

BESTUURSSECRETARIAAT
Postbus 253
4460 AR Goes

BEZOEKADRES
Oostmolenweg 101
Kloetinge

TELEFOON
0113 26 72 02

TELEFAX
0113 23 35 38

E-MAIL EN INTERNET
rvb@emergis.nl
www.emergis.nl

Addendum Jaardocument 2018

**Kwaliteitsverslag Deelovereenkomst Maatwerkvoorziening Maatschappelijke
Ondersteuning**

Versie concept

DATUM 15 mei 2019
OPSTELLER Marianne Stijnman, Carien Borst, Niels Wattel



Samen werken
aan een goede
geestelijke gezondheid
van alle mensen
in Zeeland

Colofon

Uitgave: Emergis, 15 mei 2019

Algemene gegevens

Stichting Emergis, centrum voor geestelijke gezondheidszorg	
Adres	Postbus 253
Postcode	4460 AR
Plaats	Goes
Telefoonnummer	0113 26 70 00
Telefaxnummer	0113 21 66 26
Identificatienummer(s) NZa	ZVW: 450-1061; AWBZ: 300-1414
Nummer Kamer van Koophandel	41115214
E-mailadres	emergis@emergis.nl
Internetpagina	www.emergis.nl
Rechtsvorm	Stichting

Inhoud

Inleiding	4
1 Leer- en verbetertraject	5
1.1 Organisatie kwaliteit en veiligheid	5
1.2 Themadeskundigen veiligheid	5
1.3 Stuurinformatie	5
2 Informatie verzamelen over kwaliteit	7
2.1 Kwaliteitsindicatoren	7
2.2 Auditcyclus	7
2.3 Cliëntwaardering	7
2.4 Ervaringen van bewoners en werkers	8
2.5 Medewerkerstevredenheid	10
3 Deskundigheid personeel	11
3.1 Strategisch opleidingsplan	11
3.2 Leermanagementsysteem	12
4 Leren van elkaar	14

Inleiding

Het kwaliteitsverslag Deelovereenkomst Maatwerkvoorziening Maatschappelijke Ondersteuning is opgesteld ter verantwoording van de kwaliteit van de uitvoering van de Wmo. De basis voor het kwaliteitsverslag ligt in het maatschappelijk jaarverslag en jaarrekening 2018 van Emergis. Voor het profiel van de organisatie, de kernprestaties, de manier waarop Emergis georganiseerd is en de resultaten met betrekking tot kwaliteit&veiligheid, personeel en financiën wordt verwezen naar het jaarverslag 2018.

In de volgende hoofdstukken wordt uitgebreider ingegaan op de thema's die onderdeel dienen te zijn van het kwaliteitsverslag ter verantwoording van de kwaliteit van de uitvoering van de Wmo.

1 Leer- en verbetertraject

1.1 Organisatie kwaliteit en veiligheid

Emergis staat voor kwaliteit van zorg en veiligheid. Uitgangspunten, zoals ook beschreven staan in de algemene leveringsvoorwaarden, zijn dat Emergis er alles aan doet om de kwaliteit van zorg, de veiligheid en het omgaan met incidenten op een hoog niveau te borgen. De kwaliteit van zorg en het vergroten van de veiligheid staat bij Emergis centraal. Ook cliënten, familie en naastbetrokkenen, medewerkers, de Inspectie voor de Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ), de overheid, zorgverzekeraars en GGZ Nederland vragen aandacht voor de kwaliteit van de geleverde zorg en veiligheid. In 2018 is de kwaliteits- en veiligheidsstructuur bij Emergis herzien en geactualiseerd. Hierdoor is er een structuur ontstaan die via de kwaliteits- en veiligheidscommissies een nauwe verbinding heeft met de zorgonderdelen en teams bij Emergis. Deze structuur is per december 2018 van start gegaan. Zie figuur voor een schematische weergave van deze structuur.

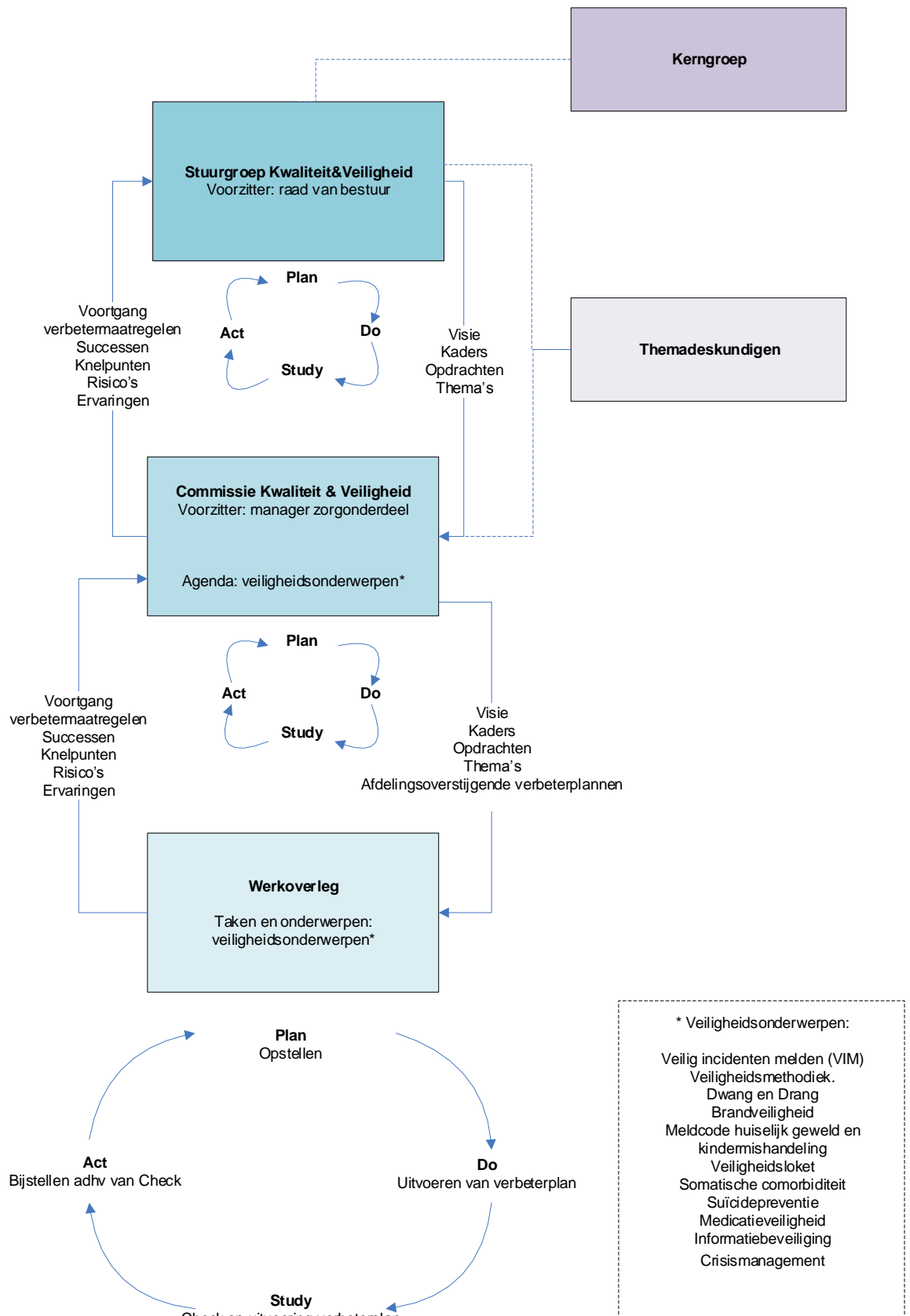
De stuurgroep kwaliteit & veiligheid heeft als doelstelling: kaders leveren en toetsen van de veiligheidsthema's op behaalde resultaten. In de stuurgroep hebben naast de directie zorg ook alle managers zitting en een afvaardiging van de medische staf, vakgroep psychologen, verpleegkundige en agogenraad, centrale cliëntenraad en ondernemingsraad. Een kerngroep kwaliteit en veiligheid bereidt de bijeenkomsten van de stuurgroep voor, bespreekt relevante thema's die aandacht behoeven en zet daar waar nodig acties met betrekking tot deze thema's uit. (Bron: Jaarverslag Emergis 2018, paragraaf 3.1)

1.2 Themadeskundigen veiligheid

Om handen en voeten te geven aan de verschillende veiligheidsthema's die binnen de organisatie relevant zijn, kent Emergis op dit moment circa dertien (veiligheids)thema's op organisatieniveau (daar waar nodig worden deze thema's aangevuld of afgeschaald). Per thema zijn één of twee themadeskundigen benoemd. Deze themadeskundigen zijn aanspreekpunt voor de organisatie op een specifiek veiligheidsthema, zijn jaarlijks te gast bij de commissies kwaliteit en veiligheid op zorgonderdeelniveau en zijn één of twee keer per jaar te gast in de vergadering van de stuurgroep. Op deze manier wordt geborgd dat relevante (veiligheids)thema's op verschillende niveaus in de organisatie minstens jaarlijks aandacht krijgen. (Bron: Jaarverslag Emergis 2018, paragraaf 3.1)

1.3 Stuurinformatie

Input voor de leer- en verbetercyclus van Emergis wordt onder andere geleverd door incidentmeldingen, interne – en externe audits, klachten, registratie van dwang en drang, prospectieve risico-inventarisatie, onderzoeken, evaluaties. Zie hiervoor hoofdstuk 2. De stuurinformatie die binnen de organisatie uit audits en onderzoeken gegenereerd wordt, wordt omgezet tot verbetermaatregelen en de voortgang hiervan is geborgd via de stuurgroep en commissie kwaliteit&veiligheid.



Figuur 1. Schematische weergave structuur kwaliteit en veiligheid

2 Informatie verzamelen over kwaliteit

2.1 Kwaliteitsindicatoren

Binnen Emergis wordt informatie over kwaliteitsindicatoren gegenereerd door incidentmeldingen (VIM), registratie van dwang en drang (Argus), Routine Outcome Monitoring (ROM), klachten, prospectieve risico-inventarisatie, onderzoeken en evaluaties. Voor resultaten voor 2018 (samengevat) wordt verwezen naar hoofdstuk 3 van het jaarverslag van Emergis.

2.2 Auditcyclus

Binnen Emergis wordt een interne auditcyclus uitgevoerd om te komen tot stuurinformatie voor de leer- en verbetercyclus. Een audit wordt gezien als een verificatie, die wordt uitgevoerd om op objectieve wijze bewijzen te verzamelen voor de effectiviteit van doelen, processen, procedures, instructies en voorschriften. Auditen kan op verschillende niveaus in de organisatie en vormt in de beheerskringloop de schakel tussen de doelstelling en het resultaat van de uitvoering. Auditinformatie dient daarmee als belangrijke input voor de verbetercyclus en het ontwikkelen van nieuw beleid in Emergis.

Audits worden binnen Emergis op diverse niveaus uitgevoerd en daarin tevens onderscheid te maken in het type van de audits. De volgende type audits worden binnen Emergis uitgevoerd.

- Procesaudit
- Thema-audit
- Productaudit
- Methodiekaudit
- Incidentaudit

Het directieteam bepaalt de invalshoek (type audit) en de scope (het onderwerp) van de audit. De input hiervoor kan komen uit het strategisch beleidsplan, uit vorige audits, of interne en externe ontwikkelingen. Verder kunnen vragen, wensen of eisen van externe partners onderwerp van een audit vormen. In overleg tussen het directieteam en het kenniscentrum worden de vragen/wensen van de directie geformuleerd in een auditvraag gespecificeerd in type en scope.

2.3 Cliëntwaardering

Binnen Emergis worden cliëntervaringen met betrekking tot behandeling geïnventariseerd door het uitvragen van cliënttevredenheid door middel van de Consumer Quality Index (CQI). Specifiek voor begeleiding is eind 2017/begin 2018 een onderzoek uitgevoerd om cliëntervaringen binnen de beschermende woonvormen te meten.

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat over het algemeen de bevroegde cliënten positief zijn over de onderwerpen die via de vragenlijst zijn uitgevraagd. Men is positief over kwaliteit van de ondersteuning en ervaren dat de ondersteuning past bij hun hulpvraag.

Daarnaast ervaren ze dat de ondersteuning die ze ontvangen hen helpt in het meedoen en zelfredzaam zijn in de maatschappij en door de ondersteuning een betere kwaliteit van leven hebben. Ongeveer 20% geven een neutraal antwoord en mogelijk ervaren zij dus geen toegevoegde waarde op dit gebied.

Qua veiligheid in de groep en het gebouw voelen de meeste cliënten zich altijd of meestal veilig, maar is er ook een gedeelte die zich niet altijd veilig voelt. Verder ervaart het merendeel hun

woonomgeving als prettig en goed schoongehouden. Op een aantal locaties is een deel van de cliënten hier minder positief over.

In 2019 gaat een werkgroep van start met de opdracht te komen met een plan van aanpak hoe structureel de cliënttevredenheid binnen Emergis te meten. (Bron: Jaarverslag Emergis 2018, paragraaf 3.5)

2.4 Ervaringen van bewoners en werkers

“We maken mooie dingen, al zeg ik het zelf”

Frank Haerens (48), werkzaam bij werkleerbedrijf

“Dankzij mijn werk in het houtbewerkingsatelier heb ik mijn leven terug. Ooit werkte in de groenvoorziening. Dat was voor ik de operatiekamer werd ingereden en er met een onderrug voorzien van titanium onderdelen weer uit kwam, in 1997. Doordat ik ruim acht uur op mijn buik op de operatietafel had gelegen, waren de zenuwen in mijn armen bekneld geraakt. Daardoor had ik geen gevoel meer in mijn armen en handen, en kwam ik in de WAO. Ik had geen werk, geen sollicitatieplicht, geen doel en stap voor stap kwam mijn leven in een neerwaartse spiraal. Ik trouwde een paar keer om vervolgens weer te scheiden, sloot me aan bij ‘vrienden’ met wie ik meer blowde dan goed voor me was.

In 2017 ging het mis, toen ik mijn dagelijkse portie wiet overgoot met een royale portie alcoholische drank. Ik kreeg een psychose en werd opgenomen in Kloetinge. Een tijdlang gebruikte ik medicijnen en kreeg ik hulp van een psychiater. Eenmaal beter werd ik getipt op het werkleerbedrijf en daar werk ik nu vier dagen per week, met veel plezier. Houtbewerking was nieuw voor mij maar het beviel me meteen. Ik leerde de machines te bedienen, onder andere van mijn collega Johnny, die al twintig jaar bij het werkleerbedrijf actief is. In het houtbewerkingsatelier maken we van alles, zoals pergola’s, bloembakken, kweekbakjes, windlichthouders, balkontafels, bankjes en vogelhuisjes. Daarnaast gieten we torso’s van beton, voor in de tuin bijvoorbeeld. Al die spullen zijn te koop via Facebook. Ja, ik maak maar even een beetje reclame want we maken echt mooie dingen, al zeg ik het zelf.

Wat ik doe, noem ik dagbesteding. Maar eigenlijk is het, als je ziet wat we hier allemaal produceren, vier dagen per week, gewoon volwaardig werk. Ik vind het jammer dat mensen me soms meteen in ‘een hokje’ plaatsen als ze horen dat ik bij het werkleerbedrijf werk. Je ziet ze denken: dat is toch van Emergis? Dan zal er wel iets mis zijn met jou. En mensen met wie iets mis is, dat zijn de anderen, daar horen zij niet bij. Ze realiseren zich niet dat een psychisch probleem, net als een lichamelijke probleem, iets is wat ons allemaal kan overkomen. Onze maatschappij is hard en draait om status. Pas als je een partner hebt, een auto voor de deur hebt staan en goed verdient, tel je mee. Zelf zou ik heus ook graag een partner en een auto hebben. Maar om nou te zeggen dat ik dat het hoogst haalbare vind, nee.

Van mijn wietrokkende ‘vrienden’ heb ik afscheid genomen, met de vrienden die ik nu heb rook ik hooguit een sjekkie. Alcohol drink ik niet meer. Een reguliere baan zit er, met mijn rug, niet in. Maar ik voel me kiplekker, vooral ook dankzij mijn leuke werk en fijne collega’s het werkleerbedrijf. Het werkleerbedrijf heeft me weer een doel gegeven. Van het geld dat ik er verdien, hoop ik volgend jaar een auto te kunnen kopen. En een partner? Ook die komt nog weleens op mijn pad. Alles op zijn tijd, zal ik maar zeggen”.

“Het bevalt me hier gruwelijk goed”

Armando woont in een beschermende woonvorm

“Ik zat ruim tien jaar geleden op een open groep in de kliniek en mocht kiezen: zelfstandig wonen of in een BW. Ik heb graag mensen om me heen om leuke dingen mee te doen en te chillen, dus koos ik voor de BW. Het bevalt me hier gruwelijk goed, zo'n BW als hier vind je niet veel. En ik weet hoe andere BW's zijn. Als ik niet hier terecht was gekomen, maar in een andere BW, dan was ik allang weg geweest. En in een eigen huis zou het niet goed met me aflopen. Ik heb het hier echt naar m'n zin, we doen allemaal leuke dingen en ik kan het met bijna iedereen vinden. Ik heb m'n eigen studio, met eigen douche en wc en een keukentje. Koken op de kamer mogen we niet meer van de brandweer, die kwam te vaak voor niets. Nu kook ik geregeld voor de groep, zes mensen zijn dat. M'n kamer heb ik mooi verlicht en aan de muur hangen allemaal posters van games, ik ben er blij mee. Privacy en gezelligheid en begeleiding als dat nodig is. Natuurlijk heb ik wel eens mot, ook met de begeleiding, maar daar zijn ze toch voor? Grapje! Ik ben heel erg dankbaar dat ze er zijn. Ik heb dus niets te klagen, of het zou wifi moeten zijn, dat hebben we nog niet. Op termijn zou ik wel zelfstandiger, met begeleiding, in een andere BW willen wonen.”

“Ik durf weer te dromen en dat is heerlijk”

Frans Brand, tot voor kort werkzaam bij een werkleerbedrijf

“Om met de deur in huis te vallen: ik werk voor mijn uitkering. Ik vind het belangrijk om dat te vertellen, want binnenkort is die uitkering verleden tijd en verdien ik mijn eigen geld. Wat ik daarbij voel? Trots! Want ik kom van ver. Een kind kan je vertellen dat met drank op achter het stuur kruipen foute boel is. Ikzelf wist dat natuurlijk ook wel maar daar handelde ik niet naar. Nadat ik voor de vijfde keer tegen de lamp was gelopen, ging er een dikke streep door mijn rijbewijs. Niet handig als je vrachtwagenchauffeur bent, dus dat was einde verhaal. Daarna werkte ik een tijdje als uitzendkracht bij een afvalverwerkingsbedrijf. Ondertussen zag ik mijn oud-collega's en mijn broer, die bij hetzelfde bedrijf werkte als ik en bij wie ik toen inwoonde, gewoon nog op de vrachtwagen rijden. Heel gek misschien maar het kon me niet boeien. Ik zag niet in waar ik mee bezig was geweest en wat ik daarmee verspeeld had. Dat besef kwam pas later.

Door de crisis raakte ik mijn uitzendwerk kwijt en tot overmaat van ramp werd ik ook nog dakloos. Via daklozenopvang Het Witte Huis in Vlissingen kon ik gelukkig een kamer huren. Op een dag nodigde sociale woningvoorziening Orionis me uit voor een gesprek en een week later werkte ik in de groenvoorziening. Ik genoot, lekker buiten aan de gang zijn was stukken leuker dan eindeloos over de boulevard sloffen met een colaatje in mijn hand. Ik kwam weer onder de mensen en kon, omdat ik werkte voor mijn uitkering, weer wat betekenen voor de maatschappij. Beetje bij beetje begon ik de schade die ik mezelf en anderen met mijn gedrag had toegebracht te overzien. Voorzichtig kwamen er ook wensen en plannen voor de toekomst in me op. Ik kreeg weer hoop, stopte met drinken. Met hulp van mijn psychiater en andere professionele begeleiders lukte het me mezelf uit de put te takelen.

Toch was alle leed nog niet geleden. Ik kreeg een reguliere baan in de afvalverwerking maar kwam buiten mijn schuld toch weer op straat te staan. De moed zakte me in de schoenen. Opeens was daar een werkplek bij een werkleerbedrijf van Emergis. Alles goed en wel, zei ik, maar stop me niet tussen vier muren want dan word ik gek. Bleek dat ze een tuinman nodig hadden. Nou, dik voor mekaar. Ik maai het gras, ga tekeer met de snoeischaar, zorg voor de groenten in de kas en houd het terras kraakhelder met de hogedrukspuit. Daarnaast ben ik actief in het houtbewerkingsatelier. Ik heb er net de laatste hand gelegd aan een aquariummeubel.

Inmiddels is het werkleerbedrijf voor mij verleden tijd. Ik heb een reguliere baan gevonden in de groenvoorziening. Voorlopig nog met behoud van uitkering maar naar verwachting over een half jaar met een gewoon salaris, en daar ben ik ongelooflijk trots op. Ooit viel ik en lag ik in de goot. Nu sta ik toch maar mooi weer met beide benen stevig op de grond en verdien ik mijn eigen geld, in een echte baan. Het was fijn werken bij het werkleerbedrijf met al die prachtige mensen. Met een beetje geluk krijg ik binnenkort mijn rijbewijs terug. Nu nog even de jackpot winnen. Dan

koop ik een huisje, in Frankrijk. Hoog in de bergen, een stuk of wat paardjes in de wei en, wie weet, een vrouw aan mijn zij. Tot het zover is, schoffel en snoei ik nog even door. Maar ik durf weer te dromen en dat is zo heerlijk”.

“Ik heb geleerd mezelf te uiten”

Jacco woont in een beschermende woonvorm

“Voordat ik bij de BW ging wonen, woonde ik op mezelf. Dit ging goed totdat ik eind 2007 ziek werd. Op advies van mijn toenmalige behandelaar bij Emergis ben ik toen, na ongeveer anderhalf jaar dagbehandeling, verhuisd naar het toenmalige Hostel in Middelburg. Hier heb ik onder andere geleerd mezelf te uiten en meer zelfvertrouwen op te doen. Na ongeveer een jaar ben ik vanuit het Hostel naar de BW verhuisd. Hier woon ik inmiddels zo'n acht jaar. De BW biedt voor mij een veilige woon-, leef- en leeromgeving om te kunnen oefenen met zelfstandig worden, wat ook mijn doel is. Wat ik minder fijn vind, is de afhankelijkheid die ik vaak heb. Maar met hulp van de begeleiding zie ik wel kans mijn doelen te verwezenlijken, zoals zelfstandig koken, sporten en boodschappen doen. Als er geen BW zou zijn, zou ik waarschijnlijk op mezelf wonen. Aangezien mijn zelfvertrouwen op dit moment niet zo groot is, ben ik nu echter gelukkig dat ik bij de BW wonen kan.”

2.5 Medewerkerstevredenheid

Verder wordt eens per twee jaar een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Eind 2018 is door Motivaction een medewerkersbelevingsonderzoek uitgevoerd. Hieraan hebben 725 medewerkers deelgenomen. (Bron: Jaarverslag Emergis 2018, paragraaf 4.1)

3 Deskundigheid personeel

3.1 Strategisch opleidingsplan

De basis voor scholing binnen Emergis wordt gevormd door het strategisch opleidingsplan 2019 – 2021. Door middel van het werken met de PDCA-cyclus wordt gewerkt naar een continu proces van ontwikkelen dat bijdraagt een steeds meer lerende organisatie te worden. Binnen deze cyclus bepalen managers welke scholing/ontwikkeling noodzakelijk is op basis van persoonlijke ontwikkelplannen van medewerkers, team-ontwikkelplannen, het (inhoudelijke)advies van zorgprogramma-coördinatoren, advies opleidingsadviseur, strategische schets Emergis, afdelingsdoelen, prognose behandel en / of begeleidingsaanbod en budget. Zie hiervoor Figuur 2.

Emergis vindt het belangrijk dat er actieve aandacht is voor ontwikkeling van individuele medewerkers en teams. Door het inzetten van maatregelen die het leren bevorderen zodat medewerkers nieuwe kennis, vaardigheden en attitudes kunnen aanleren of onjuiste kennis, vaardigheden en attitudes kunnen afleren kan een leeromgeving worden gecreëerd.

Dit wordt gedaan door:

1. leren steeds meer te koppelen aan werk (werkleren);
2. verschillende leerinterventies en informatie beschikbaar stellen;
3. kennisdeling tussen medewerkers te faciliteren;
4. leidinggevenden te ondersteunen in het ontwikkelen van medewerkers;
5. leerklimaat voor leerlingen en stagiaires onderzoeken.

Verder wil Emergis over de volle breedte professies meer zelf opleiden. Nieuwe ontwikkelingen en inzichten maken het noodzakelijk om regelmatig vakkennis en vaardigheden te vernieuwen door bijscholing. Hier wordt op verschillende manier op ingezet:

Vakbekwaam worden: Emergis als opleidingsinstituut; opleidingen die de zorgprofessional nodig heeft om zijn functie te vervullen: opleidingen in alle vakgebieden van de ggz. Op dit moment biedt Emergis opleidingsplaatsen voor verpleegkundigen (mbo (maatschappelijke zorg) en hbo), SPV, Social Work, verpleegkundig specialisten ggz, gezondheidspsychologen, klinisch psychologen, psychotherapeuten, verslavingsartsen, specialisten ouderengeneeskunde en binnenkort psychiaters. Mogelijk dat hier de komende jaren andere opleidingsplaatsen aan toegevoegd worden.

Vakbekwaam blijven: professionals bij Emergis; dit betreft de opleidingen, trainingen en oefeningen die professionals nodig hebben om de opgedane kennis en vaardigheden te behouden en bijscholing op nieuwe ontwikkelingen en inzichten. Specifiek wordt de kennis en vaardigheden op het gebied van herstelgerichte ondersteuning, licht verstandelijke beperkingen (lvb) en verslaving verder uitgebreid.

Verplichte scholing: organisatie breed; organisatie breed worden zo minimaal scholingen verplicht gesteld. De volgende scholingen worden echter wel verplicht gesteld voor medewerkers van Emergis:

- Meldcode
- Zorgvisie
- Kwaliteitsstatuut
- Basis verpleegtechnische- en risicovolle handelingen Emergis (BIG geregistreerden)
- Psychofarmaca

Verplichte scholing: afdelingsniveau; op afdelingsniveau kunnen scholingen verplicht gesteld worden als dit nodig geacht wordt voor het uitvoeren van de functie binnen een afdeling. Dit wordt vastgesteld door afdelingen zelf. Voor de volgende scholingen wordt op afdelingsniveau (specifiek) bepaald hoe en voor wie dit verplicht en noodzakelijk is:

- BHV
- Afdelingsspecifieke verpleegtechnische- en risicovolle handelingen (BIG geregistreerde medewerkers)

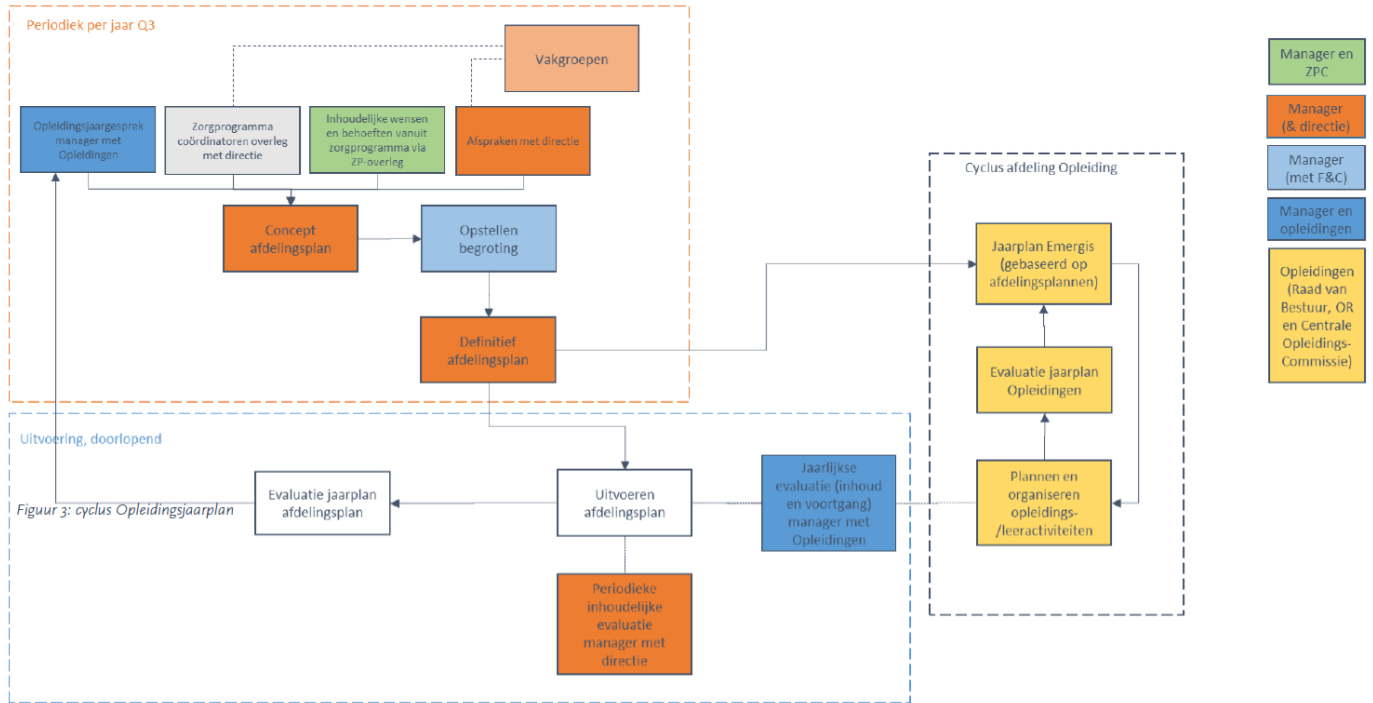
Beroepsprofiel verpleegkundigen en verzorgenden; de bestaande beroepsprofielen zijn opnieuw bekeken en aangepast aan de wensen en vragen van de toekomst (ministerie van VWS in samenspraak met de beroepsgroepen). De komende jaren worden de nieuwe beroepsprofielen gefaseerd ingevoerd in de praktijk. Dit heeft gevolgen voor opleidingen maar ook voor (verpleegkundig) medewerkers van Emergis. Het is de bedoeling dat iedereen in 2024 werkt volgens de nieuwe beroepsprofielen. Vanaf 2020 zijn de nieuwe profielen opgenomen in de wet BIG en uitgangspunt voor werk in de praktijk. Bij de herregistratie (5 jaar na inschrijving in het register) toont iedereen voor het eerst aan of je ook daadwerkelijk voldoet aan de werkervaringseis voor herregistratie op basis van de nieuwe profielen.

SKJ-registratie ggz agogen; Sinds 1 januari 2018 is de nieuwe kamer Jeugd- en gezinsprofessionals open. Naast jeugdzorgwerkers kunnen ook ggz-agogen op hbo-niveau zich registreren. De (her)registratie-eisen voor deze nieuwe groep zijn geformuleerd door het project Professionalisering Jeugdhulp en Jeugdbescherming, waarin beroepsverenigingen en branches uit het brede veld vertegenwoordigd zijn. Naast de (her)registratie-eisen zijn ook voor de kwaliteitsborging van de deskundigheidsbevordering voorstellen tot verandering gedaan, opgenomen in een tijdelijk accreditatiereglement. Dit betekent dat agogen binnen Emergis met kinderen en jeugd werken, aan deskundigheidscriteria moeten voldoen om zich over een aantal jaren te kunnen herregistreren, om hun functie te mogen blijven uitvoeren in de setting van kind en jeugd. Om aan deze criteria te kunnen voldoen zal een scholingsplan worden opgesteld.

3.2 Leermanagementsysteem

Emergis heeft de beschikking over een digitaal leerportaal (Mijnleeromgeving) waarin een groot aanbod van eigentijdse, praktische en inspirerende trainingen en cursussen aanwezig is. In Mijnleeromgeving kun online een training gevolgd worden of kan een medewerker zich inschrijven voor klassikale cursussen. Het voorziet eveneens in de mogelijkheid alle leeractiviteiten te registreren. Op die manier heeft zowel de medewerker zelf als de leidinggevende een actueel overzicht van de gevolgde trainingen en cursussen.

Door middel van het LMS kunnen verplichte trainingen aangeboden worden aan medewerkers en op die manier kunnen zij in hun leertraject gevolgd worden. In het LMS is tevens een overzicht aanwezig in hoeverre medewerkers die met cliënten werken bevoegd en bekwaam zijn.



Figuur 2: PDCA cyclus leren en ontwikkelen

4 Leren van elkaar

Emergis neemt deel aan de diverse inkoopnetwerken Wmo waar op regelmatige basis contact is met gemeenten en andere zorgaanbieders. Er wordt samengewerkt met andere aanbieders en gemeenten rondom bepaalde thema's zoals projectgroepen en proeftuinen over kwaliteit, innovatie, Wet verplichte Ggz, mensen met verward gedrag, arbeidsmarkt en Ggz. Emergis is een partner voor veel organisaties, dienstverleners en overheden in de Zeeuwse provincie en stelt zich daar actief in op.