

Kwaliteitsbeeld 2025

mij



Inleiding

Dit kwaliteitsbeeld biedt een overzicht van de huidige stand van zaken binnen MIJ. In dit verslag delen wij waar we trots op zijn, welke aspecten goed verlopen en waar we ruimte zien voor verbetering. Daarnaast bespreken we de doorontwikkeling die nodig is om de zorg- en dienstverlening verder te versterken en welke concrete acties en doelen we voor het komende jaar hebben gesteld. Ons doel is om voortdurend te verbeteren, zodat we de beste zorg kunnen blijven bieden aan onze cliënten.

MIJ is een zorgorganisatie voor iedereen. Wie je ook bent, waar je ook vandaan komt, wat je zorgbehoefte ook is, wij geven de beste zorg aan jou. Wij ondersteunen cliënten op een manier die bij ze past. Het verschil zit niet in wat wij doen, maar in hoe wij het doen. Wij gaan tot het uiterste en dagen de zorg en onze medewerkers uit om de beste persoonsgerichte ondersteuning te leveren. Daarbij maken wij slim gebruik van innovatie zonder de mens uit het oog te verliezen.

MIJ heeft 5 woonzorgcentra, 3846 cliënten en 832 medewerkers verdeeld over Rotterdam-Rijnmond, Amsterdam-Amstelland en Drechtsteden.

Of je nu zorg zoekt of wilt werken in de zorg, jij bent welkom bij MIJ.



MIJ

Wijkverpleging

Bouwsteen 1 Het kennen van wensen en behoeften (Wijkverpleging)

Waar zijn we trots op?

Het zorgplan wordt opgesteld aan de hand van het classificatiesysteem MIKZO Kompas, dat in 2024 is geïmplementeerd en goed aansluit bij het Integrale Zorgakkoord en het Generiek Kompas. Dit systeem biedt een gerichte, persoonsgerichte aanpak met nadruk op zelfredzaamheid en de kwaliteit van leven.

In Rotterdam Zuid hebben wij het project "Samen naar een moderne thuiszorg" uitgevoerd met als belangrijkste doel om de zelfredzaamheid van de cliënten te vergroten en onafhankelijk te maken van zorg en/of hulp door inzet van hulpmiddelen (reablement). Het ging hierbij vooral om cliënten met een zorgvraag zoals therapeutisch elastische kousen (TEK-kousen) en oogdruppelen. Voor dit project is samenwerking gezocht door de wijkverpleegkundigen met de huisartsen/POH (praktijkondersteuner), praktijkverpleegkundige en ergotherapeuten. In Team Zuid van Rotterdam is de pilot succesvol afgerond en gaan wij deze werkwijze verder implementeren binnen de organisatie.

Successen Pilot Rotterdam Zuid

- Samenwerking tussen zorgprofessionals en korte lijnen;
- Heldere rolverdeling in het helpen naar zelfredzaamheid;
- (Bestaande) cliënten geholpen naar zelfredzaamheid;
- Eyeopener voor wijkverpleegkundigen en zorgmedewerkers wat de mogelijkheden zijn in hulpmiddelen.

Resultaten jaarlijkse tevredenheidsonderzoek wijkverpleging

Drechtsteden	7,4
Rotterdam & Amstelveen Uithoorn	7,4
ZorgkaartNederland	
-Rotterdam	7,6
-Drechtsteden	7,8

Wat kan anders of vraagt om doorontwikkeling?

Evaluatiegesprekken waarbij zowel formele zorgverleners als mantelzorgers en andere betrokkenen aanwezig zijn, zorgen voor een integrale benadering van de zorg en ondersteuning. Medewerkers die zorg leveren worden goed geïnformeerd over hulpmiddelen en zorgtechnologie, zodat cliënten zo snel mogelijk zelfstandig kunnen functioneren.

Doelen

1. Integrale evaluatiegesprekken met zorgverleners, mantelzorgers en betrokkenen;
2. Medewerkers trainen in zorgtechnologie voor betere zelfstandigheid van cliënten.

Bouwsteen 2 Het bouwen van netwerken (Wijkverpleging)

Waar zijn we trots op?

We streven ernaar familieparticipatie tot een vanzelfsprekend onderdeel van de zorg te maken. Familieleden bieden vertrouwdsheid, betekenis en inzicht in de achtergrond van de cliënt, wat bijdraagt aan diens levensvreugde. MIJ ziet een gelijkwaardige samenwerking met familie als vanzelfsprekend, omdat dit zorgt voor meer tijd en aandacht voor cliënten zonder groot sociaal netwerk. MIJ streeft ernaar familieparticipatie als een vast onderdeel van de zorg te integreren, waarbij familieleden actief als zorgpartners bijdragen aan een betere kwaliteit van leven voor de cliënt.

Amstelveen-Uithoorn

Wij onderhouden korte lijnen met huisartsen, POH's (praktijkondersteuners), ergotherapeuten, thuisbegeleiders en het Wond Expertise Centrum van het regionale ziekenhuis. Daarnaast nemen wij deel aan lokale netwerkbijeenkomsten en hebben we contacten met wijkteams van andere zorgorganisaties, zodat we kunnen samenwerken wanneer de zorgvraag niet door één partij alleen kan worden gedragen. We ontvangen ook uitnodigingen voor regionale overleggen en scholingen die door de regio worden georganiseerd. De casemanager maakt deel uit van het dementienetwerk.

Wat kan anders of vraagt om doorontwikkeling?

In Amstelveen-Uithoorn werken we nauw samen met huisartsen, ergotherapeuten, begeleiders, Wond Expertise Centrum en het regionale ziekenhuis. We willen beter samenwerken met de WMO-afdeling en betrokken zijn bij de regiogroep met een gezamenlijk aanmeldportaal.

In Rotterdam werken we wijkgericht, maar het is soms lastig om volledig op de hoogte te blijven van de voortgang, omdat rapportages van andere zorgaanbieders, zoals een casemanager van een andere organisatie, niet toegankelijk zijn. Daarnaast komt het voor dat medewerkers niet altijd signaleren wanneer een mantelzorgverlener overbelast is. Wij proberen hier actief op in te spelen tijdens gesprekken, evaluaties en overleggen.

Doelen Rotterdam

1. Verbeteren van bereikbaarheid en samenwerking met ondersteuners: Zorgen voor betere beschikbaarheid en betrokkenheid van ondersteuners bij de zorgverlening;
2. Overbelasting mantelzorgers tijdig signaleren: Effectief signaleren en aanpakken van overbelaste mantelzorgers om tijdige ondersteuning te bieden;

Doelen Amstelveen-Uithoorn

3. Versterken van samenwerking met de WMO-afdeling: Verbeteren van inzicht en samenwerking met de interne WMO-afdeling voor een efficiëntere zorgverlening;
4. Betrokkenheid bij regiogroep Amstelveen: Actief deelnemen aan de regiogroep in Amstelveen en bijdragen aan de ontwikkeling van een gezamenlijk aanmeldportaal via Zorgdomein. Bepalen wie hierin de kartrekker wordt.

Bouwsteen 3 Het werk organiseren (Wijkverpleging)

Waar zijn we trots op of wat gaat goed?

Wij zijn trots op onze efficiënte zorgorganisatie, waarbij medewerkers met diverse expertises worden ingezet op basis van de zorgbehoefte. Cliënten en mantelzorgers worden actief betrokken bij de zorgafstemming.

Naast persoonlijke verzorging (PV) en verpleging (VP), bieden we specialistische psychogeriatrische zorg thuis, ondersteund door onze casemanagers dementie, die deel uitmaken van het dementienetwerk. Wij zijn gespecialiseerd in palliatieve zorg en werken samen met het palliatief netwerk. Wijkverpleging ondersteunt complexere wondzorg, dankzij onze eigen wondverpleegkundige. Nachtzorg wordt op afroep geleverd door de samenwerking met een andere zorgorganisatie.

MIJ heeft een palliatieve zorgteam met palliatieve zorgverpleegkundigen. Het team is vanaf de diagnose betrokken bij cliënten en naasten, waarbij we regie, doelen en wensen op fysiek, mentaal, sociaal en spiritueel vlak bespreken. Ons doel is om cliënten thuis te laten wonen en hen de mogelijkheid te geven thuis te sterven, ondersteund door MIJ-wijkverpleging en externe zorgverleners. MIJ is aangesloten bij het Netwerk Palliatieve Zorg Dordrecht, Gorinchem en omstreken, waar we samenwerken met casemanagers en zorgprofessionals om de zorgkwaliteit voor cliënten en naasten te optimaliseren.

Wat kan anders of vraagt om doorontwikkeling?

Versterken van de opvolging van kwaliteitsresultaten van interne en externe audits, en verbeteren van de rapportage van bevindingen voor meer transparantie en effectieve opvolging.

Het organiseren van externe scholing of kennisdeling over verslavingsproblematiek en GGZ om expertise te vergroten.

Bevorderen van een uniforme werkwijze door het organiseren van gezamenlijke sessies, zoals intercollegiale toetsing met alle wijkverpleegkundigen.

Doelen

1. Optimaliseren van de opvolging van kwaliteitsresultaten;
2. Organiseren van externe scholing over verslavingsproblematiek en GGZ;
3. Bevorderen van een uniformiteit door gezamenlijke sessies en intercollegiale toetsing voor wijkverpleegkundigen.



VPT-locaties

Bouwsteen 1 Het kennen van wensen en behoeften (Woonzorgcentra)

Waar zijn we trots op?

MIJ hanteert een duidelijke visie op het bevorderen van het langer thuis blijven wonen. Door een persoonsgerichte benadering bieden wij zorg en ondersteuning die nauw aansluit bij de persoonlijke behoeften, voorkeuren en wensen van de cliënt. Wij werken cultuursensitief, waarbij we rekening houden met de culturele achtergrond en waarden van de cliënt. Het begrijpen van de cultuur van de cliënt stelt zorgverleners in staat om effectiever te communiceren en zorg te bieden die aansluit bij hun leefwereld.

We hechten veel waarde aan het creëren van een vertrouwde, veilige en comfortabele omgeving voor de cliënt. Bij intakegesprekken geven we er de voorkeur aan een medewerker in te zetten die dezelfde taal spreekt als de cliënt. Dit vergroot de kans dat de cliënt zich sneller openstelt en het gesprek aangaat. Vooral cliënten met een migrantenachtergrond voelen zich begrepen wanneer hun zorgverlener hun taal spreekt, hun cultuur kent en eventueel een gedeelde geloofsovertuiging heeft. Dit vormt de basis voor het opbouwen van een vertrouwensrelatie.

Daarnaast betrekken wij de naasten van de cliënt actief bij het in kaart brengen van diens wensen en behoeften. Voor het opstellen van zorgplannen maken we gebruik van een classificatiesysteem dat aansluit bij de principes van persoonsgericht werken en reablement.

MIJ heeft vijf woonzorgcentra (locatie Boomgaard, locatie Boekenrode, locatie Beyt Essalam, locatie Bienvenido, locatie Brisa) voor cliënten met een Volledig Pakket Thuis (VPT) indicatie waar 24-uurs zorg en ondersteuning wordt aangeboden. Locatie Boekenrode biedt ook zorg aan cliënten met een ZVW-indicatie.

“We zijn echt trots op hoe onze islamitische cliënten zich helemaal hebben geïntegreerd in onze locatie. Het is prachtig om te zien hoe ze zich steeds meer op hun gemak voelen en hun plek vinden binnen onze zorgomgeving. Dit laat zien hoeveel vertrouwen we hebben opgebouwd en hoe we hun culturele en religieuze behoeften respecteren.”

– Hakima Abraymi Locatiemanager Beyt Essalam

Resultaten jaarlijkse tevredenheidsonderzoek woonzorgcentra

Locatie Boomgaard	9
Locatie Boekenrode	7,2
Locatie Bienvenido	7,1

Wat kan anders of vraagt om doorontwikkeling?

Tijdens gesprekken met de cliënt en zijn of haar familie wordt actief geluisterd, waarbij we zorgvuldig rekening houden met de wensen en behoeften van de cliënt. Dit zorgt ervoor dat de zorg- en hulpverlening altijd persoonsgericht wordt geboden. We erkennen echter dat het soms lastig kan zijn om eigen grenzen te bewaken. In dergelijke gevallen streven we naar open en transparante communicatie, waarbij we duidelijk maken wat binnen de VPT-mogelijkheden ligt. Dit doen we op een begrijpelijke en respectvolle manier, zodat zowel de cliënt als de mantelzorger goed geïnformeerd zijn.

Om de focus meer te leggen op welzijn in plaats van alleen zorg, willen we de begeleider vanaf het begin betrekken bij het proces, nog vóór het intakegesprek. Dit zorgt ervoor dat de

begeleiding vanaf het eerste moment effectief wordt afgestemd op de behoeften van de cliënt.

De professional beschikt over de vaardigheden om de juiste vragen te stellen om iemand te leren kennen.

- Wat is belangrijk in iemands leven?
- Wat zijn de verwachtingen van elkaar?
- Welke zorg past bij deze persoon?

Daarnaast zal er meer nadruk komen te liggen op reablement, waarbij hulpverleners cliënten ondersteunen in het herwinnen van regie over hun eigen leven, op een manier die aansluit bij hun persoonlijke wensen. Dit vereist een veranderde houding van alle betrokkenen in de zorg- en hulpverlening. Het vraagt om een open gesprek, waarin actief geluisterd wordt en de behoeften van de cliënt centraal staan. Het is van essentieel belang om de situatie door de ogen van de cliënt te zien en hun perspectief te begrijpen.

Bij reablement gelden drie uitgangspunten:

- We nemen niet over wat de cliënt zelf kan;
- We helpen de cliënt te herwinnen wat de cliënt niet meer kan;
- En we zorgen samen voor een oplossing voor dat wat overblijft.

Professionele zorg kan niet alles bieden. Door samen met mantelzorgers, naasten en het sociale netwerk de mogelijkheden te verkennen en duidelijk te maken wat van elkaar verwacht kan worden, helpen we hen de juiste balans te vinden tussen draagkracht en draaglast. In het open gesprek met de cliënt richten wij ons op de volgende vragen:

- Wat wil je graag zelf doen?
- Wat kan een mantelzorger, naaste of het sociale netwerk voor je betekenen?
- Kan technologie helpen bij de vraag die je hebt?

Doelen

1. Verbeteren van het verwachtingsmanagement voor cliënten en mantelzorgers/familie d.m.v. een open gesprek;

2. De nadruk verschuiven van zorg naar welzijn;

3. Meer aandacht voor reablement en inzet technologie;

4. Van zelfredzaam naar samenredzaam.

Bouwsteen 2 Het bouwen van netwerken (Woonzorgcentra)

Waar zijn we trots op of wat gaat goed?

Op de woonzorgcentra werken verschillende disciplines (huisarts, fysiotherapeut, ergotherapeut, diëtist, apotheek) samen om de zorgbehoeften van cliënten beter in kaart te brengen. De locatiemanager zorgt voor een vlotte samenwerking en zorgt ervoor dat het zorgteam waardevolle input ontvangt van externe professionals. Regelmatige overleggen en MDO's (Multi Disciplinair Overleg) zorgen voor gezamenlijke verbetering van de zorgkwaliteit. De samenwerking met fysiotherapeuten en ergotherapeuten is goed en de dagbesteding is afgestemd op de behoeften van de cliënten.

“De samenwerking met verschillende disciplines is top. We hebben duidelijke afspraken en bespreken regelmatig de gezondheid van onze cliënten. De fysiotherapeut is wekelijks aanwezig voor gerichte trainingen, en kerkleden helpen als vrijwilligers bij de activiteiten. Dit maakt de dagindeling van onze bewoners zowel waardevol als zinvol.”

Yuk L. Chan – Locatiemanager Boomgaard

“We werken heel goed samen met de diëtiste en logopediste. Ze zijn echt betrokken, nemen cliënten snel op en denken goed met ons mee. De logopediste komt vaak langs tijdens de maaltijden om de cliënten te observeren.” Lorien Firma – Locatiemanager Boekenrode

“Veel islamitische ouderen komen te laat in zorg, wat de zorgbehoefte complexer maakt. We hebben het vertrouwen binnen deze doelgroep weten op te bouwen, mede door onze nauwe samenwerking met het multidisciplinaire team en de huisarts. Onze zorg is afgestemd op hun specifieke behoeften en verwachtingen. We zijn trots op de zorg die we leveren en hoe we het vertrouwen in de gemeenschap hebben gewonnen, wat nu zelfs leidt tot een wachtlijst.”

Hakima Abraymi – Locatiemanager Beyt Essalam

Wat kan anders of vraagt om doorontwikkeling?

Op de locaties zal de werkwijze rondom de multidisciplinaire overleggen (MDO's) zal opnieuw geïmplementeerd worden, met duidelijke afstemming over de rol van alle betrokkenen.

Binnen woonzorgcentrum Beyt Essalam zullen verpleegkundigen een meer leidende rol krijgen in de voorbereiding en coördinatie van deze MDO's, zodat de overlegstructuur efficiënter en effectiever wordt. Bij woonzorgcentrum zal de familie beter en vaker uitgenodigd worden om deel te nemen aan MDO's.

Bij woonzorgcentrum Boomgaard is er momenteel een tekort aan een ergotherapeut, aangezien de samenwerking met de vorige zorgpartner is beëindigd door het ontbreken van beschikbare ergotherapeuten in de regio. Daarnaast is er een dringende behoefte aan extra vrijwilligers voor de buitenactiviteiten.

Bij woonzorgcentrum Beyt Essalam zal de samenwerking met huisartsen verder worden verbeterd om een soepele overgang van ziekenhuis naar thuis te waarborgen, zodat de zorg na ontslag optimaal wordt voortgezet.

Doelen

1. Herimplementatie van de werkwijze rondom MDO's op de locaties;
2. Verpleegkundigen in leidende rol bij de MDO's binnen woonzorgcentrum Beyt Essalam;
3. Oplossen tekort ergotherapeut bij woonzorgcentrum Boomgaard;
4. Werven van extra vrijwilligers voor buitenactiviteiten voor locatie Boomgaard en voor de koffierondes voor woonzorgcentrum Boekenrode;
5. 5. Verbeteren samenwerking met de huisarts bij woonzorgcentrum Beyt Essalam voor een soepele overgang van ziekenhuis naar huis te garanderen voor de client;
6. Acquisitie voor het werven van cliënten voor woonzorgcentrum Boekenrode;
7. Het evalueren, aanpassen en opnieuw implementeren van de taakomschrijving voor de eerstverantwoordelijke verzorgende (EVV), met als doel de rol te optimaliseren;
8. Inzetten van GZ-psycholoog.



Bouwsteen 3 Het werk organiseren (Woonzorgcentra)

Waar zijn we trots op?

Wij hebben een innovatieve benadering en openheid voor veranderingen die bijdragen aan een efficiënter en kwalitatief beter werk. We zetten ons in voor zowel de betrokkenheid van medewerkers als cliënten, en streven naar een positieve werksfeer en werkplezier.

We zijn trots op de effectieve organisatie van zorg, waarbij medewerkers met diverse expertises ingezet worden op basis van de zorgbehoefte, wat zorgt voor efficiënte zorg. Cliënten en mantelzorgers worden actief betrokken bij de zorgafstemming. De zorgmedewerkers blijven continu bijscholen om in te spelen op veranderende zorgvragen. De cliënt kan rekenen op extra aandacht wanneer de zorgbehoefte niet zelf kan worden vervuld of wanneer mantelzorg onvoldoende is. Ook worden vrijwilligers ingezet. De open communicatie met mantelzorgers versterkt de samenwerking en zorgt ervoor dat de zorg aansluit bij de wensen van de cliënt.

In teamoverleggen identificeren locatiemanagers knelpunten, die gezamenlijk worden besproken en aangepakt. Indien nodig worden processen aangepast. Medewerkers worden actief betrokken bij de ontwikkeling van werkwijzen en beleid, wat bijdraagt aan een transparante en gezamenlijke werkwijze.

Werkplezier en een harmonieuze werksfeer zijn voor ons van groot belang. We creëren een positieve werkomgeving waarin de behoeften en culturele achtergronden van onze medewerkers centraal staan. Medewerkerstevredenheid bevorderen we door persoonlijke aandacht, een luisterend oor zodat medewerkers zich gehoord en gewaardeerd voelen. We organiseren regelmatig gezamenlijke lunches, geven attenties op speciale dagen en vieren culturele feesten, wat bijdraagt aan een positieve en betrokken werksfeer.

Wat kan anders of vraagt om doorontwikkeling?

We richten ons op het verbeteren van de opvolging van het cliënttevredenheidsonderzoek en zorgen ervoor dat de uitkomsten daadwerkelijk leiden tot verbeteracties.

De effectieve aanpak van ziekteverzuim zorgt ervoor dat alle werkzaamheden conform de geldende richtlijnen worden uitgevoerd. In sommige gevallen kan het ziekteverzuim beperkt worden door tijdige gesprekken en advies van afdeling HR.

Doelen

1. Boomgaard: Beperk ziekteverzuim door tijdige gesprekken en advies inwinnen bij HR;

2. Boomgaard: Creëer ruimte voor medewerkers om ideeën en suggesties te delen ter verbetering van het werk en de werksfeer;

3. Boekenrode: Bevorder medewerkersbetrokkenheid en zorg voor meer waardering vanuit de organisatie;

4. Boekenrode: Inzet van vrijwilligers: vaste vrijwilligers toewijzen aan bewoners om continuïteit in zorg en ondersteuning te waarborgen.

WLZ (Wet Langdurige zorg) Volledig Pakket Thuis (VPT) en Modulair Pakket Thuis (MPT) in de wijk

Waar zijn we trots op of wat gaat goed?

Sinds 2023 heeft MIJ de focus gelegd op reablement voor onze Modulair Pakket Thuis (MPT) cliënten. Reablement ondersteunt cliënten in het herwinnen van regie over hun leven, afgestemd op hun persoonlijke wensen en waarden. Dit vraagt om een andere benadering van alle betrokkenen in de zorg- en hulpverlening, waarbij de cliënt centraal staat. Het vraagt om een open gesprek, waarin we actief luisteren naar de behoeften van de cliënt. Het is van groot belang om de situatie door de ogen van de cliënt te zien en hun perspectief te begrijpen. Cultuursensitief werken – met oog voor de culturele achtergrond, normen en waarden – speelt hierbij een belangrijke rol. Door rekening te houden met de leefwereld van de cliënt, begrijpen we beter wat zij nodig hebben en kunnen we passende ondersteuning bieden. Dit hebben we bereikt door de gezamenlijke intake, waarbij de wijkverpleegkundige, maatschappelijke werker, cliënt en mantelzorger samen het totaalbeeld van de situatie schetsen. Samen kunnen ze de doelen opstellen voor het versterken van de zelfredzaamheid van de cliënt. Om zorg- en hulpverleners te helpen deze benadering succesvol toe te passen, hebben we een praktische tool ontwikkeld. Hierin vind je tips, handvatten en belangrijke aandachtspunten, inclusief culturele aspecten die van invloed kunnen zijn op de zorg- en hulpverlening. MIJ heeft ruime ervaring met diverse culturele doelgroepen en we delen deze kennis graag met iedereen, zodat we samen écht verschil kunnen maken voor onze cliënten. Deze tool wordt ook gedeeld met andere organisaties.

Wat kan anders of vraagt om doorontwikkeling?

Wat kan anders of vraagt om doorontwikkeling?

Na de implementatie van de nieuwe denk- en werkwijze van reablement zijn ambassadeurs ingezet om de continuïteit van deze werkwijze te waarborgen. Zij zorgen ervoor dat deze werkwijze blijvend wordt toegepast bij zowel huidige als nieuwe cliënten.

Het aanpassen van alle MPT-budgetten waar nodig, en het herbeoordelen en optimaliseren van de dienstverlening, zodat cliënten daadwerkelijk langer thuis kunnen blijven wonen.

Doelen

1. Huidige en nieuwe MPT-clieënten worden benaderd volgens de nieuwe denk- en werkwijze van reablement;
2. MPT-budgetten aanpassen en de dienstverlening optimaliseren;
3. Opzetten van Volledig Pakket Thuis (VPT) zorg in de wijk van team West.

Bouwsteen 4 Leren en ontwikkelen

Waar zijn we trots op of wat gaat goed?

We zijn trots op de ontwikkelingen die we binnen MIJ hebben doorgemaakt op het gebied van medewerker- en professionalontwikkeling. Een groep van 15-20 Helpende medewerkers is bijgeschoold tot Helpende Plus I, wat een mooie stap is in hun vakbekwaamheid. Alle wijkteams van MIJ Drechtsteden hebben scholing gevolgd over psychiatrische ziektebeelden in de wijkverpleging, of hadden de mogelijkheid om deel te nemen.

Binnen woonzorgcentrum Boomgaard hebben we het gebruik van Transparant-trainingen succesvol op gang gebracht, met focus op taal en digitale vaardigheden.

Enkele collega's zijn opgeleid tot Palliatief Verpleegkundige en hebben we de afdeling Palliatieve Zorg opgezet. Het is nog niet helemaal vlekkeloos, maar het is een solide en veelbelovend begin.

Ook het ontwikkelen van leidinggevenden heeft volop aandacht gekregen. In team West is eind 2024 een traject voor teamontwikkeling gestart, dat het grootste deel van 2025 doorgaat. Het is geweldig om te zien hoe sommige leidinggevenden echt in beweging komen en zich verder ontwikkelen. Waar uitdagingen zich voordoen, blijven we ons inzetten voor de groei en ontwikkeling van iedereen.

Kortom, er zijn mooie stappen gezet, maar we blijven streven naar voortdurende verbetering en groei!

"Als praktijkopleider ben ik trots op mijn vermogen om kennis en ervaring over te dragen aan (toekomstige) professionals. Het geeft mij energie om leerlingen en stagiaires te begeleiden en te zien groeien in vakbekwaamheid en zelfvertrouwen. Ik creëer een veilige en leerzame omgeving, waarin fouten gezien worden als kansen om te groeien. Tegelijkertijd blijf ik mezelf ontwikkelen om mijn kennis up-to-date te houden en innovatieve leermethoden toe te passen. Mijn focus ligt op het versterken van mijn didactische en coachende vaardigheden, zodat ik beter kan inspelen op de leerbehoeften van elke leerling." – Praktijkopleider van MIJ

Wat kan anders of vraagt om doorontwikkeling?

Per 31 december 2025 zijn de bevoegd- en bekwaamheden van alle medewerkers actueel geregistreerd in Buddie. Deze registratie waarborgt dat alle medewerkers voldoen aan de vereiste kwalificaties en competenties binnen hun functie. De inwerkprocedure is formeel vastgelegd in Buddie en wordt door elke nieuwe medewerker zorgvuldig doorlopen.

De doorstroom van medewerkers, zoals van Helpende naar Verzorgende IG (VIG) en van Huishoudelijke Ondersteuner (HO) naar zorgopleidingen, wordt verder gestimuleerd. Opleidingsplaatsen worden actief vrijgemaakt, eventueel tijdelijk bovenformatief, om de ontwikkeling van medewerkers te ondersteunen.

De intercollegiale toetsing wordt voortgezet en blijft een belangrijk onderdeel van de kwaliteitsbewaking.

Tegen eind 2025 streven we ernaar dat er binnen de gehele organisatie een duidelijke visie op ontwikkelen is, aangevuld met het bijbehorende beleid. Dit zal bijdragen aan een gestructureerde en gezamenlijke aanpak van ontwikkelingsmogelijkheden voor alle medewerkers.

Trainingen die worden aangeboden vanuit Transparant zullen worden geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie wordt er, in samenspraak met Transparant, een nieuw opleidingsaanbod ontwikkeld dat beter aansluit bij de behoeften vanuit de organisatie en de verschillende teams.

Een belangrijk thema voor 2025 is het creëren van mogelijkheden voor zorgprofessionals om zelf met verbeteringen, ideeën en ontwikkelingen te komen. Dit wordt gefaciliteerd door de leidinggevenden, bijvoorbeeld door middel van trajecten zoals "Van Zorg naar Gewoon Leven" en het verbeterlab. Deze initiatieven ondersteunen de zorgprofessionals in hun groei en bevorderen een cultuur van continue verbetering binnen de organisatie.

Doelen

1. Bevoegd- en bekwaamheden up-to-date in Buddie voor alle medewerkers per 31-12-2025;
2. Inwerkprocedure vastgelegd in Buddie en doorlopen door elke nieuwe medewerker;
3. Doorstroom en opleidingsplaatsen stimuleren voor Helpende naar VIG en HO naar zorgopleidingen;
4. Intercollegiale toetsing voortzetten om samenwerking en kwaliteit te verbeteren;
5. Visie en beleid ontwikkelen voor organisatiebrede groei en ontwikkeling, te realiseren eind 2025;
6. Trainingen evalueren en herontwikkelen in samenwerking met Transparant voor betere aansluiting op teambehoeften;
7. Zorgprofessionals faciliteren in zelfinitiatieven voor verbeteringen via het verbeterlab en trajecten zoals "Van Zorg naar Gewoon Leven".