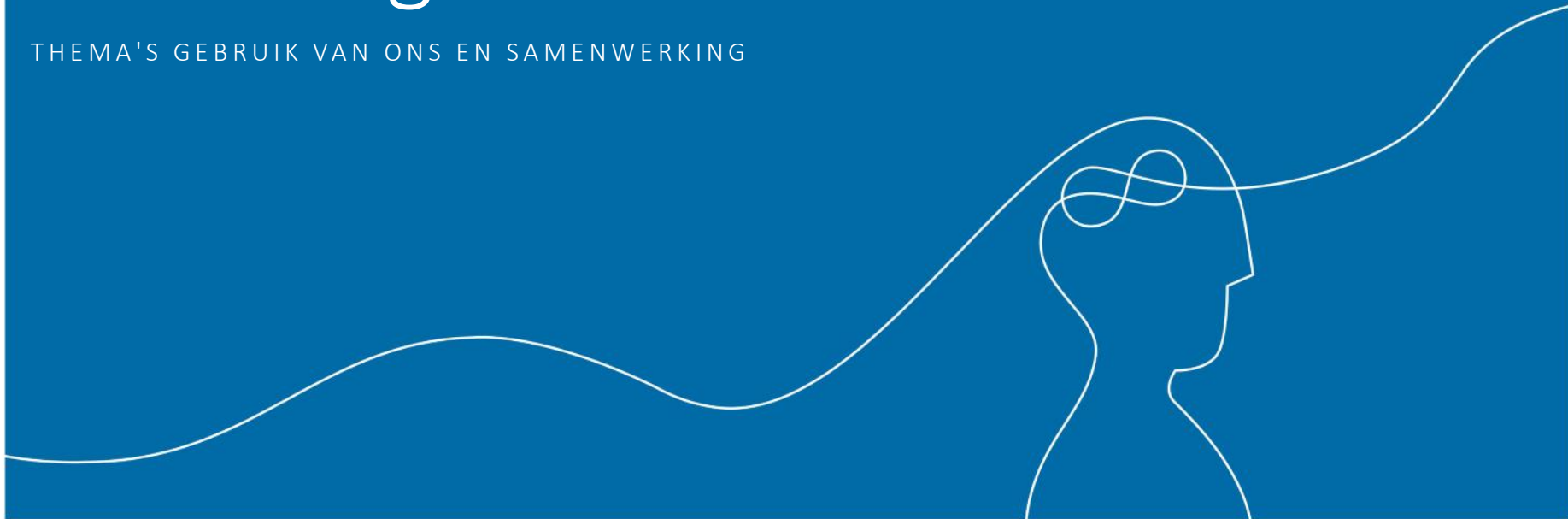


# Bevindingen AEPG 2021

THEMA'S GEBRUIK VAN ONS EN SAMENWERKING



[interaktcontour.nl](https://www.interaktcontour.nl)

**InteraktContour**  
VERDER MET HERSENLETSEL

# AEPG evaluatie 2021

- Focus op 2 thema's 'Gebruik van ONS' en 'Samenwerken'
  - Is de basis om kwalitatieve goede en efficiënte zorg te kunnen te bieden
- AEPG bestond uit:
  1. Digitale enquête zorgmedewerkers
  2. Teamreflectie
  3. Prioritering verbeterpunten
- De AEPG is uitgevoerd op 31 locaties:
  - Klokkenbelt volgt met alleen thema gebruik ONS (in april 2022)
  - 4 locaties geen AEPG (NBL, DDS, Kalkuur, Octet) - diverse redenen
- In 2020 geen AEPG i.v.m. corona

# Algemene ervaringen AEPG 2021

- Herkenbare thema's in de teams, leverde veel gesprekstof op. Medewerkers vonden het erg fijn om te focussen op slechts 2 thema's
- Actieve opstelling in voorbereiding en tijdens reflectiebijeenkomst (ondanks coronadrukke)
- Medewerkers waren goed in staat om belangrijke items uit te diepen en keuzes te maken voor doelen in het locatiejaarplan.
- Medewerkers en teamleiders gaven aan de uitwisseling belangrijk en waardevol te vinden. Soms confronterend, maar met gemeenschappelijk gevoel het op te willen pakken

# Gemiddelde uitkomsten

<b>Gebruik ONS</b>	
Persoonsbeeld kennen	87%
Overdrachtsrapportage	85%
Snel juiste info vinden	83%
Soepel met devices in ONS	80%
Actuele werkinstructies	79%
Zorgplan actueel	75%
Afspraken ZP kennen	75%
ZP herkenbaar voor client	72%
Zorgplan beknopt	69%
Beperkt aantal doelen	69%
Optimale wifi in app client	63%
Alleen op afwijkingen	55%
Rapporteren op doelen	48%
Voldoende tijd rapportage	48%
Feedback geven over ZP	46%
Ipad mee in dienst	43%
Caren bevordert samenwerking	41%
Rapp afstemmen client	36%
<b>Gemiddeld</b>	<b>64%</b>

<b>Samenwerken</b>	
Team is bekwaam in ADL zorg	94%
Duidelijke afspraken over dagelijkse taken	91%
Gedoe over invloed, status en macht	89%
Wederzijds respect	85%
Werken met protocollen	75%
Team houdt zich aan afspraken	74%
Duidelijkheid verschillende functies	74%
Professioneel en eenduidig omgaan met gedrag	65%
Grenzen van zorg, kennis van de behoeftes	65%
Veiligheid in het team en open/feedback	62%
Met elkaar spreken ipv over elkaar	61%
Elkaars kennis van NAH gebruiken	60%
Motivatie om nieuwe dingen te doen	58%
Methodisch werken met CGB	43%
<b>Gemiddeld</b>	<b>71%</b>

groen	80>
lichtgroen	70-79
geel	60-69
oranje	50-59
rood	<50

# Uitkomsten thema gebruik van ONS

## ➤ De gemiddelde score per locatie: 64%

- Score valt tegen, streven is >70%
- [Link naar totaalscore](#)

## ➤ Sterke punten:

- Persoonsbeeld is bekend (87%)
- Overdrachtsrapportage geeft beeld van belangrijkste informatie (85%)
- Snel de juiste info vinden in ONS (83%)
- Medewerkers werken soepel met ONS op verschillende devices (80%)

Gemiddelde score per locatie

< 50%:	2
>50 en < 60%:	4
>60 en < 70%:	16
>70 en < 80%:	9
>80%:	1

# Belangrijkste aandachtspunten gebruik van ONS

- Rapporteren op doelen (48%) en alleen op bijzonderheden (55%) scoren laag
  - In de teamreflecties hebben 23 locaties bepaald hiermee aan de slag te willen
- Rapportage wordt zeer weinig afgestemd met cliënt (36%)
  - In de teamreflecties hebben 14 locaties bepaald hiermee aan de slag te willen
- Ipad wordt zeer weinig meegenomen tijdens de dienst (43%)
  - In de teamreflecties hebben 14 locaties bepaald hiermee aan de slag te willen

## Verbeterplan

- Bovenstaande aandachtspunten zijn van belang om aan te pakken, het is dé basis om goede en veilige persoonsgerichte zorg te kunnen bieden. Er is draagvlak vanuit locaties, sluit aan bij het jaarplan 2022 "cliënt in beeld/ zorgplan op orde", zijn ook verbeterpunten vanuit inspectiebezoek en vpk dossiercheck.
- Op basis van uitkomsten en teamreflecties zijn 2 projectvoorstellen opgesteld met als resultaten:
  1. Een dossier wat een volledig beeld geeft van de cliënt en dé basis is om kwalitatief goede en veilige zorg en begeleiding te bieden
  2. Effectieve rapportage als onderdeel van persoonsgericht en methodisch werken

# Project Zorgplan en dossier



## Resultaat

- Een overzichtelijk dossier wat een volledig beeld geeft van de cliënt om kwalitatief goede en veilige zorg te kunnen bieden



## Doelen

1. De relevante info uit het persoonsbeeld staat op de juiste plek in het zorgplan, door te werken met het 'frame persoonsbeeld en zorgplan'.
2. ONS dossier is eenduidig opgezet en volledig, waardoor geen dubbelingen ontstaan en helder is wat waar hoort (medisch overzicht, profielvragenlijsten (o.a. ADL en evaluatie), zorgplan, documenten) . Dit staat helder beschreven in werkinstructies ONS.
3. Begeleidingscyclus is zodanig vormgegeven dat t.a.t. alle relevante en actuele info beschikbaar is in het dossier .
4. Medewerkers zijn vaardig in:
  1. het gebruik van de hernieuwde inrichting zorgplan (frame persoonsbeeld – zorgplan)
  2. het werken volgens de aangepaste begeleidingscyclus en werkinstructies

# Project Zorgplan en dossier - planning

## Maart - april:

- Bijeenkomsten met gdk, vpk adviseur, keyuser ONS, TA: inventarisatie verbeterpunten vanuit alle disciplines, afstemming MO/BH over gewenste wijzigingen, check bij (senior) begeleiders, planning verbeteracties + implementatieplan (incl. monitoring) opstellen

## Mei - juni:

- Fase 1 (doelen 1 + 4.1) – geactualiseerd Zorgplan vaststellen en start implementatie (locaties bepalen zelf wanneer het gereed is in 2022)

## Juli - sept:

- Fase 2 (doelen 2, 3 + 4.2) – Benodigde wijzigingen t.a.v. gehele ONS dossier vaststellen (in afstemming met MO/BH) - werkinstructies ONS, begeleidingscyclus, ONS e-learnings actualiseren en implementatieplan (incl. monitoring) opstellen

## Okt - dec:

- Fase 2 – zorgregisseurs instrueren om aanpassingen in ONS dossier door te voeren + implementatie geactualiseerde werkinstructie en begeleidingscyclus
- AEPG evaluatie 2022 – check op behaalde resultaten



# Project Rapporteren



## Resultaat

- Effectieve rapportage als onderdeel van persoonsgericht en methodisch werken



## Doelen

- **Medewerkers zijn zich bewust van:**
  - De noodzaak van rapporteren
  - Hoe, wat, waar en wanneer te rapporteren
  - Het belang van afstemmen rapportage met de cliënt
- **Medewerkers rapporteren:**
  - Samen met de cliënt (op IPad)
  - Alleen op bijzonderheden
  - Eenduidig (beknopt, feitelijk, SOEP)
  - Op de juiste plek in het zorgplan
  - Z.s.m. na gebeurtenis



## Plan

- Per locatie bepalen wat nodig is om effectief te rapporteren = onderdeel van doel 4.1 van project zorgplan (rapporteren in eenduidig zorgplan) - *actie teamadviseurs i.s.m. gedragskundigen*

# Voorbeelden vanuit jaarplandoelen vanuit AEPG

Wmk: In Juni 2022 is het belang en de voordelen van werken met een iPad helder, zet het team dit in bij rapportage (bij en met de cliënt) en bij het verstrekken van medicatie (aftekenen volgens 3-eenheid). (onderwerp teamdag samen met HBO- v stagiaires)

**Perikplein: acties t.a.v. beter rapporteren en feedback:**  
Tijdens overdracht de rapportage erbij pakken; kies bij elke mw 1 cliënt uit waar hij/zij is geweest en lees dan of er is gerapporteerd door die collega bij die cliënt. Zo ja, wat is er gerapporteerd? Zo nee, wat heb je nog te rapporteren en hoe komt het dat je niet gerapporteerd hebt? M.n. aandacht voor het psychosociale stuk. Dit vraagt wat van de senior; op teampost gaan zitten en instrueren tot het opschrijven van zaken in de rapportage. Het is vanaf heden tijd voor persoonlijke feedback: mensen actief benaderen en bewust laten maken dat ze hun werk niet goed doen/compleet afleveren.

- Stuwval: SAMENWERKEN  
Doel: Professioneel en eenduidig omgaan met gedrag  
Acties:
1. Scholing NAH om kennis te vergroten
  2. MDO als startpunt voor elke cliënt inzetten, vanuit daar lijnen uitzetten
  3. GDK tijdig betrekken voor duidelijke omgangslijnen (gebeurt oa door MDO)
  4. Methodiek CGB herintroduceren zie projectplan CGB Zwolle

# Uitkomsten thema samenwerken

## ➤ Enthousiast over het resultaat!

- Afgelopen jaren veel effort gestoken in samenwerking – teamdagen, AEPG teamreflectie (meer diepgang in de gesprekken), invulling taakhouderschappen (4p-taken)
  - Opvallende stijging t.o.v. AEPG 2018 en 2019 wat betreft nakomen van afspraken. 46% toen, nu 74%. Ook stijging zichtbaar in respect voor elkaar. In 2018: 74%, in 2019 81% en nu 85%.

## ➤ Sterke punten

- Team is bekwaam in ADL zorg (94%)
- Er zijn duidelijke afspraken over dagelijkse taken (91%)
- Er is weinig tot geen gedoe over invloed, status en macht (89%)
- Er is wederzijds respect voor elkaars functies, rollen en taken (85%)

# Belangrijkste aandachtspunten inhoudelijke onderwerpen

## Wat valt op:

- Het werken met de methodiek CGB scoort laag, in veel teams (16) is dit thema een gespreksonderwerp geweest. Bij een aantal teams heeft het geleid tot een actie/jaarplanpunt (8)
- Ook de vragen 'elkaars kennis gebruiken' en 'eenduidig omgaan met gedrag' scoren laag (resp. 59% en 65%). Bij een aantal teams leidt dit tot een actie/jaarplanpunt (11)

## Verbeterplan

- Deze punten worden gezamenlijk meegenomen bij het herintroduceren van CGB bij de Zwolse woonlocaties en MO Zwolle. I.s.m. gedragsdeskundigen en afd. leren en ontwikkelen. Teamleiders, gedragskundigen en (senior) begeleiders hebben in 2021 al ambitie uitgesproken hiermee aan de slag te willen (i.v.m. betere samenwerking in de kernvoorziening)
  - De opbrengsten in Zwolle zijn leidend voor hoe CGB in heel de organisatie aandacht krijgt

# Belangrijkste aandachtspunten relationele en organisatorische onderwerpen

## Wat valt op:

- ‘Veiligheid/feedback in het team’ en ‘met elkaar spreken i.p.v. over elkaar’ (resp. 62% en 61%) scoren laag.
  - Het onderwerp veiligheid/feedback is in teams 13 besproken, 11 hebben aangegeven er verder mee te willen.
- Thema ‘grenzen van zorg kennen’ heeft kaders nodig vooral op het vlak van de uitvoering, ‘hoe doe je dat, wat doe je wel en niet en hoe maak je dat duidelijk?’
  - Er zijn 5 teams die het specifiek als ontwikkelpunt hebben aangemerkt. De uitkomst van de AEPG wordt als input meegenomen in het project capaciteitsmanagement.

## Verbeterplan:

- Teamadviseurs gaan met de teamleiders op de locaties waar dit speelt aan de slag met de thema's feedback geven, elkaar beter leren kennen op kwaliteiten/waarden/diversiteit/teamfases en hoe ga je ermee om.
  - De werkvormen die op locatieniveau hiervoor worden ingezet worden door de teamadviseurs gebundeld, zodat deze naar behoefte ook op andere locaties in te zetten zijn door teamleiders (i.o.m. teamadviseur)

# Project Competentiegericht begeleiden



## Resultaat

- CGB is dé methode om persoonsgericht en professioneel (samen) te werken



## Doelen

- CGB bevordert eenduidig en professioneel omgaan met complex gedrag
- CGB komt terug in dagelijkse praktijk, o.a. cliëntbesprekingen en zorgplan
- CGB is helder kader van waaruit medewerkers meer kennis met elkaar uitwisselen
- Medewerkers weten wanneer en hoe ze (de instrumenten van) CGB toepassen.



## Plan

- In 2022 in regio Zwolle CGB centraal in persoonsgericht en professioneel (samen)werken – de opbrengst is leidend hoe CGB in heel de organisatie aandacht krijgt. Werkgroep Zwolle bestaat uit de teamleiders, gedragskundigen i.s.m. leren & ontwikkelen
- Voor de zomer gezamenlijke kick-off, scholingsplan wordt momenteel uitgewerkt → focus op borging (o.a. door gebruik van trainers van de locaties, gdk van locatie erbij betrokken om methodiek in zorgplan en cliëntbesprekingen terug te laten komen)

# Project teamgesprek en veiligheid



## Resultaat

- Teams hebben zich eigen gemaakt in het in gesprek gaan over samenwerking, doen dit in de dagelijkse praktijk en voelen zich hier bekwaam in.



## Doelen

- De teamadviseur maakt samen met de teamleider een plan om werkvormen in te zetten om het gesprek over samenwerking te voeren en zich hierin te bekwamen. (Doe dit vaak, kort, over een langere periode)
- Er komt een set aan werkvormen beschikbaar gericht op thema's: feedback geven, elkaar beter leren kennen op kwaliteiten/waarden/diversiteit/teamfases en hoe ga je ermee om. Deze werkvormen zijn door de teams, de teamleider en de teamadviseur in te zetten.



## Plan

- In mei is de set aan werkvormen gereed.
- Vanaf juni wordt door de teamadviseur en teamleider invulling gegeven aan de behoefte van dat team en een plan opgesteld hoe het team zich kan bekwamen.
- De teamadviseurs bewaken de voortgang en doen suggesties voor aanpassing van het werkplan afhankelijk van de teamontwikkeling

# Bijlagen

AEPG 2021: THEMA'S GEBRUIK VAN ONS EN SAMENWERKING



[interaktcontour.nl](https://www.interaktcontour.nl)

**InteraktContour**  
VERDER MET HERSENLETSEL



# Verbinding met verbeterpunten inspectie DDS

Verbeterpunten IGI	Wel/niet opgepakt in AEPG verbetervoorstellen
Frequentie rapporteren (zeer wisselend)	V – wat rapporteer je wel/niet, beleid is alleen te rapporteren op bijzonderheden (wisselende frequentie rapporteren blijft)
Rapportage – wat wel/niet rapporteren, privacygevoelig	V – hoe stem je rapportage af, wat rapporteer je wel/niet en heldere kaders aan cliënten uitdragen welke info relevant is voor zorg continuïteit
Actueel ZP (documenten niet in dossier)	X – niet herkend in AEPG evaluatie – professionaliseringsslag te verwachten met zorgregisseurs
Doelen niet vanuit bewoner	X – lokaal actiepunt DDS. Format zorgplan is al opgesteld om vanuit cliënt doelen op te stellen met acties voor cliënt, netwerk en begeleider
Weinig tot geen rapportage op doelen	V – Eerst zorgplan overzichtelijk en eenduidig, daarna focus op rapportage op doelen
Evaluatieverslagen ontbreken	V – 2e fase project zorgplan en dossier – helder beleid implementeren over wel/niet vastleggen van evaluatieverslagen