

Teamreflectie

De afgelopen jaren heeft Profila Zorggroep veel geïnvesteerd in teamontwikkeling, onder andere door middel van het organiseren van teamreflecties binnen de Wlz-teams. Er was veel animo bij de WMO-teams om de teamreflectie mee te maken en zo werd vanaf 2021 ook bij de Wmo-teams deze reflectie georganiseerd. In 2022 hebben opnieuw bijna alle teams een teamreflectie gehouden, begeleidt door een coach. Hieronder de meest opvallende uitkomsten.

De meeste teams geven aan dat het contact met de verwanten als prettig wordt ervaren. Daarnaast is de samenwerking binnen de teams heel prettig.

Een ambulante team geeft aan dat de eisen vanuit de gemeenten hoog en gevarieerd zijn, terwijl de tarieven onder druk staan. Er is ook een toename te zien van complexere zorgvragen. Dit wordt door de medewerkers als bedreiging ervaren voor de kwaliteit van zorg.

Bijna alle teams erkennen dat het 'elkaar aanspreken' meer kan plaatsvinden. Een positieve feedbackcultuur ondersteunt een lerende houding. Vrijwel alle teams hebben hiervoor leerdoelen geformuleerd.

Waar zijn we goed in (Teams over zichzelf)

- Wij hebben vakbekwame betrokken medewerkers. Het is een on-going proces.
- Als team zijn we betrokken op het werk en op elkaar, zijn we een stabiel team.
- We zijn vooral tevreden over de warme zorg die we als team bieden aan onze groep bewoners.
- Er heerst een harmonie binnen het team wat gewaardeerd wordt. Dit merken we in communicatie richting elkaar. We willen op een positieve manier met elkaar blijven communiceren om dit zo te kunnen houden.

Ontwikkeling

- We hebben ontwikkeling doorgemaakt in het aanbieden van zinvolle dag invulling en in het uitrollen van Triple-C werkwijze.
- Fijn dat de Profila Academie er is. Helpt ons om verder te ontwikkelen.
- We blijven door de E-learnings up-to-date op het gebied van onze verzorgende skills. Dit loopt nu via de Profila Academie. Dat is even wennen, maar werkt wel.

Knelpunten

- Ambulant team: De eisen vanuit de gemeente zijn hoog en de tarieven staan onder druk. Ruimte voor intervisie of collegiaal overleg zit niet in de uren.
- Vacatures zijn moeilijk in te vullen. Werken met PNIL geeft niet altijd een gevoel dat we het samen doen.
- We zijn soms te lief voor elkaar. We zouden moeten oefenen in feedback geven.

Veilig voelen

- Ambulant team: Soms voel je spanning wanneer je naar een client gaat. Je weet niet altijd wat je aantreft.
- We zijn een team wat het met elkaar doen. We houden elkaar scherp. De sfeer is zo veilig dat we elkaar goed feedback kunnen geven.

Identiteit

- Op de groep wordt er gebeden, gedankt voor de maaltijden. We lezen een gedeelte uit de kinderbijbel na de avondmaaltijd, daarna zingen we een of meerdere liederen. Dit vinden de bewoners fijn om te doen. Het geeft ook vrolijkheid binnen de groep en samenhang. De dag sluiten we af met de bewoners. We lezen een stukje uit een dagboekje en bidden voor de nacht. Op zondag wordt er naar Nederland Zingt gekeken met elkaar. Omdat dit een van de favoriete tv-programma's is voor de groep, wordt dit ook regelmatig in de week aangezet.
- Onze christelijke normen en waarden zijn zeker belangrijk in dit team. Op de vergadering is in ieder geval altijd een opening en gebed met elkaar. We bespreken onze goede en slechte momenten en kunnen hiervoor bidden/danken. Zelfde bij de cliënt. Liefde geduld om hem haar heen staan, ook met gebed. Ook naar de verwant zijn we hier open in.

Overige

Als er klachten zijn dan komen die terug op de vergadering. We bespreken deze en nemen ze ook serieus. Als het een klacht is die onmiddellijk actie nodig heeft dan gebeurt dit ook! En wordt ook nabesproken.

Ook zaken die naar voren komen bij de bewonersvergaderingen komen terug bij ons in de vergaderingen. Uitkomsten uit CTO of DVIE pakken we ook op.

Maar over het algemeen hebben we heel tevreden cliënten/verwanten