

Kwaliteitsplan 2025

zorgcentrum vincent depaul

Vincent Depaul,

Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
2. De identiteit van zorgcentrum Vincent Depaul	4
3. Landelijke zorgakkoorden en – programma's	7
4. Wat we gaan doen in 2025	8
4.1 prettige leefomgeving.....	9
4.2 bewoners bevelen ons aan	10
4.3 aantrekkelijke werkgever.....	12
4.4 waardevol samenwerken	14
4.5 innovatie	15
4.6 gezonde bedrijfsvoering	16
4.7 verduurzaming	17

1. Voorwoord

In 2024 hebben we de vernieuwbouw van Zorgcentrum Vincent Depaul kunnen realiseren en we zijn trots op het eindresultaat!

Er staat een fris, duurzaam en toekomstbestendig gebouw waar we de komende jaren een veilige en vrije woon-, leef- en werkomgeving kunnen bieden voor bewoners, medewerkers en vrijwilligers.

De volgende stap is om dit prachtige gebouw en de parkachtige tuin open te stellen voor onze omgeving. We halen buiten naar binnen en zelf gaan we meer naar buiten toe; we zoeken de samenwerking op met buurtbewoners, collega-organisaties en buurtinitiatieven.

Zorgcentrum Vincent Depaul wil meebouwen aan een vitale gemeenschap.

Waar mensen oog hebben voor elkaar en waar samendoen en samenredzaamheid het uitgangspunt is. Waar inwoners en organisaties samenwerken om de zorg en ondersteuning binnen de gemeenschap (in)formeel te organiseren (community care).

Het belang om te bouwen aan een veerkrachtige en vitale samenleving is groot want aanspraak op professionele zorg is al lang niet meer vanzelfsprekend.

Als wij er willen blijven zijn voor de mensen die onze zorg echt nodig hebben, dan zijn grote vernieuwingen noodzakelijk. Dat weet en voelt inmiddels iedereen.

Veerkracht en vitaliteit zijn dan ook belangrijke thema's waar in 2025 onze aandacht naar toe zal gaan.

Voor onze bewoners en hun naasten betekent dit dat we investeren in het behouden van samenredzaamheid en eigen regie. Op basis van positieve gezondheid kijken we, samen met hun naasten, hoe onze bewoners zo vitaal en gezond mogelijk kunnen leven.

Ook voor onze medewerkers en vrijwilligers is het behouden van veerkracht en vitaliteit prioriteit in 2025. Er zal aandacht zijn voor duurzame inzetbaarheid, ontwikkelen en groeien in je rol en persoonlijk leiderschap. Zo creëren we een veilige en gezonde werkomgeving waar medewerkers en vrijwilligers met plezier samenwerken, eigenaarschap mogen tonen en een goede werk/privébalans ervaren.

Mooi om te beseffen dat deze beweging helemaal aansluit bij de visie van Zorgcentrum Vincent Depaul:

Ieder mens telt.

Er zijn voor elkaar; ondersteunen waar het kan, zorgen waar het moet.

De basis is goed. Samen zullen we de uitdagingen van de toekomst stap voor stap dragen en vormgeven. Ik kijk dan ook met vertrouwen uit naar 2025.

Angelique Drabbels, Directeur-bestuurder

2. De identiteit van zorgcentrum Vincent Depaul

In het voorjaar van 2023 hebben we tijdens een strategische reis samen met ondernemingsraad, cliëntenraad, Raad van Toezicht, Managementteam, bestuurders van collega organisaties en andere samenwerkingspartners nagedacht over de toekomst van zorgcentrum Vincent Depaul. In gemengde groepen hebben we stilgestaan bij een aantal vragen, zoals: Waar is het zorgcentrum goed in? Wat moet zorgcentrum Vincent Depaul zeker niet gaan doen? Tijdens deze middag zijn veel kenmerken van zorgcentrum Vincent Depaul benoemd en ideeën voor de toekomst besproken. Aan de hand van deze input is het meerjarenbeleidsplan 2024 – 2029 geschreven en vastgesteld. Dit kwaliteitsplan 2025 is een verdieping van het meerjarenbeleidsplan en een vervolg van het kwaliteitsplan 2024.

De basis aanvullen met het heden.....

We zien allemaal om ons heen dat de wereld aan het veranderen is en dat mensen veranderen. De groep ouderen neemt toe en hun gemiddelde leeftijd stijgt. Zij vullen het leven ook anders in. Hierdoor verandert ook de hulpvraag. De opkomst van nieuwe ontwikkelingen - zoals technologische ontwikkelingen en kunstmatige intelligentie – gaat heel snel. Daarnaast staan de financiering en bemensing van de zorg onder druk.

Als zorgcentrum moeten we in deze ontwikkelingen meegaan, zonder onze missie, visie en gezonde bedrijfsvoering uit het oog te verliezen. We kunnen niet de toekomst voorspellen, maar wel de toekomst (deels) voorstellen. Daarom moeten we niet afwachten wat de toekomst ons brengt, maar zelf werk maken van de toekomst van het zorgcentrum.

In 2024 gingen we verder op zoek naar de gezonde balans tussen tevreden bewoner, tevreden medewerker en gezonde bedrijfsvoering. Thema's zoals vakmanschap, innovatie, preventie, intramuraal, extramuraal, betaalbaarheid en innovatie zijn hieraan verbonden.

Het is de uitdaging om knellen te voorkomen en iedereen mee te nemen in de veranderingen in de maatschappij en vraag en aanbod zo passend mogelijk op elkaar te laten aansluiten. Hierbij laten we ons inspireren door Albert Einstein: *'in de kern van moeilijkheden schuilen mogelijkheden'*.

Menselijke vaardigheden blijven hierin heel belangrijk waarbij technologische ontwikkelingen ondersteunend kunnen worden ingezet. Denk aan aandacht, empathie en creativiteit. Elkaar zien, kenmerkt zorgcentrum Vincent Depaul en dat moeten we vooral zo behouden! Hoe gaat het met jou? Wat heb je nodig? Zijn twee hele simpele, maar belangrijke vragen. Voelen vanuit het hart.

.....en met het verleden

Vier eeuwen geleden heeft Vincent de Paul (Franse heilige, ordetichter en organisator van charitatieve werken) een boom geplant met de naam *'leder mens telt'*. Deze boom is op vrijwel elk continent gaan groeien en heeft zich over een breed terrein en op vele plaatsen vertakt. Zo ook bij zorgcentrum Vincent Depaul.

Zorgcentrum Vincent Depaul bestaat dankzij de Congregatie der Missie, ook wel de Lazaristen genoemd. Samen met de Dochters der Liefde is de missie en het gedachtengoed in zorgcentrum Vincent Depaul voortgezet. Zorgcentrum Vincent Depaul is een zelfstandige stichting. Het gaat in de kern om het opkomen voor de kwetsbare mensen en aandacht voor de wederkerigheid in de zorgrelatie. Dit komt in vier items samen.

- 1) Werken op basis van vertrouwen; mensen zijn op hun best als ze ruimte en verantwoordelijkheid krijgen.
- 2) Organisatiekracht creëren.
- 3) Er zijn voor elkaar; ondersteunen waar het kan, zorgen waar het moet.
- 4) Mensen ruimte geven.

Wij koesteren dit gedachtengoed. Het is tot op de dag van vandaag voor ons van grote waarde en wij zullen het in leven houden, met een vertaling naar het heden en de toekomst. Er zijn drie elementen verbonden aan het gedachtengoed van Vincent Depaul die vandaag de dag zorgen voor een stevig fundament van onze organisatie. Dit zijn zingeving, ethiek en religie.

- **Zingeving** Wij besteden aandacht aan dat wat zin geeft en zin heeft voor bewoners, medewerkers en organisatie. Oftewel terug naar de bedoeling! Cliëntenraad en Ondernemingsraad denken met ons mee.
- **Ethiek** De kernwaarden zijn: Vertrouwd, Deskundig, Persoonlijk. Onze kerntaak is aandacht voor wel-zijn en goede zorg in de breedste zin van het woord. Onze zorg is toegankelijk en bedoeld voor iedereen die het nodig heeft.
- **Rituelen en religie** Waar gewenst geven wij aandacht aan rituelen en religie voor zowel bewoner als medewerker.

'Ieder mens telt' is een mooie samensmelting van verleden, heden én toekomst waarin het Vincentiaanse gedachtegoed en de veranderende (zorg)wereld samenkomen.

Missie

De missie vertelt wie wij zijn en wat we doen.

Vanuit een rustige en veilige omgeving bieden wij wel-zijn, wonen, ondersteuning en zorg zodat bewoners hun leven op een waardevolle manier kunnen leven.

Visie

Onze visie verwoordt wat we willen betekenen voor bewoners, medewerkers, samenwerkingspartners, vanuit een gezonde en toekomstbestendige organisatie. De basis van de visie is geïnspireerd op Vincent de Paul (Franse heilige, ordestichter en organisator van caritatieve werken). Vier eeuwen geleden heeft hij een boom geplant met de naam 'Ieder mens telt'. Onze visie is dan ook:

Ieder mens telt.

Er zijn voor elkaar; ondersteunen waar het kan, zorgen waar het moet.

Kernwaarden

De kernwaarden **Vertrouwd, Deskundig én Persoonlijk** zijn stevig verankerd en sluiten aan bij de afkorting van het zorgcentrum Vincent Depaul (VDP). Deze kernwaarden laten zien waar wij voor staan én voor gaan. Zij bepalen het gedrag en de cultuur binnen de organisatie. Daarnaast zijn het toetsstenen waar we alles wat te doen aan toetsen:

Vertrouwd

staat voor een vertrouwde/bekende omgeving en een vertrouwd/bekend gezicht/beeld

Deskundig

staat voor kennis van zaken

Persoonlijk

staat voor iemand kennen, oprechtheid en écht contact

Leren en ontwikkelen

Wij zijn een lerende organisatie en onderschrijven het **Rijnlands** gedachtengoed. Niet meer 'de baas zal het zeggen', maar wie het weet mag het zeggen (**zeggenschap**). Waarbij iedereen betrokken is bij de organisatie (gedeeld eigenaarschap passend bij de kernwaarden vertrouwd en persoonlijk) en de kwaliteit van het professioneel handelen (deskundig en veerkrachtig) binnen landelijke (wet- en regelgeving) en organisatie kaders.

Volgens het gedachtengoed van zorgcentrum Vincent Depaul hebben wij **aandacht** voor de zorgrelatie. Zowel de **bewoner als medewerker staan centraal** en vormen de kern van onze organisatie. Doelen van teams worden gekoppeld aan:

- tevreden bewoner
- tevreden medewerker
- gezonde bedrijfsvoering.

Wij vinden het belangrijk om **samen te werken** met (maatschappelijke) organisaties en bedrijven in de omgeving. We vormen samen met enkele collega aanbieders een lerend netwerk. Samen komen we verder!

Fijn wonen - prettig werken - vindbaarheid - zichtbaarheid - komen op deze manier samen.

3. Landelijke zorgakkoorden en – programma's

Tijdens landelijke en regionale bijeenkomsten wordt vaak gesproken over IZA, GALA en WOZO. Maar wat is dit? En wat is het doel hiervan?

Het kabinet wil graag vorm geven aan een nieuwe benadering van gezondheid. In plaats van 'recht op zorg' is 'recht op gezondheid' de insteek. Landelijk zijn er een aantal zorgakkoorden en zorgprogramma's ontwikkeld om hier vorm aan te gaan geven. Preventie staat centraal en er is een verschuiving naar de wijk of buurtbewoner i.p.v. intramuraal en patiënt.

De toekomstbestendigheid van de zorg is de aanleiding van de landelijke zorgakkoorden en zorgprogramma's. Want als er niks verandert wordt de zorg onbetaalbaar en is er nog minder personeel om het werk te doen. Daarnaast wil het kabinet gezondheidsverschillen verkleinen. IZA is het overkoepelende akkoord, GALA is de concrete uitwerking van preventiebeleid op gemeentelijk niveau, WOZO is gericht op ouderen.

Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO)

Het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO) is erop gericht dat de ouderenzorg ook in de toekomst past bij wat ouderen willen en wat goed georganiseerd kan worden. Het uitgangspunt is: zelf als het kan, thuis als het kan en digitaal als het kan.

Integraal Zorg Akkoord (IZA)

In het Integraal Zorg Akkoord (IZA) zijn afspraken gemaakt over de kwaliteit, toegankelijkheid en betaalbaarheid van de zorg in Nederland. Het is primair een zorgakkoord: partijen als ziekenhuizen, GGZ, huisartsen en VVT, zorgverzekeraars en gemeenten hebben getekend en zijn – regionaal – aan zet. Actiz (brancheorganisatie verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg) neemt in de uitwerking aan meerdere werkgroepen deel.

Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA)

Het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) zet in op een gezonde bevolking in 2040. Het akkoord omvat afspraken over het bereiken van een gezonde generatie in 2040: weerbare, gezonde mensen die opgroeien, leven, werken en wonen in een gezonde leefomgeving met een sterke sociale basis. De financiering verloopt via een brede specifieke uitkering (SPUK) waarin verschillende geldstromen worden gebundeld. Samenwerking met de gemeente Peel en Maas is hierbij voornaam.

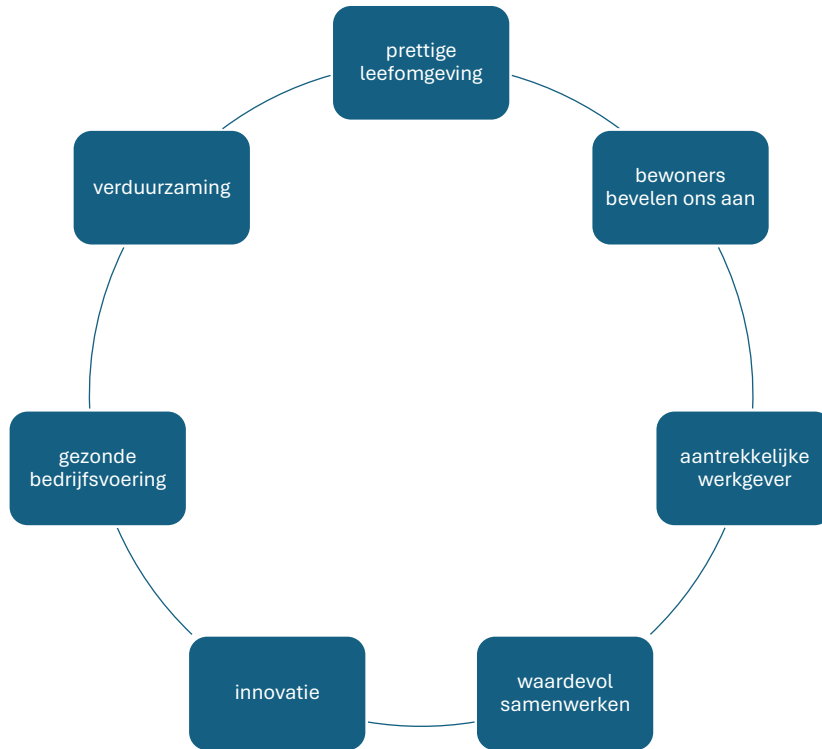
Generiek Kompas

De komende tijd blijft de zorgvraag stijgen door vergrijzing, toename chronische zieken en leefstijlfactoren. De zorgvraag stijgt naar verwachting sneller dan de groei van de economie en de beroepsbevolking daalt. Dit heeft grote gevolgen. Daarnaast blijven mensen langer thuis wonen en verplaatst de zorg zich bijvoorbeeld van het ziekenhuis naar thuis. Daarom is een andere manier van kijken, vormgeven en organiseren van kwaliteit van zorg nodig. Het generiek kompas is bedoeld om richting te geven aan deze beweging. Het Kompas gaat over kwaliteit van bestaan van mensen met een zorgvraag thuis, in de wijk of in het verpleeghuis en laat bouwstenen zien die nodig zijn om kwaliteit van bestaan te versterken.

Om verbindingen te kunnen leggen met IZA, GALA en WOZO is onder elk thema in dit kwaliteitsplan weergegeven met welk landelijk akkoord/programma het thema raakvlakken heeft.

4. Wat we gaan doen in 2025

In het meerjarenbeleidsplan hebben we een aantal hoofdthema's benoemd, namelijk:



Deze hoofdthema's hebben we als basis genomen voor dit kwaliteitsplan 2025 en raken grotendeels de uitgangspunten en bouwstenen van het Generiek Kompas.

Uitgangspunten Generiek kompas

- Iemand respecteren voor wie hij is
- Open gesprek
- De kracht van samen
- Ruimte voor professionele samenwerking

Bouwstenen Generiek kompas

- Het kennen van wensen en behoeften
- Het bouwen van netwerken
- Het werk organiseren
- Leren en ontwikkelen
- Inzicht in kwaliteit

Het generiek kompas geeft aan dat een organisatie een 'kwaliteitsbeeld' moet laten zien. Het kwaliteitsbeeld is een terugblik, een vooruitblik en een reflectie: wat waren de doelen, hoe zijn deze gemonitord, wat zijn de dilemma's, hoe is het proces van leren en ontwikkelen geweest, welke doelen werden behaald en welke niet, waarom en hoe is de organisatie daarmee omgegaan, wat wordt doorgezet en wat zijn nieuwe speerpunten? Het laat zien hoe deze antwoorden tot stand zijn gekomen. De vorm en opbouw van het kwaliteitsbeeld zijn vrij. Maar het is wel belangrijk dat de informatie uit alle bouwstenen uit het Kompas er in terug komt en de samenhang daartussen is weergegeven.

Dit is deel 1: de vooruitblik. Intern maken we elk kwartaal een terugblik en reflectie. Begin 2026 zal een terugblik over 2025 volgen, samen met een reflectie.

4.1 Prettige leefomgeving

4.1.1. Koken en centrale keuken

(WOZO, GALA, generiek kompas (kennen van wensen en behoeften, werk organiseren, bouwen van netwerken))

Het zorgcentrum huurt het gebouw van een woningcoöperatie. De centrale keuken waar het zorgcentrum gebruik van maakt is van de Lazaristen, terwijl een deel van de apparatuur van het zorgcentrum is.

Wat hebben we bereikt in 2025: Gebaseerd op de bestaande businesscase wordt een plan gemaakt voor de toekomst van de keuken, passende bij de visie en doelstelling van het zorgcentrum, gebaseerd op wensen en behoeften van (toekomstige) bewoners. Tafeltje dekje wordt hierin meegenomen.



4.1.2. Samen ontmoeten en samen eten

(WOZO, GALA, generiek kompas (het bouwen van netwerken))

De huiskamers op de afdelingen worden in gebruik genomen om te eten en elkaar te ontmoeten. Hierdoor komt er meer ruimte vrij in Gasterij de Refter. Hierdoor kan er ook meer nabijheid worden geboden aan de bewoners.

Gasterij de Refter (en het aanliggende terras) wordt meer een centrale ontmoetingsplek om ontmoeten en verbinden van bewoners en mensen buiten het zorgcentrum. Voor bewoners die willen en kunnen blijft de Gasterij een mogelijkheid om een maaltijd te nuttigen.

Op de afdelingen worden de huiskamers in gebruik genomen om in kleinschaligheid te eten en elkaar te ontmoeten. Hierdoor kan er meer, dan in de grootschaligheid van de Gasterij, nabijheid geboden worden wat passender is bij de huidige bewonersgroep.

Wat hebben we bereikt in 2025: De huiskamers op de afdelingen zijn in gebruik. Mensen van de wachtlijst én ouderen uit de nabije omgeving kunnen tegen betaling een maaltijd nuttigen in de Refter.

4.2 Bewoners bevelen ons aan

(WOZO, generiek kompas (open gesprek, inzicht in kwaliteit))

Belevingsgerichte zorg (sociale innovatie) is een onderdeel van bewoners-tevredenheid. De contactverzorgende is een vast aanspreekpunt voor de bewoner en naasten. Het kennen van wensen en behoeften van de bewoner is een vast onderdeel van de dag tijdens de contactmomenten. Het is een vanzelfsprekende cultuur -bewustwording – om het werk af te stemmen op het moment van de dag en de behoefte van de bewoner op dat moment.

Werken volgens de 'Stepped care-methode'¹ is geïntegreerd en onderdeel van welzijn en zorg.

Bewoners bevelen ons aan

Vanuit liefdevolle zorg ondersteunen we waar het kan en zorgen waar het moet. De bewoner behoudt zoveel mogelijk de regie. Dit vraagt aandacht en maatwerk. Samen met naasten en vrijwilligers geven we hier vorm aan.



4.2.1. Naastenparticipatie

(WOZO, GALA, IZA, generiek kompas (het bouwen van netwerken))

In ons land zien we een aantal ontwikkelingen die ook de zorg en zorgcentrum Vincent Depaul zullen raken. Het aantal ouderen zal toenemen en de vraag van de ouderen zal veranderen. Tevens weten we dat het aantal beschikbare mensen voor de arbeidsmarkt zal afnemen, net als het aantal potentiële mantelzorgers. Dit alles zal invloed hebben op de aard van de zorg. De werkomgeving zal veranderen, maar er zullen ook steeds meer technologische ontwikkelingen komen.

Dit alles vraagt om aandacht voor de eigen regie van de bewoner en samenwerking tussen bewoner, zorg en informele zorg.

Naasten zijn mantelzorgers, vrijwilligers en mensen die deel uitmaken van het sociale netwerk van de bewoner. Denk aan familieleden, vrienden, kennissen of burens.

Informele zorg is heel breed, denk aan gezelschap, ondersteuning, persoonlijke zorg, huishoudelijke hulp. Maar ook aan het begeleiden van activiteiten, het verschoneren van het bed of maaltijdondersteuning.

Met de bewoner - eigen regie - wordt bekeken wat de mogelijkheden, wensen en behoeften zijn en hoe dit samenspel tussen bewoner, zorg en informele zorg kan worden vormgegeven.

¹ Stepped care: getrapte zorg. stappenplan van een steeds intensievere vorm van zorg waarbij het niet de bedoeling is om alle stappen te doorlopen maar inzet van juiste interventie door passend deskundigheidsniveau het resultaat leveren. Kortom; zorg en behandeling niet intensiever inzetten dan nodig, met daarbij passend deskundigheidsniveau. Deskundigheid medewerkers: opschalen waar nodig, afschalen waar kan.

Mensen willen zo lang mogelijk zelfstandig zijn, ook als zij beperkingen ervaren en kwetsbaar zijn. Daarom focussen we ons op het stimuleren van zelfredzaamheid. We bespreken wat nodig is om het leven zo goed mogelijk zelfstandig te leiden en ondersteunen bij het maken van eigen keuzes hierin.

Een hulpmiddel voor zorgmedewerkers om hierover in gesprek te gaan met bewoners, cliënten en hun naasten is de zogenaamde 'Schijf van vijf', ontwikkeld door Petri Cornelissen, ZZP-trainer en al in gebruik bij diverse zorgorganisaties.

Aan de hand van vijf vragen wordt besproken wat de bewoner zelf nog kan. De volgende stap is het inzetten van hulpmiddelen, daarna betrekken zij de familieleden/mantelzorgers erbij en vervolgens kijken zij naar het sociale netwerk en andere instanties. Pas als laatste stap komen de zorgprofessional in beeld.

In 2025 gaan we de 'Schijf van 5' steeds meer toepassen; o.a. door de bewoner en diens familie/mantelzorgers te ondersteunen bij het aanleren van nieuwe vaardigheden, het gebruiken van slimme technologie en het benutten van hun beschikbare netwerk. Zo zijn zij in staat zo lang mogelijk zelf de regie te voeren en minder (snel) afhankelijk te zijn van professionele zorg. Het expertiseteam geriatrische zorg heeft het thema 'naastenparticipatie' ook op het jaarplan staan. Zij gaan onder andere naasten begeleiden in de omgang met mensen met dementie (welzijn van de bewoner en verbindingen / samen doen / rouwverwerking). Vanuit de bewoner (in beeld) gaan ze kijken waar naasten kunnen aanhaken en waar afspraken kunnen worden gemaakt. Bijvoorbeeld familie motiveren om in het dorp naar muziek onder de toren te gaan.



Wat we hebben bereikt in 2025: medewerkers zijn op de hoogte van de Schijf van 5 en kunnen deze toepassen in de praktijk. De informele zorg is bij deze plannen betrokken en er is samenspel tussen formele en informele zorg.

4.2.2. Bewonerstevredenheid meten

(WOZO, generiek kompas (open gesprek, inzicht in kwaliteit))

Wij zoeken de balans tussen formele en informele meetmomenten van bewonerstevredenheid. Want het is belangrijk om dagelijks aandacht te hebben voor bewonerstevredenheid en níét 1 keer per jaar tijdens een bewonerstevredenheidmeting.

Wat we hebben bereikt in 2025: In 2025 zal een externe meerdere malen per jaar interviews afnemen met bewoners of naasten. Deze resultaten zullen gedeeld worden in de teams en via zorgkaartnederland en waar mogelijk ook via social media.

4.3 Aantrekkelijke werkgever

(WOZO, generiek kompas (open gesprek, inzicht in kwaliteit))

Collega's zien en oprechte aandacht vormen de basis. Waarderen, vertrouwen, erkennen en veiligheid zijn voorwaarden om collega's te binden en te boeien. Door leren en ontwikkelen blijven we ook investeren in eigen deskundigheid én nog beter kunnen aansluiten op de wensen en behoeften van de bewoner. Medewerkers groeien door kennis te delen en doordat we diverse vormen van leren en ontwikkelen organiseren. We stimuleren medewerkers hun talenten in te schakelen en geven ze podium. Dit sluit aan bij het Rijnlands organiseren; vanuit vakmanschap mogen medewerkers meedenken en beslissen. We focussen dus niet alleen op competenties. Ook wordt generatiebeleid steeds belangrijker.



4.3.1. Gezond werken en duurzame inzetbaarheid

(IZA, generiek kompas (open gesprek, het kennen van wensen en behoeften, leren en ontwikkelen))

Iemand die zich gezond voelt en goed in zijn vel zit, kan zich beter concentreren en ervaart werken als prettig. Dit draagt allemaal bij aan werkplezier en professionals behouden voor de zorg, wat een doel is vanuit het Integraal Zorgakkoord. Zorgen voor een goede balans tussen werken, rust en ontspanning maakt hier onderdeel van uit. Net als op een gezonde manier omgaan met fysieke belasting, want veel medewerkers in de zorg en ondersteuning hebben last van fysieke klachten door tillen, transfers en voorovergebogen en werken.

We gaan aan de slag met:

- Vitaliteit: wie fit en vitaal is, werkt met meer plezier. Denk aan de beweegweek.
- Mentale veerkracht: als stress op het werk succesvol wordt aanpakt, zorgt dit voor werkplezier en minder ziekteverzuim. Dit is een combinatie van preventie, uitdaging in het werk, werken op het juiste niveau, psychosociale arbeidsbelasting en duurzame inzetbaarheid.
- Gezonde werkplek: in 2025 voeren we een RI&E uit, waarbij ook aandacht is voor een gezonde en veilige werkplek.

Wat we hebben bereikt in 2025: het ziekteverzuimpercentage is onder landelijk gemiddelde in de zorg. Het verloop van medewerkers is lager dan 10% (met uitzondering van pensioengerechtigde leeftijd). Medewerkers voelen zich vitaal. In de werkkostenregeling zijn mogelijkheden opgenomen om werkgeluk te bevorderen. Er is een actuele RI&E opgesteld.

4.3.2. Vitaliteitsonderzoek

(generiek kompas (open gesprek, inzicht in kwaliteit))

Als medewerkers prettig werken en zich vitaal voelen kunnen werken komt dit ten goede van de bewoner. We gaan in 2025 de vitaliteit meten met behulp van een externe organisatie. Tevredenheid van medewerkers (individueel en in teamverband) is altijd onder de aandacht; fijn werken, veerkrachtige medewerker (gezondheid) maken hier onderdeel van uit. Tevreden medewerker, tevreden bewoner en gezonde bedrijfsvoering moeten altijd met elkaar in balans zijn, dit is soms een uitdaging omdat er rekening moet worden gehouden met individuele belangen, teambelangen en organisatiebelangen.

Wat we hebben bereikt in 2025: het vitaliteitsonderzoek heeft plaatsgevonden, de resultaten zijn besproken met medewerkers en de acties zijn uitgezet.

4.3.3. Leren en ontwikkelen

(generiek kompas (open gesprek, het kennen van wensen en behoeften, leren en ontwikkelen))

De wereld om ons heen verandert en blijft veranderen. Denk aan nieuwe technologieën, maar ook aan het nieuwe inzichten in vakgebieden. Het belang van levenslang leren is steeds duidelijker en hangt niet samen met leeftijd, opleiding of beroepservaring.

Leren en persoonlijke ontwikkeling start met jezelf beter kennen. Wie ben ik? Wat wil ik? Wat zijn mijn talenten? Wat zijn mijn ontwikkelpunten? Welke expertise heb ik zelf en welke expertise hebben mijn collega's?

Hier aandacht voor hebben tijdens teamoverleggen en tijdens individuele gesprekken helpt in de samenwerking én in het leren en ontwikkelen. Want iedereen leert en ontwikkelt zich op een eigen manier.

De expertiseteams hebben in kaart gebracht welke behoeften er zijn voor nu en in de toekomst.

Wat we hebben bereikt in 2025: het opleidingsplan is geactualiseerd en wordt uitgevoerd.

4.3.4. Leerafdeling

(IZA, generiek kompas (de kracht van mensen, leren en ontwikkelen))

Collega's in opleiding verwelkomen vinden wij heel belangrijk. Zij zijn onze toekomstige collega's of collega's voor de zorgsector. Dit sluit ook aan bij het gedachtegoed vanuit het Integraal Zorgakkoord, behouden van professionals voor de zorg.

Wat we hebben bereikt in 2025: er is een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd.

4.3.5. Verbinding tussen welzijn en zorg

(generiek kompas (de kracht van mensen, leren en ontwikkelen))

Alle medewerkers dragen bij aan het welzijn van bewoners. Zorg- en welzijnsmedewerkers spelen hierbij een belangrijke rol, maar ook de medewerkers van de huishouding, keuken, gasterij en ondersteunende diensten. Samenwerken is mensenwerk. Het valt of staat met elkaar kennen en elkaar weten te vinden. Dat geldt op persoonlijk niveau, medewerkers die

elkaar hebben gezien en gesproken, maar ook op het niveau van het kennen van elkaars deskundigheid en manier van werken. Hierdoor neemt de kwaliteit van leven van de bewoner toe én dit komt ten goede van het werkplezier van medewerkers.

Wat we hebben bereikt in 2025: de visie op welzijn is herijkt en er wordt gewerkt op basis van deze visie.

4.4 Waardevol samenwerken

We geloven in de kracht van samenwerking. In Panningen en Peel & Maas werken we samen met diverse formele en informele organisaties. Dit willen we blijven continueren en misschien wel uitbreiden. We gaan op zoek naar waar zorgcentrum Vincent Depaul van meerwaarde kan zijn voor de bewoners van Panningen of misschien wel Peel & Maas en aanvullend kan zijn op de bestaande initiatieven. We zoeken de verbinding in de wijk én met het project Vitale Wijken van ZorgConnect.

Door samen te werken met de collega's uit het lerend netwerk en de VVT-s in de regio kunnen we van elkaar blijven leren en elkaar ondersteunen. Daarnaast zijn we actief aangesloten bij diverse andere netwerken in de regio die wonen of zorg raken. Hierdoor kunnen we nog beter inspelen op ontwikkelingen.

4.4.1. Bewegen en preventieve ondersteuning

(IZA, WOZO, GALA, generiek kompas (het bouwen van netwerken))

Bewegen is voor iedereen belangrijk en heeft positieve invloed op gemoedstoestand, (psychisch welzijn / mentaal welzijn), gewicht, gezondheid en de motoriek (valpreventie). Daarnaast brengt bewegen ontmoetingen tot stand. Een grote wens is om valpreventie in de thuissituatie te promoten omdat dit ook ten goede komt van de zelfstandigheid van de inwoner van Peel en Maas. Op deze manier zetten we in op gezondheid en welzijn door preventie en ondersteuning. We proberen nieuwe zorgvragen zoveel mogelijk te voorkomen of te verminderen. Denk bijvoorbeeld aan valpreventie om vallen zoveel mogelijk te voorkomen waardoor de zorgvraag niet zwaarder wordt door een valincident.

In de parkachtige tuin rondom het zorgcentrum is een beweegtuin en beweegroute aangelegd. We nodigen mensen uit de omgeving uit om te komen genieten van de tuin en om te bewegen. Bij het stimuleren van deze ontmoeting en bij gebruik van de tuin vragen we bezoekers rekening te houden met de bewoners van het zorgcentrum en de tuin met respect te betreden. Hierbij zoeken we de samenwerking op met (vrijwilligers)organisaties uit de omgeving.

Wat we hebben bereikt in 2025: We hebben mensen met elkaar in verbinding gebracht én een bezoek aan de tuin is een fijne beleving. Bewoners, bezoekers, medewerkers, vrijwilligers en mensen uit de omgeving maken gebruik van de (beweeg)tuin. Collega-organisaties en vrijwilligersorganisaties zijn ook van harte welkom.



Waardevol samenwerken

We gaan op zoek naar waar wij van meerwaarde zijn voor de bewoners van Panningen of misschien wel Peel en Maas en waar we aanvullend kunnen zijn op de bestaande initiatieven. We zoeken de verbinding met de wijk.

4.4.2. Volledig pakket thuis

(IZA, WOZO, generiek kompas (het bouwen van netwerken, de kracht van samen))

Het plan is om eind 2024 / begin 2025 te starten met het leveren van VPT (volledig pakket thuis) in 4 appartementen die verhuurd worden door de Lazaristen. Zorgcentrum Vincent Depaul gaat in deze 4 appartementen VPT leveren. Dit is een mooi voorbeeld van community care. Deze vorm van zorg gaan we in 2025 verder evalueren en ontwikkelen. We stellen samen met de Lazaristen (verhuurder van de appartementen) een aantal evaluatiecriteria op.

Wat we hebben bereikt in 2025: we leveren VPT in het Missiehuis en oriënteren op de behoefte uit de omgeving/samenleving waar wij als zorgcentrum op kunnen aansluiten.

4.5 Innovatie

We bekijken innovatie vanuit een breder perspectief. Voor ons is innovatie een samenspel tussen sociale-technische-digitale-organisatorische innovaties. We maken gebruik van diverse technologische innovaties – passende bij de visie van het zorgcentrum – om bewoners in hun eigen kracht te zetten en zelfregie te stimuleren. Ook wordt gekeken waar technologische innovaties kunnen worden ingezet bij zorgcentrum Vincent Depaul. Dit heeft verbinding met leren en ontwikkelen.

4.5.1. VR-bril

(WOZO, generiek kompas (open gesprek))

We zijn in het bezit van enkele VR-brillen. Hier wordt veelvuldig gebruik van gemaakt rondom het thema 'dementie'. We willen de VR-bril breder gaan inzetten bij bijvoorbeeld trainingen of scholingen. Binnen Zorgconnect (regionaal samenwerkingsverband VVT) is er aandacht voor dit thema. We maken gebruik van Into D'mentia. Into D'mentia heeft als missie om in de maatschappij meer begrip en inlevingsvermogen rondom dementie te creëren en de kwaliteit van leven te vergroten. Dit draagt bij aan meer begrip voor mensen met dementie én waar mogelijk bij langer thuis wonen.

Wat we hebben bereikt in 2025: de VR bril wordt actief ingezet voor bewoners en externen in samenwerking met de gemeente/schap. Ook alle vrijwilligers krijgen de mogelijkheid om de scholing te volgen. Mensen met dementie maken onderdeel uit de van de samenleving, door middel van de VR-bril krijgt onze omgeving zicht op de wereld van een mens met dementie.



4.5.2. Aandacht voor technologische innovaties

(IZA, WOZO, generiek kompas (het werk organiseren, leren en ontwikkelen))

De ontwikkelingen van technologische innovaties gaan snel en zijn op diverse manieren en afdelingen toepasbaar. Hierbij gaat het zowel om hardware als software. Kennisverspreiding van ontwikkelingen en mogelijkheden is voornaam. Waar kan techniek ondersteunend zijn aan de bewoner en de medewerker? En wat zijn de mogelijkheden?

Wat we hebben bereikt in 2025: In 2025 zijn er innovatie-ambassadeurs die de teams meenemen in de ontwikkelen en mogelijkheden van innovaties. Ons zorgcentrum maakt hierbij optimaal gebruik van innovaties die ons werkproces ondersteunen en de zelfredzaamheid van bewoners bevorderen.

4.6 Gezonde bedrijfsvoering

Wij willen een zelfstandig zorgcentrum blijven. Hiervoor is een gezonde bedrijfsvoering noodzakelijk. Met de huidige landelijke ontwikkelingen en tarieven is dit een flinke uitdaging. Daarnaast is het belangrijk om de bedrijfsvoering slim te organiseren om het werk van medewerkers te verlichten. Door de organisatie slim in te richten scheppen we de juiste omstandigheden om het werk goed te doen, veilig te werken én met plezier te werken.



4.6.1 Digitale organisatie: kwaliteitsrisicomanagementsysteem

(generiek kompas (het werk organiseren, leren en ontwikkelen, inzicht in kwaliteit))

Tijdens MT-overleggen is er altijd aandacht voor eventuele risico's, deze worden ook vermeld in de financiële rapportages en op de MT-besluitenlijst van het betreffende jaar. We willen dit proces beter inrichten door in 2025 een start te maken met het opzetten van een kwaliteitsrisicomanagementsysteem.

Wat we hebben bereikt in 2025: er is in kaart gebracht welke documenten er zijn, welke documenten ontbreken en welke documenten overbodig zijn of kunnen worden samengevoegd. Er is een cyclus gemaakt met de revisiedatums van documenten.

4.6.2. Digitale organisatie: intranet

(generiek kompas (het werk organiseren, leren en ontwikkelen, inzicht in kwaliteit))

De afgelopen jaren is zorgcentrum Vincent Depaul flink gedigitaliseerd. In 2024 is een gebruiksvriendelijk intranet ontwikkeld waar systemen en documenten vindbaar en

benaderbaar zijn voor medewerkers met de juiste autorisatie. In 2025 gaan we intranet verder finetunen.

Wat we hebben bereikt in 2025: In 2025 heeft doorontwikkeling plaatsgevonden van het in eind 2024 geïmplementeerde intranet.

4.6.3. Functionaris gegevensbescherming (FG) en NEN-normen

(generiek kompas (inzicht van kwaliteit))

Privacy en persoonsgegevens zijn een belangrijk goed. Hier moet zorgvuldig mee worden omgegaan en vraagt een specialistische kennis.

Wat we hebben bereikt in 2025: Met (leden van) het lerend netwerk is een externe FG aangesteld die ons begeleidt bij de implementatie en privacybeveiligingsbeleid dat voldoet aan de NEN-norm en wettelijke eisen. Ook is het informatiebeveiligingsbeleid opgesteld.

4.7 Verduurzaming

We moeten goed zorgen voor onszelf, elkaar én de planeet. Daarom richten we ons op energiebesparing, CO2 vermindering, inkoop, verspilling, een groene tuin, verduurzaming van het gebouw, vermindering van medicatie in afvalwater etc. Wij willen zoveel mogelijk aansluiten bij de landelijke Greendeal thema's.



4.7.1 Duurzaamheidsbeleid/CO2-reductietool

(IZA)

Het zorgcentrum heeft vanwege de verbouw/nieuwbouw uitstel voor het aanleveren van de CO2-reductietool. In 2025 gaan we een duurzaamheidsbeleid ontwikkelen en CO2-reductietool invullen. Hiermee zetten we in op een minimale impact voor het milieu, klimaat en leefomgeving. Bij de nieuwbouw en verbouw hebben de opdrachtgevers al rekening gehouden met klimaatbesparende maatregelen. Het gebouw is dan ook bijna energie neutraal door gebruik te maken van zonnepanelen, warmtepomp, ledverlichting en andere energiebesparende maatregelen.

Wat we hebben bereikt in 2025: we hebben een duurzaamheidsbeleid en de CO2-reductietool is ingevuld.