden bij de registratie in het 'Dit vind ik ervan' formulier.

- Hoe kun je via 'dagelijks werk' in de rapportage hoofddoelen/ werkdoelen makkelijk registreren in de gesprekslijst?
- Hoe komt de inbreng van de cliënt dan terecht in de clientplan evaluatie?
- Hoe wordt vervolgens de zorg en dienstverlening hierop passend gemaakt?

Kwaliteit merkt dat de registratie van DVIE in het ECD als ingewikkeld wordt ervaren door medewerkers. De evaluatie is omvangrijk en de verwerking van DVIE in het ECD niet samenhangend. Dit zou een reden kunnen zijn waardoor een lage afname van DVIE.



Benutten van de opbrengsten

Tijdens de trainingen zien we ontwikkeling en bewustwording van de onderzoekende houding van de medewerker. Er is weinig zicht op deze onderzoekende houding tijdens kwartaalgesprekken in de driehoeken en teamreflecties.

Het allereerste Ik Toon traject is in-getraind, uitgevoerd en geëvalueerd. Het team en de client zijn vanuit een succeservaring gemotiveerd geraakt om vaker te gaan werken met 'Ik Toon' op de locatie.

Afdeling kwaliteit heeft kwartaalgesprekken met de clustermanager, gedragsdeskundige en meewerkend teamleider. Bouwsteen 2, het verzamelen van de ervaringen van de client, staat op deze agenda. Zij merken dat er weinig gespreksformulieren worden ingevuld. Op sommige locaties is de opbrengst laag. De opbrengsten vanuit Ik zie en vertel liggen nog lager.

Een vraag vanuit kwaliteit is hoe zij de analyse moeten maken vanuit de opbrengsten en hoe hier op locatieniveau op gestuurd kan worden. Voor kwaliteit is het onduidelijk hoe zij de cliëntinbreng moeten zien op organisatieniveau. Kwaliteit voert de feitelijke analyses uit, maar hebben hier geen onderzoekende dialoog over met de locaties. Er wordt verwacht dat locaties dit zelfstandig doen en de locaties worden hier niet op aangestuurd door de afdeling kwaliteit. Sturen op de ervaringen van de client zit nog niet automatisch in onze formele systemen.

'Wat knap dat jullie blijven zoeken naar iets wat werkt voor hem'

Verwant

DVIE signaleert dat locaties niet altijd ondersteuning ervaren vanuit het servicecentrum als het gaat om het sturen op de opbrengsten.

Het allereerste Ik Toon traject is in-getraind, uitgevoerd en geëvalueerd. Het team en de client zijn vanuit een succeservaring gemotiveerd geraakt om vaker te gaan werken met 'Ik Toon' op de locatie.

Afdeling kwaliteit heeft kwartaalgesprekken met de clustermanager, gedragsdeskundige en meewerkend teamleider. Bouwsteen 2, het verzamelen van de ervaringen van de client, staat op deze agenda. Zij merken dat er weinig gespreksformulieren worden ingevuld. Op sommige locaties is de opbrengst laag. De opbrengsten vanuit Ik zie en vertel liggen nog lager.

DVIE signaleert dat locaties niet altijd ondersteuning ervaren vanuit het servicecentrum als het gaat om het sturen op de opbrengsten.

Een vraag vanuit kwaliteit is hoe zij de analyse moeten maken vanuit de opbrengsten en hoe hier op locatieniveau op gestuurd kan worden.

Voor kwaliteit is het onduidelijk hoe zij de cliëntinbreng moeten zien op organisatieniveau.

Kwaliteit voert de feitelijke analyses uit, maar hebben hier geen onderzoekende dialoog over met de locaties. Er wordt verwacht dat locaties dit zelfstandig doen en de locaties worden hier niet op aangestuurd door de afdeling kwaliteit.

Sturen op de ervaringen van de client zit nog niet automatisch in onze formele systemen.

Tijdens de trainingen zien we ontwikkeling en bewustwording van de onderzoekende houding van de medewerker. Er is weinig zicht op deze onderzoekende houding tijdens kwartaalgesprekken in de driehoeken en teamreflecties.



Toerusting

"Tijdens het analyseren van de opbrengsten kwamen we erachter dat een aantal cliënten blij worden van het gebruik van social media en e-health. Het is bemoedigend dat, vanuit visie bewust ingezette innovatieve projecten, zoals 'Jouw Omgeving', 'Sara Robotics', of een Instagram account van de dagbesteding, bijdragen aan het plezier in het delen van ervaringen en het contact met verwanten."

Manager kwaliteit

Kwaliteit noemt 2 locaties waar een enkele 'Ik Zie en Vertel' wordt ingevuld. Op 1 van deze locaties hebben we tijdens de verwantenraad een workshop gegeven.

Voor de aanpak 'Ik Toon' hebben PB-ers coaching on the job gemist in de uitvoeringsfase. Er is behoefte aan een concreet stappenplan en een trainer specialist die in de beginfase coachend ondersteund. PB-ers geven aan dat dit meer sturend mag zijn, omdat het anders kan verwateren.

Kwaliteit ziet DVIE als passend binnen de missie en visie van PZG.

DVIE is op de juiste plek in het expertisecentrum. Zo wordt DVIE goed geborgd in visie, training en organisatieontwikkeling en leerprocessen van de medewerker op inhoud. Hierdoor hebben we ruimte gecreëerd voor de lerende en reflecterende organisatie.

DVIE geeft dmv de trainingen handvatten aan de methodische benaderingswijze van Profila Zorggroep aan de medewerkers.

De afgelopen periode is de afdeling kwaliteit door omstandigheden onvoldoende betrokken geweest bij de verbinding- en verdiepingsdagen, leernetwerkbijeenkomsten en de overige aansturing vanuit het landelijk platform.

DVIE denkt actief mee met HR, in hoe de content aangeboden wordt in de Profila Academie.


Regelmatig horen trainers-specialisten dat PB-ers en GDK de gesprekslijst 1 x per jaar gebruiken als interview voor de CPB. Terwijl er in de training veel aandacht wordt gegeven aan een onderzoekende houding als basis, waardoor er spontane DVIE-momenten kunnen ontstaan.

Dit vindt de cursist ervan:

- 'Ik neem mee naar de werkvloer dat ik erken en zichtbaar maak voor de client dat zijn behoeften en wensen meedoen'.
- 'De attributen zijn helpend om de gesprekken te ondersteunen. De prettige informele sfeer van de cursus maakt dat ik daar ook bij nadenk tijdens begeleidingsmomenten'.
- 'Top: om tijd te hebben om te spreken met onbekende collega's. Hier heb ik mooie contacten aan overgehouden. Tip: vertaal DVIE naar de behoefte van Triple-C. Het kan naadloos passen maar nu lijkt compleet anders door ander taalgebruik'.
- 'Prima zo, gewoon doorgaan. Tip: Wel jammer dat de interne werving voor DVIE alleen geldt voor HBO-ers'.

Kwaliteit ziet DVIE als passend binnen de
missie en visie van PZG.

DVIE is op de juiste plek in het expertisecentrum. Zo wordt DVIE goed geborgd in visie, training en organisatieontwikkeling en leerprocessen van de medewerker op inhoud. Hierdoor hebben we ruimte gecreëerd voor de lerende en reflecterende organisatie.



DVIE geeft dmv de trainingen handvatten
aan de methodische benaderingswijze
van Profila Zorggroep aan de
medewerkers.

De afgelopen periode is de afdeling kwaliteit door omstandigheden onvoldoende betrokken geweest bij de verbinding- en verdiepingsdagen, leernetwerkbijeenkomsten en de overige aansturing vanuit het landelijk platform.

DVIE denkt actief mee met HR, in hoe de content aangeboden wordt in de Profila Academie.

Dit vindt de cursist ervan:

- 'Ik neem mee naar de werkvloer dat ik erken en zichtbaar maak voor de client dat zijn behoeften en wensen meedoen'.
- 'De attributen zijn helpend om de gesprekken te ondersteunen. De prettige informele sfeer van de cursus maakt dat ik daar ook bij nadenk tijdens begeleidingsmomenten'.
- 'Top: om tijd te hebben om te spreken met onbekende collega's. Hier heb ik mooie contacten aan overgehouden. Tip: vertaal DVIE naar de behoefte van Triple-C. Het kan naadloos passen maar nu lijkt compleet anders door ander taalgebruik'.
- 'Prima zo, gewoon doorgaan. Tip: Wel jammer dat de interne werving voor DVIE alleen geldt voor HBO-ers'.

Regelmatig horen trainers-specialisten dat PB-ers en GDK de gesprekslijst 1 x per jaar gebruiken als interview voor de CPB. Terwijl er in de training veel aandacht wordt gegeven aan een onderzoekende houding als basis, waardoor er spontane DVIE-momenten kunnen ontstaan.

Kwaliteit noemt 2 locaties waar een enkele 'Ik Zie en Vertel' wordt ingevuld.
Op 1 van deze locaties hebben we tijdens de verwantenraad een workshop gegeven.

Voor de aanpak 'Ik Toon' hebben PB-ers coaching on the job gemist in de uitvoeringsfase. Er is behoefte aan een concreet stappenplan en een trainer specialist die in de beginfase coachend ondersteund. PB-ers geven aan dat dit meer sturend mag zijn, omdat het anders kan verwateren.



Randvoorwaarden

'Het is leuk om te merken dat medewerkers een trainingsvorm kunnen kiezen die aansluit bij hun persoonlijke voorkeur terwijl de inhoud hetzelfde blijft.'

Trainer Specialist
Dit Vind Ik Ervan

HR constateert dat de hoeveelheid verplichtte trainingen is toegenomen samen met de werkdruk, uitstroom en moeite om nieuwe medewerkers aan te nemen. Dit heeft invloed gehad op de grote hoeveelheid 'no-shows'. Zij nodigen nu via de meewerkend teamleiders en clustermanagers de medewerkers uit om zich in te laten schrijven. Per kwartaal rapporteert HR aan het MT hoeveel kwalificaties per cluster wel en niet zijn behaald.

De overstap van DVIE van Kwaliteit naar EC heeft voor HR geen invloed gehad voor wat zij voor DVIE doen.

De opdracht om te trainen kwam voorheen van afdeling kwaliteit. Voor de Profila Academie heeft HR een opleidingsmatrix waarin is vastgesteld per team/functie wat medewerkers verplicht zijn te volgen. Deze opleidingsmatrix wordt aangestuurd door de contentcommissie. Om de zoveel tijd is het goed, dat HR samen met de trainer-specialisten de opleidingsmatrix doorneemt.

Er is in de organisatie onduidelijkheid over de verdeling van de opleidingskosten. HR is op dit moment bezig met een plan.

In de afgelopen 3 jaar zijn we begonnen met online trainen, alle competenties en het gehele kwaliteitskader komen van DVIE komen hier aan bod. Deze trainingen zitten regelmatig vol, wat aantoont dat het aansluit bij gewenste trainingsvorm van de medewerkers. Daarnaast zijn er geen locatie- of reiskosten. Het kan ook heel prettig zijn om juist de klassikale cursus te volgen. Daarom bieden we beide vormen aan en kunnen medewerkers zelf kiezen.

Door de organisatieverandering naar 'Triple C systeemgericht werken' zijn de organisatieprocessen waarin DVIE geborgd was verdwenen.

De verdeling van de verantwoordelijkheden tussen de afdeling Kwaliteit en het Expertisecentrum heeft nooit formeel plaatsgevonden. Hierin is het wel wenselijk dat de afdeling Kwaliteit de aansturing op de kwaliteitskant blijft vasthouden.

Als er WLZ-cliënten op locatie wonen of ambulante begeleiding krijgen dan wordt het gehele team getraind.

HR constateert dat de hoeveelheid verplichtte trainingen is toegenomen samen met de werkdruk, uitstroom en moeite om nieuwe medewerkers aan te nemen. Dit heeft invloed gehad op de grote hoeveelheid 'no-shows'. Zij nodigen nu via de meewerkend teamleiders en clustermanagers de medewerkers uit om zich in te laten schrijven. Per kwartaal rapporteert HR aan het MT hoeveel kwalificaties per cluster wel en niet zijn behaald.


A teal graphic consisting of a large, light teal shape on the left and a smaller, darker teal circle on the right. The circle contains white text.

De overstap van DVIE van
Kwaliteit naar EC heeft
voor HR geen invloed
gehad voor wat zij voor
DVIE doen.

De opdracht om te trainen kwam voorheen van afdeling kwaliteit. Voor de Profila Academie heeft HR een opleidingsmatrix waarin is vastgesteld per team/functie wat medewerkers verplicht zijn te volgen. Deze opleidingsmatrix wordt aangestuurd door de contentcommissie. Om de zoveel tijd is het goed, dat HR samen met de trainer-specialisten de opleidingsmatrix doorneemt.

Er is in de organisatie
onduidelijkheid over de verdeling
van de opleidingskosten. HR is op
dit moment bezig met een plan.

In de afgelopen 3 jaar zijn we begonnen met online trainen, alle competenties en het gehele kwaliteitskader van DVIE komen hier aan bod. Deze trainingen zitten regelmatig vol, wat aantoont dat het aansluit bij gewenste trainingsvorm van de medewerkers. Daarnaast zijn er geen locatie- of reiskosten. Het kan ook heel prettig zijn om juist de klassikale cursus te volgen. Daarom bieden we beide vormen aan en kunnen medewerkers zelf kiezen.



Door de organisatieverandering
naar 'Triple C systeemgericht
werken' zijn de
organisatieprocessen waarin DVIE
geborgd was verdwenen.

De verdeling van de verantwoordelijkheden tussen de afdeling Kwaliteit en het Expertisecentrum heeft nooit formeel plaatsgevonden. Hierin is het wel wenselijk dat de afdeling Kwaliteit de aansturing op de kwaliteitskant blijft vasthouden.

Als er WLZ-cliënten op locatie
wonen of ambulante
begeleiding krijgen dan wordt
het gehele team getraind.



Context

'Doordat DVIE onderdeel is van het Expertisecentrum kunnen we de cliënten en medewerkers op inhoud faciliteren en blijvend sturen op de overlappende competenties met Triple C die belangrijk zijn voor de lerende houding.'

Manager
expertisecentrum

In de afgelopen periode heeft HR een inhaalslag gemaakt mbt verplichte kwalificaties zoals medische trainingen, BHV en Triple-C training, en de inkrimping de begroting waardoor er te veel druk kwam op het opleidingsbudget en de belasting van de teams. Hierdoor was er niet altijd ruimte meer om DVIE in te trainen.

In de afgelopen periode is Triple-C intensief uitgerold in de organisatie. DVIE en Triple-C zijn twee verschillende instrumenten die wensen allebei zuiver te blijven. Er is behoefte vanuit de medewerkers om deze twee te laten integreren met elkaar. Ook is er meer voorlichting nodig in waar de samenhang precies zit.

Met DVIE onderzoek je onder andere de ervaringen van de cliënt op de geboden zorg en ondersteuning die vanuit Triple C gegeven wordt. Het is als organisatie zinvol om te leren en te onderzoeken met DVIE of de kwaliteit van leven is toegenomen sinds de invoering van Triple C en op welke thema's dit dan is.

Bij andere gebruikers van het DVIE Platform(organisaties) werken de leerbegeleiders nauw samen met de kwaliteitsfunctionaris. Het is een unieke situatie dat DVIE bij Profila Zorggroep een onderdeel is van het Expertisecentrum. Hierdoor zijn we meer gericht op de inhoud en het faciliteren van de locaties, als dit bij kwaliteit zou liggen zou dit meer controlerend zijn.

De effecten van het onderbrengen van DVIE bij het Expertisecentrum zijn niet onderzocht door de manager Kwaliteit en de manager Expertisecentrum. Aansturing vanuit het Kwaliteitskader is hierdoor onvoldoende aanwezig geweest. Door de afdeling Kwaliteit was er de aanname dat de kwaliteitsaansturing naar het Expertisecentrum ging. De manager Expertisecentrum ging er vanzelfsprekend vanuit dat de afdeling Kwaliteit bleef aansturen op het Kwaliteitskader van DVIE.

De DVIE opbrengsten op locatieniveau worden onderzocht in de teamreflecties als bouwsteen 2. Een uitkomst hiervan is dat PNIL-medewerkers niet getraind worden, waardoor kennis en vaardigheden over DVIE ontbreken op bepaalde locaties.

De afdeling Kwaliteit heeft de afgelopen periode onder druk gestaan vanwege personele veranderingen. Hierdoor is DVIE op de achtergrond gekomen. De aansturing van DVIE van de vorige manager Kwaliteit was vooral informeel. Hierdoor is DVIE niet in de formele processen van de organisatie terecht gekomen. Bij de overdracht naar de nieuwe manager is niet de juiste informatie doorgekomen

Door de wisseling van managers bij de afdeling kwaliteit ontbrak de inbreng van de afdeling kwaliteit tijdelijk in de in de content commissie. Waardoor tijdelijk niet helder was welke kwalificaties bepaalde teams moesten hebben m.b.t. DVIE en WLZ.


Hoe er vanuit de opbrengsten op locatieniveau wordt gestuurd door de organisatie is niet helder.

Kwaliteit heeft geen inzicht in welke teams getraind zijn. En waar ze deze informatie vandaag kunnen halen.

DVIE stond nog niet op de agenda van het KEC. Dit is wel wenselijk. In het overlegorgaan KEC (Kwaliteits- en Expertise Centrum) worden overlappende thema's besproken die beide afdelingen raken. De kwartaal overleggen tijdens de DVIE vergaderingen met beide managers zijn belangrijk om inhoudelijk de relevante onderwerpen uit te werken.


Bij andere gebruikers van het DVIE Platform(organisaties) werken de leerbegeleiders nauw samen met de kwaliteitsfunctionaris. Het is een unieke situatie dat DVIE bij Profila Zorggroep een onderdeel is van het Expertisecentrum. Hierdoor zijn we meer gericht op de inhoud en het faciliteren van de locaties, als dit bij kwaliteit zou liggen zou dit meer controlerend zijn.

De effecten van het onderbrengen van DVIE bij het Expertisecentrum zijn niet onderzocht door de manager Kwaliteit en de manager Expertisecentrum. Aansturing vanuit het Kwaliteitskader is hierdoor onvoldoende aanwezig geweest. Door de afdeling Kwaliteit was er de aanname dat de kwaliteitsaansturing naar het Expertisecentrum ging. De manager Expertisecentrum ging er vanzelfsprekend vanuit dat de afdeling Kwaliteit bleef aansturen op het Kwaliteitskader van DVIE.



De afdeling Kwaliteit heeft de afgelopen periode onder druk gestaan vanwege personele veranderingen. Hierdoor is DVIE op de achtergrond gekomen. De aansturing van DVIE van de vorige manager Kwaliteit was vooral informeel. Hierdoor is DVIE niet in de formele processen van de organisatie terecht gekomen. Bij de overdracht naar de nieuwe manager is niet de juiste informatie doorgekomen

DVIE stond nog niet op de agenda van het KEC. Dit is wel wenselijk. In het overlegorgaan KEC (Kwaliteits- en Expertise Centrum) worden overlappende thema's besproken die beide afdelingen raken. De kwartaal overleggen tijdens de DVIE vergaderingen met beide managers zijn belangrijk om inhoudelijk de relevante onderwerpen uit te werken.



Kwaliteit heeft geen inzicht in
welke teams getraind zijn.
En waar ze deze informatie
vandaag kunnen halen.

Hoe er vanuit de
opbrengsten op
locatieniveau wordt
gestuurd door de
organisatie is niet helder.

Door de wisseling van managers bij de afdeling kwaliteit ontbrak de inbreng van de afdeling kwaliteit tijdelijk in de content commissie. Waardoor tijdelijk niet helder was welke kwalificaties bepaalde teams moesten hebben m.b.t. DVIE en WLZ.

De DVIE opbrengsten op locatieniveau worden onderzocht in de teamreflecties als bouwsteen 2. Een uitkomst hiervan is dat PNIL-medewerkers niet getraind worden, waardoor kennis en vaardigheden over DVIE ontbreken op bepaalde locaties.

In de afgelopen periode heeft HR een inhaalslag gemaakt mbt verplichte kwalificaties zoals medische trainingen, BHV en Triple-C training, en de inkrimping de begroting waardoor er te veel druk kwam op het opleidingsbudget en de belasting van de teams. Hierdoor was er niet altijd ruimte meer om DVIE in te trainen.

In de afgelopen periode is Triple-C intensief uitgerold in de organisatie. DVIE en Triple-C zijn twee verschillende instrumenten die wensen allebei zuiver te blijven. Er is behoefte vanuit de medewerkers om deze twee te laten integreren met elkaar. Ook is er meer voorlichting nodig in waar de samenhang precies zit.

Met DVIE onderzoek je onder andere de ervaringen van de cliënt op de geboden zorg en ondersteuning die vanuit Triple C gegeven wordt. Het is als organisatie zinvol om te leren en te onderzoeken met DVIE of de kwaliteit van leven is toegenomen sinds de invoering van Triple C en op welke thema's dit dan is.



Trainingen:

- Klassikale basistraining
- Online basistraining
- Aanvullende 'Ik Toon' training
- Teamtraining

Materiaal:

- Gesprekslijsten 'Ik vertel', 'Ik zie en vertel', 'Ik Toon'.
- Gesprekskaarten
- Ik bereid me voor (cliënten en verwanten)
- Praattrommel
- ECD

Productoverzicht

'De attributen zijn helpend om de gesprekken te ondersteunen.'

Cursist

Presentaties:

- Verwantenraad
- Clusterraad

Materiaal:

- Gesprekslijsten 'Ik vertel', 'Ik zie en vertel', 'Ik Toon'.
- Gesprekskaarten
- Ik bereid me voor (cliënten en verwanten)
- Praattrommel
- ECD

Presentaties:

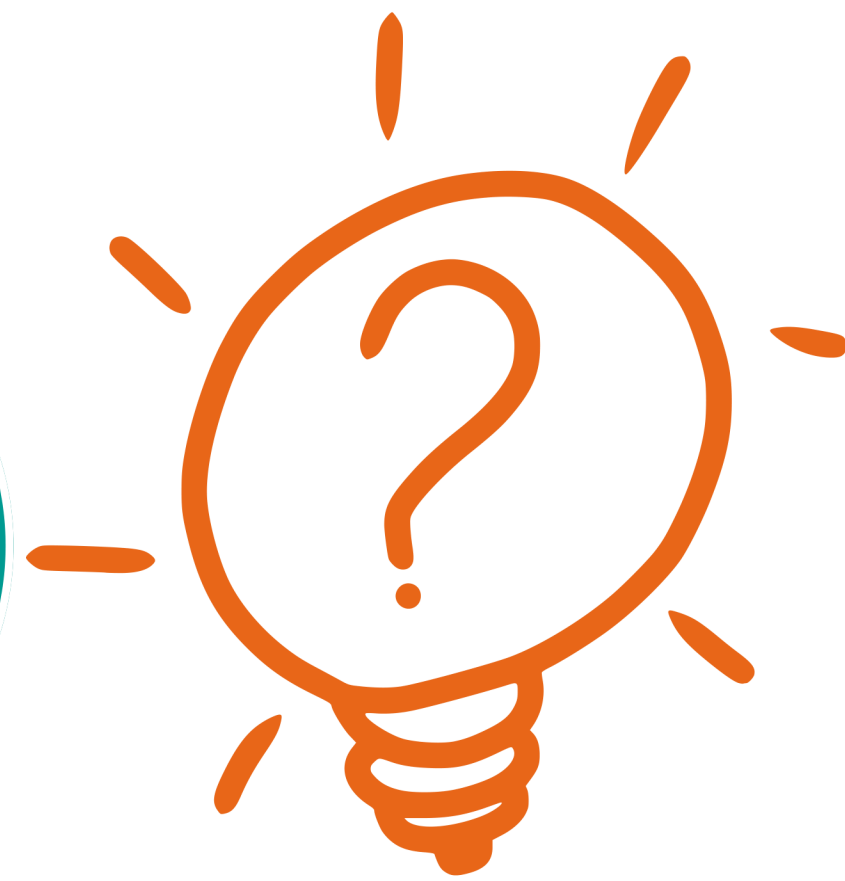
- Verwantenraad
- Clusterraad

Trainingen:

- Klassikale basistraining
- Online basistraining
- Aanvullende 'Ik Toon' training
- Teamtraining

Toekomstmuziek





A photograph of two women standing on a balcony, smiling and looking towards the right. The woman on the left has blonde hair and is wearing a blue and white striped shirt. The woman on the right has dark curly hair and is wearing a light blue hoodie. They are leaning on a white metal railing. The background shows a brick building with windows. The image is overlaid with a teal vertical bar on the left and an orange horizontal bar across the middle.

Zelfaudit
Dit Vind Ik Ervan - Profila Zorggroep

dit vind ik
ervan!