

Kwaliteitsbeeld 2025

zorgcentrum vincent depaul

Vincent Depaul



Inleiding

Sinds 2024 werken we op basis van het Generiek Kompas. Dit is een landelijk kompas dat wil bijdragen aan en gericht is op de kwaliteit van bestaan van mensen met een zorgvraag, ongeacht de locatie waar de zorg wordt geleverd, passend bij de maatschappelijke ontwikkelingen. Het kompas gaat over kwaliteit van bestaan van mensen in onder andere het verpleeghuis. Het nieuwe kompas sluit aan bij verschillende fases waarin mensen hulp, ondersteuning, zorg of behandeling ontvangen. Tegelijkertijd is het ook van belang dat professionals voldoening uit hun werk halen en mantelzorgers kunnen zorgen op een manier die bij hen past. Vanuit verschillende perspectieven is het van belang om met elkaar de ruimte te benutten om tot gezamenlijke antwoorden te komen op (complexe) vragen.

Het is onze taak om de zorg in de toekomst toegankelijk te houden. Sociale, technologische en procesinnovaties spelen daarin een grote rol. We zullen deze ontwikkelingen actief volgen en kansen benutten daar waar het past en kan.

In dit kwaliteitsbeeld vertellen we wie wij zijn, wat we doen en waarom. Ook vertellen we waar we tevreden over zijn en wat we willen verbeteren. 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 vooruitblik hebben we tevens gemaakt middels het kwaliteitsplan 2025.

Dit kwaliteitsbeeld is tot stand gekomen door een mooie samenwerking tussen het ondersteuningsteam en het MT. Samen hebben we verschillende bijeenkomsten gehad over het plan, zoals een gezamenlijke vooruitblik waar alle collega's van het ondersteuningsteam bij aanwezig waren. Ook hebben we twee bijeenkomsten gehad met de kwaliteitsverpleegkundigen, praktijkbegeleider en het MT. Tijdens deze bijeenkomst is het concept beeld geschreven en het definitieve beeld vastgesteld.

Dit kwaliteitsbeeld bestaat uit 3 delen. Allereerst een korte samenvatting van het kwaliteitsbeeld. Daarna volgt een hoofdstuk over de identiteit van het zorgcentrum en een terugblik, vooruitblik en reflectie op basis van de bouwstenen die staan benoemd in het Generiek Kompas.

Onze basis

leder mens telt.
*Er zijn voor elkaar;
ondersteunen waar het kan,
zorgen waar het moet.*

Onze visie is een mooie
samensmelting van
verleden, heden én toekomst
waarin oorsprong en de
veranderende (zorg)wereld
samenkomen.

Onze
kernwaarden
zijn: Vertrouwd,
Deskundig én
Persoonlijk

We werken vanuit
het **Rijnlandse**
gedachtegoed en
zijn een lerende
organisatie.

Volgens het
gedachtegoed van
zorgcentrum Vincent
Depaul hebben wij
aandacht voor elkaar.
Zowel de **bewoner als
medewerker staan
centraal** en vormen de
kern van onze organisatie.

Tevreden
medewerker

Tevreden
bewoner

Gezonde
bedrijfsvoering

zijn belangrijk
toetsstenen

**Terugblik,
voorblik en
reflectie**

2024 was een
turbulent jaar met
veel
veranderingen.
We hebben veel
geleerd,
aangepast maar
ook **gevierd** eind
2024! Er is een
goede basis en
veel veerkracht!

Wij zijn **trots** op
collega's en
vrijwilligers.
Daarom is
vitaliteit een
belangrijk thema
in 2025.

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!

We hebben een
stabiele basis. De
organisatie is **gezond.**
De personele formatie
is op orde en alle
appartementen zijn
bezet.

Andere thema's zijn;
naastenparticipatie
(betrekken van
naasten),
toekomstbestendigheid,
(val)preventie,
community care
(zorgzame
gemeenschappen),
positieve gezondheid

De identiteit van het zorgcentrum

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 kwaliteitsbeeld is een korte terugblik om 2024 en een vooruitblik op 2025, inclusief reflectie. Voor het jaar 2025 hebben we ook een kwaliteitsplan gepubliceerd.

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, ordestichter 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 welzijn 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.

'**leder 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.

Wij hebben **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!



Wij kennen u echt

Wat we al doen:

Voordat iemand bij zorgcentrum Vincent Depaul komt wonen, gaan we eerst bij de toekomstige bewoner op **bezoek**. Hier leren we de bewoner en naasten kennen. Hierdoor vindt er een **warme verhuizing** plaats. Het bespreken van **wensen en behoeften** van de bewoner is een **vast onderdeel** van de dag tijdens de contactmomenten. Het **welzijn** van de bewoners staat voorop. Er vindt afstemming plaats op basis van de behoefte van de bewoner **op dat moment**. We hebben aandacht voor **bewegen**, functioneel bewegen en beweegactiviteiten (behoud van functies, valpreventie en welbevinden). Elke bewoner heeft een **leefplan** (ECD). Dit bevat een **dynamisch** plan waarin wensen en behoeften worden gemonitord en bijgesteld. Wij werken niet vanuit een medisch model, maar we werken vanuit **mensgerichtheid**; welzijn, beleving, positieve gezondheid en maatwerk. **Leefgesprekken** vinden plaats als de situatie er om vraagt (maatwerk). We maken gebruik van **ondersteunende technologie**.

Wat we gaan doen:

Op basis van het **open gesprek** dat we al met bewoners hebben, gaan we bewuster aan de slag met:

- Het bevorderen van **zelfredzaamheid**.
- Inzetten van hulpmiddelen en **technologie** waar het kan.
- Bevorderen en verbreden van **naastenparticipatie (naasten betrekken bij het leven van de bewoner)**.
- **Verwachtingen** over en weer nog beter afstemmen (ook wanneer de zorg niet geleverd kan worden). Er worden alternatieven besproken.

We gaan met bewoners en mensen uit de wijk die gebruik maken van tafeltje-dekje in gesprek over de **maaltijden en voeding**. Op basis van wensen en behoeften ontwikkelen we een **visie** en een plan. **Huiskamers** worden geopend om samen te ontmoeten en samen te eten en om nabijheid en welzijn te bieden. Het zorgcentrum heeft een nieuwe **beweegtuin**. We stimuleren bewoners, naasten en mensen uit de omgeving om hier gebruik van te maken. We hebben een programma **valpreventie** ontwikkelt, de deelnemers zijn heel enthousiast! We gaan onderzoeken of we valpreventie kunnen **uitbreiden** voor mensen die thuis wonen. Naast het dagelijkse open gesprek zal een onafhankelijk iemand interviews afnemen (ervaringsverhalen) met bewoners of diens naaste om de **ervaringen/ tevredenheid te meten**. De uitkomsten delen we binnen de teams en via zorgkaartnederland.

Reflectie:

Zorgcentrum Vincent Depaul kiest voor **mensgericht werken**. Door dagelijks de wensen en behoeften van de bewoners te bespreken en hierop af te stemmen, wordt er **maatwerk** geleverd. Dit toont aan dat er echt geluisterd wordt naar de bewoners en hun **welzijn vooropstelt**. Dit sluit aan bij de aandacht voor bewegen. Bewegen draagt bij aan **positieve gezondheid**. De manier van organiseren zorgt voor een **holistische** benadering. Zelfredzaamheid bevorderen kan bijdragen aan het gevoel van **eigenwaarde en onafhankelijkheid**. De inzet van technologie kan hierbij ondersteunen. Naastenparticipatie stimuleren kan de **sociale betrokkenheid** en het **welzijn** van de bewoner **vergroten**. Het verzamelen van ervaringsverhalen zorgt voor waardevolle **feedback** en dit sluit aan bij de lerende organisatie. Dit alles sluit aan bij onze missie en kernwaarden.



Wij werken samen

Wat we al doen:

Er zijn twee soorten netwerken; namelijk **rondom de mens** met een zorg/ondersteuningsvraag én het **professionele netwerk**. Het **sociale netwerk** van de bewoner is in kaart gebracht en vastgelegd in het leefplan. We nemen naasten van bewoners, medewerkers, vrijwilligers en externen mee in de wereld van dementie, dit doen we door de inzet van GVP-ers (gespecialiseerd verpleegkundige psychogeriatric), maar ook door inzet van de **VR-bril**. Mensen in de wijk kunnen gebruik maken van **tafeltje-dekje**. We nodigen buurtbewoners uit om te **bewegen en te ontmoeten** in de beweegtuin. Ook organiseren we in samenwerking met welzijnsorganisatie Vorkmeer en de gemeente **valpreventie**. Het professionele netwerk is uitgebreid. Zo vormen we samen met 3 kleinschalige collega organisaties een **lerend netwerk**. We hebben diverse samenwerkingsverbanden in de regio. We participeren in het **Netwerk Palliatieve Zorg**, werken samen met de **welzijnsorganisatie, gemeente, scholen, sportclubs en vrijwilligersorganisaties**. Daarnaast werken we samen met de **Lazaristen en Dochters der Liefde**.

Wat we gaan doen:

We kunnen niet zonder de betrokkenheid van de **naasten en sociale kaart**. Medewerkers zijn op de hoogte van de **'Schijf van 5'** en kunnen deze toepassen. De schijf van 5 is geen doel op zich of om de schaarste in de zorg te verklaren. Het is een instrument om de gezondheid, welzijn en zelfredzaamheid van bewoners te versterken. We blijven de **VR-bril** inzetten en breiden de inzet uit naar de gemeenschap, o.a. zorgboerderijen, huisartsen. Bewoners hebben de mogelijkheid om in de **huiskamer** of in de Gasterij te eten. De **Gasterij** wordt ingericht om elkaar te ontmoeten en tevens kan er gebruik worden gemaakt van een **kleine kaart**. Mensen van de wachtlijst én mensen uit de omgeving kunnen tegen betaling in de Gasterij een warme maaltijd komen eten. We verwelkomen de eerste mensen met een **VPT (Volledig Pakket Thuis)**, zij huren bij de Lazaristen en wij ondersteunen/ bieden zorg. We gaan onderzoeken of een **verpleegkundig specialist** in het lerend netwerk bij meerdere organisaties kan worden ingezet.

We onderhouden de samenwerkingsverbanden en gaan daar waar mogelijk/ gewenst op zoek naar nieuwe samenwerkingen.

Op de volgende pagina staat een uitgebreide uitwerking van de plannen.

Reflectie:

We hebben al veel stappen gezet om zowel het **sociale** als het **professionele netwerk** rondom bewoners én medewerkers te versterken. Het in kaart brengen van het sociale netwerk helpt ons om een **holistische benadering** te hanteren bij de zorg en ondersteuning. Mensen in de wijk kunnen gebruik maken van tafeltje-dekje, valpreventie en de beweegtuin wat bijdraagt aan een **gevoel van gemeenschap** en **ondersteuning** buiten de muren van ons zorgcentrum. Samenwerken en deelnemen aan professionele netwerken stelt ons in staat om **van elkaar te leren en kennis te delen**. We benutten zowel het sociale als professionele netwerk om een bijdrage te leveren aan de **kwaliteit van leven** van de bewoners. Medewerkers worden zo optimaal mogelijk **gefaciliteerd in het werk**. We blijven streven naar **verdere verbetering en uitbreiding** van deze netwerken om aan de steeds **veranderende behoeften** van de gemeenschap te voldoen.

Samenwerkingen en het bouwen van netwerken

Dit thema verdient extra aandacht. 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 naastenparticipatie. Naasten zijn mantelzorgers, vrijwilligers en mensen die deel uitmaken van het sociale netwerk van de bewoner. Denk aan familieleden, vrienden, kennissen of burens. Naastenparticipatie is heel breed, denk aan gezelschap, ondersteuning, persoonlijke zorg, huishoudelijke hulp. Maar ook aan het begeleiden van activiteiten, het verschonen van het bed of maaltijdondersteuning.

- De sociale kaart van bewoners is in kaart gebracht. Het is nu de uitdaging om het sociale netwerk actief te betrekken. Daarom gaan we werken met de 'schijf van 5' waarbij de zelfredzaamheid van de bewoner wordt gestimuleerd.
- We verwelkomen mensen met een VPT (Volledig Pakket Thuis, zij huren een appartement bij de Lazaristen.
- Het zorgcentrum ligt midden in Panningen. Om ons heen wonen veel ouderen. We gaan de Gasterij zo inrichten dat mensen uit de omgeving en mensen van de wachtlijst een warme maaltijd kunnen komen eten. We blijven tafelt-dekje bezorgen.
- We hebben een mooie beweegtuin en beleefstuin. De eerste mensen en verenigingen maken er gebruik van. We willen de tuin op een aantrekkelijke manier openstellen voor de buurt; mensen actief uitnodigen voor activiteiten in en om het huis. Zo leveren we een bijdrage aan preventieve ondersteuning. De samenwerking met de betrokken partijen loopt soepel en constructief.
- We werken samen in het Lerend Netwerk en we zijn actief betrokken bij Zorgconnect. Binnen Zorgconnect pakken we gezamenlijke vraagstukken op middels de regiobudgetten. We nemen deel aan 4 projecten (samen in de vitale wijk, teams van de toekomst (schijf van 5), magneetprogramma, onderzoek MGZ). De samenwerking verloopt constructief. Daarnaast is er een overlegstructuur met 7 zorgaanbieders in de regio Noord- en Midden-Limburg.
- We willen graag 'community care' als een gezamenlijke ambitie uitdragen (zorgzame gemeenschappen). We gaan over eigen grenzen heen op zoek naar samenwerkingen die de gemeenschap versterken. Het inzetten van een buurtverbinder gaat bijdragen aan de zichtbaarheid en de vindbaarheid van het zorgcentrum.
- In januari 2025 verwelkomden we de eerste mensen met een VPT. In overleg met de gemeente en de Lazaristen onderzoeken we of uitbreiding op termijn mogelijk is. Ook met Wonen Limburg onderzoeken we de samenwerking.
- Met support van de gemeente Peel en Maas gaan we de workshop 'omgaan met dementie' frequenter inzetten voor de inwoners van Panningen met als doel een dementievriendelijke gemeente.



Wij verstaan ons vak

Wat we al doen:

We werken grotendeels volgens de **stepped care** methode. Bij stepped care staat opschalen wanneer nodig centraal en afschalen waar kan ofwel de juiste mensen op de juiste plaats met de juiste deskundigheid. Medewerkers ontvangen wekelijks een **nieuwsbrief** met nieuws en organisatieontwikkelingen. Het zorgcentrum is **financieel gezond**, mede door de uitbreiding van het aantal intramurale plekken. Wij hebben aandacht voor landelijke ontwikkelingen en mogelijke bezuinigingen. De **Plan & Control cyclus** is ingebed in de organisatie. Er is een **meerjarenbeleidsplan**. Dit plan, de **risicoanalyse** en het **financiële beleidskader** vormen input voor het jaarplan en de begroting. Samen met het productieplan, formatieplan, opleidingsplan en investeringsplan wordt de **begroting** tot stand gebracht. Er vindt verantwoording plaats aan de hand van **maandrapportages** (productie, omzet, formatie, verzuim, wachtlijst, financiële gegevens versus realisatie verantwoording). Met een **jaarrekening** en een **goedgekeurde verklaring** van de accountant wordt deze cyclus afgesloten. Het belang van een **kwaliteitsmanagementsysteem** is onder de aandacht. Er is inzicht welke documenten er zijn en welke wenselijk zijn. Alle medewerkers hebben toegang tot **intranet** (en beleidsdocumenten).. In de **autorisatiematrix** is bepaald wie toegang heeft tot welke documenten. De **BHV-organisatie** voldoet aan de eisen, het **bedrijfsnoodplan** en de protocollen zijn geactualiseerd. Er is een **frauderisico-analyse** opgesteld en de **procuratieregeling** is geactualiseerd.

Wat we gaan doen:

Werken op basis van de **stepped care** methode is geïmplementeerd en we gaan dit borgen (nieuwe collega's en samenwerkende partijen). We blijven aandacht besteden aan het **financieel gezond** houden van de organisatie en het op orde hebben en houden van de **bedrijfsvoering**. Door organisatieveranderingen is **zelfroosteren** op de achtergrond geraakt, dit wordt geherintroduceerd. We gaan verder met de inrichting van het **kwaliteitsmanagementsysteem**. Alle documenten en processen worden in een **cyclus** geordend en voorzien van revisiedatum, daar waar nodig vindt revisie plaats. De eigen **intranetomgeving** blijven we door ontwikkelen. Er wordt een **externe FG-functionaris** aangesteld die ons begeleidt bij de implementatie en totstandkoming van het **privacy beveiligingsbeleid** dat voldoet een de NEN- normen en wettelijke eisen. Daarnaast wordt het **informatiebeveiligingsbeleid** opgesteld. Uitvoering van het **fysieke beveiligingsbeleid** (sleutelplan), borging **stabiel ICT-netwerk**, op pijl brengen **domotica-functionaliteiten** staan ook op de agenda. Net als het opstellen van een **duurzaamheidsbeleid** en **CO2 reductietool**.

Reflectie:

Stepped care zorgt voor **efficiënte en effectieve zorg**. Het **waarborgen** dat de juiste deskundigheid altijd beschikbaar is, kan een uitdaging zijn, zeker in de huidige arbeidsmarkt. Het werk organiseren en een Plan & Control cyclus komen ten goede aan; **tevreden bewoner, tevreden medewerker en gezond bedrijfsvoering**. Het **bijhouden** van alle benodigde documenten en ervoor zorgen dat ze up-to-date zijn, kan een uitdaging zijn, vooral in een dynamische zorgomgeving.

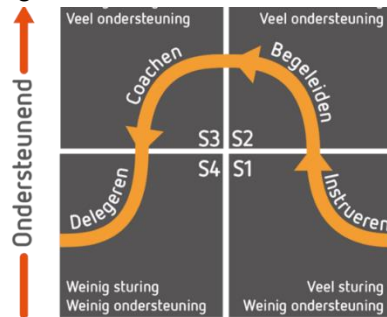
Wij blijven leren en ontwikkelen

Wat we al doen:

Het belang van **levenslang leren** is steeds duidelijker en hangt niet samen met leeftijd, opleiding of beroepservaring. De wereld om ons heen blijft veranderen door ontwikkelingen, inzichten, studie, maar zeker ook door nieuwe technologieën.

Door leren en ontwikkelen te stimuleren 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 zetten en geven ze podium. We hebben het **leerbeleid en ontwikkelbeleid** geactualiseerd eind 2024. Ook hebben we bottom up een **opleidingsjaarplan 2025** gemaakt.

We hebben het leermodel rondom stepped care geïntroduceerd.



Wat we gaan doen:

Het leer- en ontwikkelbeleid is geactualiseerd. In 2025 gaan we dit beleid **introduceren** en **uitvoeren**. **Bekwaam is inzetbaar** maakt hier onderdeel van uit. Daarnaast gaan we het **opleidingsjaarplan** uitvoeren. Ook gaan we onderzoeken of een **hybride leerafdeling** haalbaar en betaalbaar is voor zorgcentrum Vincent Depaul. Het implementeren van een **digitale leeromgeving** behoort ook tot de plannen voor dit kalenderjaar.

We stimuleren medewerkers om hun **talenten** verder te **ontwikkelen**. Op basis van wensen en behoeften van medewerkers, de organisatie (en wet- en regelgeving) is een **opleidingsplan** gemaakt dat uitgevoerd wordt dit jaar. **Vitaliteitsonderzoek** voor medewerkers gaat plaatsvinden.

Reflectie:

Door te investeren in leren en ontwikkelen, zorgen we ervoor dat ons zorgcentrum een plek is waar zowel bewoners als medewerkers kunnen floreren. Het is een gezamenlijke reis van groei en verbetering, waarbij we streven naar tevredenheid van de bewoner en medewerker. Waarbij we oprechte aandacht hebben voor werkplezier van de medewerker. Door kennis en ervaringen te delen (intern en extern), kunnen we van elkaar leren en welzijn, ondersteuning en zorg voor de bewoners verbeteren. Dit bevordert niet alleen de professionele groei, maar ook de teamgeest en samenwerking.



Wij hebben inzicht in kwaliteit

Wat we al doen:

Meldingen incidenten medewerkers (MIM) en meldingen incidenten bewoners (MIC) worden afgehandeld, geborgd en er worden trends herkend. We zetten **valpreventie** voor bewoners, naasten en mensen uit de omgeving. We hebben aandacht voor **ziekteverzuim** en handelen proactief. Er is een start gemaakt met het actualiseren van de **RI&E**.

We hebben **oprecht aandacht voor medewerkers** en hun kwaliteiten middels gesprekken, waardoor **werkgeluk** wordt gestimuleerd.

Wat we gaan doen:

Zoals eerder omschreven worden alle processen in kaart gebracht zodat er in de toekomst interne **audits** gedaan kunnen worden en de **PDCA-cyclus** geborgd kan worden. **MIM en MIC** worden per kwartaal in kaart gebracht en trends worden herkend en er wordt proactief gehandeld.

Naast het dagelijks open gesprek zal een onafhankelijk iemand interviews afnemen (ervaringsverhalen) met bewoners of diens naaste om de **ervaringen/ tevredenheid te meten**. De uitkomsten delen we binnen de teams en via zorgkaart Nederland. Vanuit Zorgconnect zullen we een **vitaliteitsonderzoek** organiseren onder medewerkers. Het **verzuimbeleid** wordt geactualiseerd en we gaan verder met het actualiseren van de **RI&E**.

Functieprofielen worden herzien en waar nodig aangepast.

Reflectie:

Door proactief te handelen en aandacht te hebben voor de medewerker is het **verzuim** significant gedaald en ligt het verzuimpercentage ruim onder het landelijke gemiddelde.

Preventief insteken op **veerkracht en vitaliteit** van de medewerkers blijft een groot aandachtspunt.

We hebben structurele aandacht voor MIC en MIM meldingen. We hebben onvoldoende in beeld of alle incidenten ook daadwerkelijk gemeld worden. Hoewel het de bedoeling is dat meldingen vooral zijn om te leren van datgene dat is gebeurd, kan een melder het gevoel hebben van onveiligheid of schuld bekennen. We moeten **aandacht** blijven houden voor het **nut van melden**; dit is onderdeel van samen leren en ontwikkelen.

