

KWALITEITSBEEELD 2025 - 2026



Zorgcentrum St. Barbara

Inhoud

Inleiding	3
Kwaliteitsbeeld 2026	3
Het Generiek Kompas	3
Voorwoord	4
1. Profiel van Zorgcentrum St. Barbara	6
1.1 Omschrijving van de organisatie	6
1.2 Omschrijving typen zorgverlening	7
1.3 De missie, visie en kernwaarden van Zorgcentrum St. Barbara	8
2. Wij zien u, kennen u en ondersteunen u	9
Bouwsteen 1: Het kennen van wensen en behoeften van de cliënt.	9
2.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning.....	9
2.2 Welzijn	10
2.3 Cliënttevredenheidsonderzoek en totaalscore.....	11
3. Zorgen doen we samen	12
Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken.....	12
3.1 Informele zorg.....	12
3.2 Professionele relaties en samenwerkingsovereenkomsten met andere (zorg)instellingen	13
4. Zorgen voor elkaar	15
Bouwsteen 3: Het werk organiseren.....	15
4.1 Personeel	15
4.2 Technologie en digitale zorg	17
4.3 Veiligheid	18
4.4 Leiderschap, governance en management	19
5. Kwaliteit van zorg	21
Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen.	21
6. Inzicht in kwaliteit	23

Inleiding

Kwaliteitsbeeld 2026

Voor u ligt het kwaliteitsbeeld 2026 van Zorgcentrum St. Barbara te Dreumel. Het kwaliteitsbeeld komt voort uit het Generiek kompas 'Samen werken aan kwaliteit van bestaan'.

Middels het kompas laten wij u zien hoe wij werken aan kwaliteit. Wat hebben we gedaan, wat gaat goed, wat willen we behouden en wat kunnen we verder ontwikkelen?

Dit proces wordt het gehele jaar door bewaakt door het managementteam en de coördinerend verpleegkundigen en verzorgende. Tevens zijn de cliëntenraad en Raad van Toezicht nauw betrokken bij het systematisch werken en reflecteren aan kwaliteit van zorg.

Op deze manier geven wij invulling aan kwaliteit van bestaan van onze bewoners en cliënten met zoveel mogelijk eigen regie en zelfstandigheid.

Het Generiek Kompas

Het doel van het Generiek Kompas wordt treffend weergegeven in de titel: "Samen werken aan kwaliteit van bestaan". Immers kwaliteit van bestaan maken we samen. Ouderen ontvangen vaak al hulp van mantelzorgers, naasten en het sociale netwerk en de professionele zorg vormt daar een aanvulling op. Kwaliteit van bestaan is een continu proces. Ontwikkelingen in de samenleving zijn van invloed op hoe we de zorg kunnen leveren. Dat vraagt een open gesprek en een mix aan inzet van deskundigheid vanuit de omgeving en professionals. Bij dit dynamische proces hoort geen vast kader, maar een kompas dat richting geeft. Zodat vanuit de brede blik samen gekeken kan worden wat passend is bij de gewenste kwaliteit van bestaan, "van zorgen voor naar zorgen met". Anders denken en anders doen vraagt om creativiteit, om ruimte en niet om formele kaders. Het Kwaliteitskompas is minder instrumenteel, biedt ruimte en richting en sluit beter aan op de praktijk van alledag.

Het Generiek Kompas is opgebouwd uit vijf bouwstenen, dit zijn aanknopingspunten om zicht te krijgen op het dagelijks werken aan kwaliteit:

Bouwsteen 1 : Het kennen van wensen en behoeften

Bouwsteen 2 : Het bouwen van netwerken

Bouwsteen 3 : Het werk organiseren

Bouwsteen 4 : Leren en ontwikkelen

Bouwsteen 5 : Inzicht in kwaliteit

Wat deze bouwstenen betekenen voor onze organisatie is beschreven in dit kwaliteitsbeeld 2026.

Voorwoord

De uitdagingen binnen de zorg blijven in ontwikkeling. Mede door de druk van de vergrijzing die oploopt. Door de hogere levensverwachtingen van onze ouderen die toeneemt en de tekorten op de arbeidsmarkt van zorgmedewerkers, blijft het bieden van kwaliteit van zorg een uitdaging.

In ons kwaliteitsbeeld blikken we terug op het afgelopen jaar en kijken we vooruit naar 2026. We willen de komende jaren in St. Barbara laten zien dat de gegeven zorg verantwoord blijft en we trots kunnen blijven op wat we doen. Dit in samenspraak met de bewoner, de cliënt en diens netwerk. De maatschappelijke transitie waar we midden in zitten, maakt ons bewust van de veranderingen die op ons pad komen. Een andere manier om te kijken naar het bieden van de nodige ondersteuning en zorg rondom de bewoner en de cliënt.

Vorig jaar hebben we de schijf van 5 binnen de thuiszorg al goed geïmplementeerd. Eerst worden hulpmiddelen, technologie en het netwerk ingezet. Pas als het echt niet meer gaat wordt professionele hulp aangevraagd. Deze ontwikkeling willen we de komende jaren in St. Barbara ook bevorderen. Regelmatig en vooral tijdens de kennismakingen, proberen we samen met het netwerk een juiste balans te zoeken in het geven van zorg en welzijnsmomenten. Waar kunnen wij de familie in ondersteunen en zij ons. We introduceren ook bij hen de schijf van 5.

Voor alle partijen is dit een andere manier van denken en werken. Daarom gaan we zeker nog 2 jaar de tijd nemen om deze manier van werken te verankeren.

Wetende dat het aanbod van medewerkers in de zorg onvoldoende is, dat de VIG'er en verpleegkundige steeds moeilijker zijn te contracteren, zijn we genoodzaakt anders te gaan werken. Samen met andere organisaties bij Nonna (VVT tafel Nijmegen), kijken we naar een andere maar goede manier om verantwoordelijke kwalitatieve zorg te kunnen bieden.

Daarom zijn wij binnen het MT ook gestart met het veranderen van de verantwoordelijkheid binnen de zorg. Een verandering die zowel op papier als op de werkvloer impact zal hebben. Met de juiste en zorgvuldige overwegingen gaan we hier ook de komende jaren aan werken. Hierbij zullen medewerkers met hart voor de zorg en zorgambitie ook ingezet worden waarbij het diploma van woonzorg assistent of helpende in de toekomst meer gecontracteerd wordt.

Op dit moment hebben wij nog niet te maken met een tekort aan medewerkers maar door het verloop van vele medewerkers bij ons die met pensioen zijn gegaan, voelen wij de noodzaak om dit meer vorm te gaan geven de komende jaren.

***Zelf als het kan,
thuis als het kan,
digitaal als het kan***

Ook hier blijven we ontwikkelen met de informele zorg. Afspraken en samenwerking met familie waarbij maatwerk leidend is, blijft een uitdaging. Maar gezien de betrokkenheid en bereidheid van velen is dit een haalbare ontwikkeling. Met steeds kleine stapjes gaan we meer en meer verbinding leggen met de familie en de mantelzorgers van onze bewoners en thuiszorg cliënten.

Voor ons geldt wel dat we een uitdaging hebben in de ICT. Niet alleen het opleiden en gaan werken met AI, maar ook verantwoordelijk en bewust omgaan met privacygegevens. Een datalek of een cyberaanval zijn nieuwe gevaren die op de loer staan. Samen met Nonna is er gezamenlijk gekeken voor het inzetten van een CISO (Chief Information Security Officer) die ons ondersteunt bij deze problematiek.

Samen met elkaar, met onze professionals, cliëntenraad, samenwerking met organisaties, maar vooral samen met de bewoner en de cliënt en haar omgeving, blijven wij zorgen voor een fijn en goed wonen in ons zorgcentrum.

Samen werken wij aan kwaliteit van bestaan

Mariël Kolvenbach

Directeur
Zorgcentrum St. Barbara



1. Profiel van Zorgcentrum St. Barbara

1.1 Omschrijving van de organisatie

Zorgcentrum St. Barbara is hét aanspreekpunt voor zorg in Dreumel en omgeving. Van oudsher is St. Barbara bekend door de zorg in het zorgcentrum, later uitgebreid met een afdeling psychogeriatrie (PG), dagverzorging voor ouderen en thuiszorg. St. Barbara wil innoveren door mensen dichterbij de zorg te brengen, terwijl hun onafhankelijkheid zoveel mogelijk intact blijft. Achter het zorgcentrum zijn 6 zorgwoningen (Zonnehof) geplaatst als tijdelijke zorgvoorziening voor een periode van 10 jaar. Hier wordt 24-uurs onplanbare zorg geboden.

Zorgcentrum St. Barbara biedt verpleeghuiszorg aan en beschikt over 29 appartementen. Deze zijn onderverdeeld in 12 appartementen voor kleinschalig beschermd wonen met behandeling, een appartement voor wonen en zorg gescheiden met een VPT (Volledig Pakket Thuis), 15 appartementen voor cliënten met een somatische indicatie. En 1 appartement waar verschillende vormen van zorg ingezet kan worden. Denk aan topkamer of respijtzorg. Zowel op de somatische afdeling als op de afdeling kleinschalig beschermd wonen met behandeling is een ruimer appartement beschikbaar voor opname van een echtpaar.

Naast de verpleeghuiszorg biedt St. Barbara ook zinvolle dagbesteding, thuiszorg, dagverzorging en een maaltijdservice aan.

Onze medewerkers werken in teamverband en proberen elke dag het verschil te maken voor onze bewoners en cliënten. De eigen kracht en regie van de bewoner of cliënt staan voor onze medewerkers centraal bij het uitoefenen van hun functie. Een belangrijk uitgangspunt bij de omgang met bewoners of cliënten is dat wij de zelfredzaamheid zo lang mogelijk willen stimuleren. Pas wanneer er een “zelfzorgtekort” ontstaat bieden wij ondersteuning en begeleiding of nemen wij de zorg geheel of gedeeltelijk over. Ook vrijwilligers en mantelzorgers spelen een belangrijke rol binnen Zorgcentrum St. Barbara. De vrijwilliger werkt naast de beroepskracht en vult de beroepsmatige zorg aan, maar kan deze nooit overnemen.

St. Barbara is kleinschalig georganiseerd. De voordelen die dit oplevert zijn met name korte lijnen, wendbaarheid, betrokkenheid en eigenaarschap. Alle medewerkers worden uitgedaagd om bij te dragen aan de ontwikkeling van de organisatie waardoor beleid, besturing en praktijk sterk met elkaar verbonden zijn.

De vergrijzing neemt nog steeds toe en de zorg staat onder druk. Echter dit is niet alleen de oorzaak van de vergrijzing, maar ook door;

- de zorg die complexer wordt; zorgvragen worden steeds ingewikkelder en vragen om meer en meer expertise.
- de uitdaging op de arbeidsmarkt. Het tekort aan zorgpersoneel maakt het moeilijk om de kwaliteit te waarborgen en voldoende bezetting op de werkvloer.
- Maar ook zijn er minder financiële middelen.

Door deze financiële druk moeten we slimmer, efficiënter en samen met familie, (mantelzorgers en de omgeving) samenwerken. Dit moet binnen het beschikbare

budget wat afgesproken is.

We merken dat inwoners van Dreumel en familie van bewoners in St. Barbara al veel informatie hebben ontvangen hierover. Zichtbaar is de zorg in de thuiszorg afgeschaald en familie wordt binnenin St. Barbara regelmatig gevraagd voor activiteiten en ondersteuning bij de maaltijd.

De wachtlijst is kleiner en de mutaties zijn meer. Ouderen komen echt veel later inhuizen in St. Barbara dan voorheen. Hierdoor zien wij wel meer crisissen ontstaan en wordt de druk in de wijk weer hoger.

Komende jaren gaan we met de uitbreiding van 3 zorgwoningen kijken of er voor duurzaam verblijf gebouwd kan gaan worden. Cliënten met een WLZ kunnen een MPT en VPT verzilveren. Samen met de 'jongere ouderen' die ook op de Zonnehof kunnen gaan wonen, gaan we de verbinding inzetten met community care.

Omkijken en hulp bieden bij en voor elkaar. Zodat de professionele zorg pas wordt gevraagd als het echt nodig is.

De verbinding is actief ingezet om met de anderen organisaties in ons dorp Dreumel, inwoners te informeren door bijeenkomsten te organiseren over de zorg voor morgen.

Zorgen, omkijken en ondersteunen doe je samen. Hierdoor kunnen ouderen betekenisvol ouder worden en zolang mogelijk zelfstandig blijven wonen.

1.2 Omschrijving typen zorgverlening

Als zorgorganisatie bieden wij voor Dreumel en de omliggende dorpskernen verschillende typen zorgverlening. In de thuiszorg levert St. Barbara ZVW-zorg en WLZ zorg in de postcodegebieden 6621, 6626, 6627 en 6659.

Vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) biedt St. Barbara ook dagverzorging aan.

Type zorglevering *	
<ul style="list-style-type: none">• Wlz-zorg zonder én met behandeling ZZP en VPT• Wlz-zorg met behandeling psychogeriatric	ZZP 4 t/m ZZP 7 - 29x VPT5 - 1x
<ul style="list-style-type: none">• ZVW• WLZ in de wijk MPT/VPT	VPT - 1x MPT - 14x / ZVW - 48x
<ul style="list-style-type: none">• Dagverzorging	WMO - 6x MPT - 6x

* Peildatum: 31-12-2025

1.3 De missie, visie en kernwaarden van Zorgcentrum St. Barbara

Onze missie - *waar wij voor staan*



In alles wat wij doen herken je onze leidende principes

- ✓ De stem van de bewoner en de cliënt is leidend, zodat hij het leven zoveel als mogelijk kan leiden zoals hij van huis uit gewend is of voor nu wenselijk is.
- ✓ Zorgcentrum St. Barbara wil een open zorgcentrum zijn die veel verbindingen stimuleert en tot stand brengt in Dreumel en omliggende dorpen.
- ✓ Wij zijn vertrouwd en dichtbij; bij onze bewoner, onze cliënt en als collega's bij elkaar en werken vanuit ons hoofd, hart en handen.
- ✓ We werken oplossingsgericht, daarmee denken we in mogelijkheden, gebruiken onze talenten en die van elkaar.
- ✓ We organiseren onze zorg kleinschalig, waarbij kwaliteit en professionaliteit van zorg hoog in ons vaandel staan.
- ✓ Wij tonen eigenaarschap en nemen onze verantwoordelijkheid.

Onze visie - *dit is wat we willen bereiken*

Bij Zorgcentrum St. Barbara staat kwaliteit van leven van de bewoner en de cliënt voorop, met behoudt van de eigen regie over het leven en de zelfredzaamheid, de zorg is hierbij aanvullend. Samen met de bewoner of cliënt en diens naasten creëren we meerwaarde voor leven en welbevinden en is onze uitdaging om elke dag een geluksmoment te creëren voor onze bewoner of cliënt.

Kernwaarden: *hier staan wij voor*

Verbinden

Ons zorgcentrum zorgt door haar open deuren voor betrokkenheid en openheid. Voor verbindingen tussen bewoners, cliënten en verzorgers, tussen jongere en oudere inwoners, tussen professionals en vrijwilligers en tussen haar bewoners en het verenigingsleven in Dreumel.

Vertrouwen

De bewoner of cliënt behoudt de eigen regie. Wij komen tegemoet aan de wensen en behoeften van de bewoner en de cliënt en stimuleren hem om veel zelf te blijven doen, uitgaande van zijn eigen mogelijkheden.

Vakbekwaam

Onze medewerkers geven het beste van zichzelf, ze zijn deskundig, nemen hun verantwoordelijkheid en hebben een open en lerende houding. Regels en afspraken moeten hen daarbij helpen, niet belemmeren.



**Zorgcentrum St. Barbara
is het centrale zorgpunt
voor Dreumel en
omliggende dorpskernen.**

'The place to be' voor zorg op maat!

2. Wij zien u, kennen u en ondersteunen u

Bouwsteen 1: Het kennen van wensen en behoeften van de cliënt. Wat is voor de bewoner of de cliënt belangrijk en hoe wordt hier op ingespeeld?

2.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Ieder mens is anders en heeft andere behoeften en wensen, die gedurende de tijd veranderen. Onze zorg of begeleiding moet daar steeds bij aansluiten. Iedere bewoner en cliënt heeft bij ons een persoonlijk contactverzorgende. Deze bespreekt tijdens de intake met de bewoner of cliënt en/of zijn vertegenwoordiger welke ondersteuning nodig en wenselijk is. We maken afspraken op het gebied van persoonlijke verzorging, (woon)omgeving, activiteiten en bezigheden, contacten, relaties en gezondheid en welbevinden. En wat er nodig is om te zorgen voor veiligheid voor de cliënt. Als er kennis van specialisten nodig is betrekken we hen in een multidisciplinair overleg (MDO). Alle afspraken leggen we vast in het zorgplan (ZLP) dat in het persoonlijk elektronisch dossier (ECD) staat. Regelmatig vragen we hoe de ondersteuning bevalt en of er andere behoeften zijn. Dan stellen we het zorgplan daarop bij.

De thema's **compassie, uniek zijn, autonomie en samen beslissen** worden vertaald in het zorgleefplan bij "Wie ben ik". Het ZLP vormt het fundament van de dagelijkse zorg, waarbij het ECD van SDB digitale ondersteuning geeft.

De verleende zorg wordt jaarlijks geëvalueerd in de vorm van een zorgleefplanbespreking en/of multidisciplinair overleg (MDO). De bewoner/cliënt of diens vertegenwoordiger wordt hiervoor uitgenodigd.

In 2025 hebben we veel aandacht besteed aan het werken met de Schijf van 5. In de thuiszorg gebruiken we dit nu bij de aanmelding en intake. Het helpt om goed te kijken welke zorg echt door een professional gedaan moet worden en wat iemand zelf of met hulp van familie kan oppakken. De formulieren zijn hiervoor aangepast, zodat medewerkers dit makkelijker kunnen meenemen in het gesprek.

Intramuraal kijken we vooral naar kleinere taken die familie of bekenden kunnen overnemen. We doen dit altijd per situatie en op maat, zodat het past bij de bewoner en het netwerk.

In 2026 willen we intramuraal een grotere stap zetten. We gaan het hele intake- en verhuizingsproces opnieuw vormgeven in het ECD zowel intra- als extramuraal. Dat betekent dat we andere vragen gaan stellen en dat cliënten en familie meer regie krijgen. Zij kunnen straks zelf digitaal informatie invullen in een vernieuwde versie van 'Dit ben ik' (werknaam). Op die manier betrekken we het netwerk al vanaf het eerste moment bij de verhuizing en zorgen we dat we bewoners nog beter leren kennen voordat ze bij ons komen wonen.

2.2 Welzijn

Het welbevinden van onze bewoners en cliënten vinden we belangrijk.

Wij geven veel aandacht aan persoonlijke voorkeuren en behoeften. Dit bevordert de fysieke en mentale gezondheid.

Welzijnsmedewerkers zijn in 2025 betrokken geweest bij cliëntbesprekingen. Dit geldt onder andere voor situaties waarin een psycholoog of externe discipline aansluit om het gedrag, de voortgang of specifieke aandachtspunten van een cliënt te bespreken. Daarnaast hebben zij via de GVP-er relevante informatie ontvangen over gedragsadviezen die van belang zijn voor de dagelijkse begeleiding.

Welzijnsmedewerkers kunnen dit alles ook nalezen in het ECD.

Ter voorbereiding op het MDO worden welzijnsmedewerkers benaderd om eventuele aanvullingen of bijzonderheden aan te leveren die besproken moeten worden. Op deze manier wordt hun observatie en ervaring meegenomen in de besluitvorming rondom de zorg en begeleiding van cliënten.

Vanaf 2026 worden welzijnsmedewerkers structureel onderdeel van de vergaderingen van de zorgteams. Hiermee wordt de samenwerking tussen zorg en welzijn versterkt.

In 2025 zijn er meer mannen komen wonen binnen ons zorgcentrum. Activiteiten zijn hier op aangepast.

Zingeving

Iedere dag stimuleren onze medewerkers onze bewoners om mee te doen met de aangeboden activiteiten, om een kop koffie te komen drinken in de zaal of om gezamenlijk te eten. De keuze is aan de bewoner zelf. Onze welzijnsmedewerkers blijven de aandacht houden voor de bewoner die ervoor kiest om op zijn of haar kamer te blijven. Familie, mantelzorgers, kennissen en burens zijn erg belangrijke personen in het leven van onze bewoners. Daarom nodigen wij deze groep mensen zoveel mogelijk uit om te komen ondersteunen bij activiteiten. Tevens hebben onze bewoners de mogelijkheid om een geestelijk verzorger te ontvangen en spreken indien gewenst.

Zinvolle dagbesteding

Ons team van welzijnsmedewerkers bieden verschillende activiteiten aan volgens een weekplanning; groeps- en individuele activiteiten. Gekeken wordt naar de individuele wensen en behoeften van de bewoner(s), welke zijn opgenomen in het zorgleefplan en ook aansluiten bij het levensverhaal van de bewoner.

Onze bewoners krijgen de mogelijkheid om samen met medebewoners deel te nemen aan deze activiteiten, maar ook om samen met een welzijnsmedewerker een wandeling te maken in de omgeving, een boodschap te doen in de plaatselijke supermarkt of een lekker ijsje te gaan eten in de snackbar.

Op het gebied van **welzijn** is voor onze bewoners het contact en de verbinding met het dorp en haar inwoners erg belangrijk. De peuterspeelzaal, de kinderen van de basisschool, maar ook bijvoorbeeld de scoutingvereniging komen met regelmaat naar ons zorgcentrum voor verschillende activiteiten. De leerlingen van de basisschool komen ieder jaar hun liedjes aan onze bewoners presenteren, welke zij oefenen voor hun eindmusical.

De carnavalsvereniging komt met hun prins en gevolg bij ons carnaval vieren. Traditiegetrouw onderscheiden we hierbij de oudste inwoner en jongste inwoner van Dreumel én het zonnetje van Barbara. Iedere week komen inwoners uit Dreumel bij ons op maandag in de zaal spelletjes en activiteiten doen met onze bewoners en cliënten van onze dagbesteding. Dit om oudere eenzame dorpsgenoten te betrekken en te verbinden met de activiteiten in ons zorgcentrum. Zowel voor de inwoners van ons dorp als voor onze bewoners én organisatie, is en blijft deze verbinding met elkaar erg waardevol en belangrijk.

2.3 Cliënttevredenheidsonderzoek en totaalscore

Om inzicht te krijgen in kwaliteit op basis van ervaringen van mensen met een zorgvraag, mantelzorgers en naasten hebben wij het nieuw vastgestelde landelijke ervaringsinstrument gebruikt voor de ervaringsmeting. Zowel binnen de thuiszorg als binnen ons zorgcentrum zijn middels dit instrument de waarderingen opgehaald.

Gemiddelde waardering totaalscore van ons zorgcentrum: 8.7. Gemiddelde waardering totaalscore van de cliënten binnen de thuiszorg: 9.1.

Over het kalenderjaar 2025 zijn voor ons zorgcentrum 8 waarderingen en voor onze geleverde thuiszorg 7 waarderingen gegeven via ZorgkaartNederland. Mede door het lage aantal reviews (ondanks het actief uitvragen) en door de vernieuwde werkwijze van ZorgkaartNederland, gaan wij in 2026 voor de uitvraag van een waardering voor onze geleverde zorg alleen gebruik maken van het landelijke meetinstrument.

Door het cliënttevredenheidsonderzoek krijgen we inzicht in ervaringen met onze zorg- en dienstverlening waardoor we systematisch kunnen reflecteren en verbeteren. Resultaten zijn besproken met medewerkers, de bewoner/cliënt en diens naasten en indien van toepassing zijn acties uitgezet.

Eén keer per jaar vindt er een rondetafelgesprek plaats. Samen met familie en onze bewoners gaan we in gesprek over verschillende onderwerpen, zoals de WZD, het opendeurenbeleid en Otiom (gps-tracker). De aanwezigen reageerden enthousiast en begripvol op het opendeurenbeleid, maar hadden ook terechte zorgelijke vragen.

**Gemiddelde
waardering: 8,9**

“Kleinschalige afdeling in zorgcentrum met fantastische verzorgenden die met aandacht en plezier op de afdeling werken. Fantastische zorg voor bewoners, en ze doen allemaal zo ontzettend hun best om het bewoners fijn te laten hebben. Als een dementerende ouder opgenomen moet worden zouden ze allemaal terecht moeten kunnen. Topafdeling, toppersoneel Alle lof.”

“De thuiszorg heeft een aantal jaar liefdevol en behulpzaam voor ons familielid gezorgd. Zeer tevreden over de geboden zorg. De medewerkers waren allemaal erg betrokken, zowel voor ons als mantelzorgers als ons familielid. Hartelijk dank voor alles.”

“Goede zorg die aangepast is aan de situatie. De zorgverleners houden constant vinger aan de pols en anticiperen snel en respectvol.”

“De zorg was perfect alles werd goed uitgelegd en voorgedaan zodat ik naar verloop van tijd het ook zelf kon doen nogmaals onze dank.”

“Dit kleinschalige zorgcentrum zorgt voor goede communicatie onderling en met betrokkenen. Zowel over zorg als welzijn staan alle neuzen dezelfde kant op: het welbevinden van de cliënten.”

“Het is natuurlijk altijd verdrietig om iemand die je zo dierbaar is, te moeten laten opnemen omdat de zorg thuis niet meer haalbaar is. Mijn echtgenoot kan het echter niet beter treffen dan in Huize Barbara. De zorg is kleinschalig, met betrokken medewerkers en altijd vriendelijke aandacht voor mijn man en zelfs ook voor mij als partner. Het is fantastisch dat ook ik bij de zorg word betrokken en uitgenodigd word om mee te doen met alle activiteiten. Daarnaast mag ik op de zondag mee eten en er wordt mede op die manier een huiselijke sfeer geschapen waardoor ik me welkom voel. Wij kunnen ons niet anders dan positief uitlaten over de zorg. Ga zo door!”

3. Zorgen doen we samen

Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken.

Hoe zijn afspraken met andere (welzijns)organisaties georganiseerd en hoe is de samenwerking verlopen?

3.1 Informele zorg

Informele zorg is zorg en ondersteuning die wordt gegeven door mensen die dat niet als hun beroep doen en er dus ook niet voor betaald worden. Ze helpen omdat ze een persoonlijke band hebben met de cliënt of bewoner, uit liefde, vriendschap of vanuit een idealistische inzet.

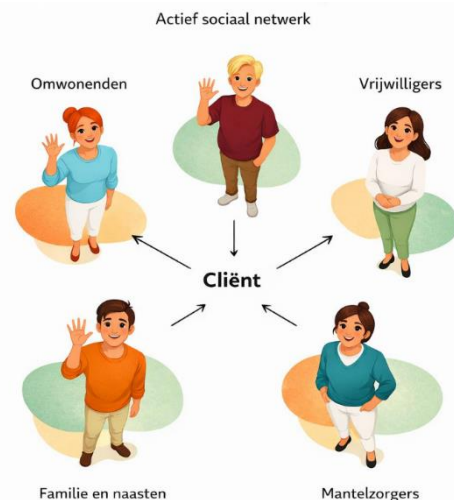
Binnen Zorgcentrum St. Barbara zien wij informele zorg als een waardevolle aanvulling op de (dagelijkse) professionele zorg. Door nauwe samenwerking met familie, naasten, mantelzorgers en vrijwilligers zorgen wij voor een prettige, vertrouwde woon- en leefomgeving. Samen versterken we de kwaliteit van leven en zorgen we voor persoonsgerichte zorg aan onze bewoners en cliënten.

Informele zorg is een complex maatschappelijk thema. Het is een thema van ons allemaal: dorpsgenoten, cliënt/bewoner en diens naasten én van de professional en vrijwilliger.

Zorgorganisaties hebben een belangrijke rol om dit vorm te geven voor hun bewoners en cliënten. Samenwerken met het netwerk is van belang en tegelijkertijd zit daar ook de uitdaging en oplossing om de ouderenzorg toegankelijk en betaalbaar te houden en kwaliteit van zorg te garanderen. Nu en in de toekomst.

Wij als organisatie zijn aangesloten bij de werkgroep “informele zorg” van netwerk Nonna om zo inspiratie op te doen, met elkaar te delen maar ook om te kijken wat regionaal een juiste aanpak zou kunnen zijn om dit beter binnen de organisatie te implementeren.

In 2025 was het doel met betrekking tot informele zorg om medewerkers bewuster te maken van de waarde van informele zorg, het netwerk van cliënten actiever te betrekken en te denken in mogelijkheden. Daarnaast is extramuraal de nadruk gelegd op het toewerken naar verantwoord aannemen en afschalen van thuiszorg. Een hulpmiddel hierbij is het zogenaamde wijkverpleegkundige adviesgesprek (WAG). Tijdens het adviesgesprek verkennen wij met de zorgvrager en diens naasten de zorgvraag, brengen wij het sociale netwerk in kaart, en gaan we na welke oplossingen er mogelijk zijn voorafgaand aan het inzetten van professionele zorg. Daarbij kijken wij breder dan alleen wijkverpleging en betrekken we waar passend andere disciplines, zoals ergotherapie of fysiotherapie, met het doel dat iemand zelfstandiger blijft en zorg anders of minder intensief nodig is. Ook verkennen wij de mogelijkheden van het inzetten van zorgtechnologie om de zelfredzaamheid van cliënten te vergroten en waar verantwoord, het aantal zorgmomenten te verminderen. Hierbij kan gedacht worden aan beeldzorg, medicatieherinnering of andere technologische ondersteuning. De inzet wordt altijd zorgvuldig afgewogen, passend bij de situatie van de cliënt.



Op deze manier wordt er zorg ingezet op de persoonlijke situatie, met inzet van de juiste deskundigheid en in samenwerking met het netwerk en andere betrokken professionals. Daarbij zijn wij ook in gesprek gegaan met de samenwerkende disciplines, waaronder de samenwerkende huisartsenpraktijk in Dreumel, omdat ook zij hierin een rol spelen en mee kunnen denken in mogelijkheden.

Met medewerkers zowel intra- als extramuraal zijn gesprekken gevoerd over het belang van informele zorg, de rol van het sociale netwerk en het gezamenlijk dragen van verantwoordelijkheid binnen het zorgproces. Kleine stappen werden gezet en er zijn al mooie initiatieven ontstaan.

Ook wordt er binnen de informele zorg aandacht besteed aan onze vrijwilligers. Zij zijn een belangrijk groep mensen binnen ons zorgcentrum. Zij bieden ondersteuning aan onze zorgmedewerkers en zijn een belangrijk contact voor onze bewoners.

We streven erna om minimaal 1x per jaar een cursus of een verdieping in ziektebeelden aan te bieden aan de vrijwilligers die met onze bewoners werken.

Het thema informele zorg heeft in 2025 zeker een beweging gebracht, maar nog niet de structurele verandering die nodig is met oog op de toekomst. Ondanks inspanningen, scholing en een themabijeenkomst met Vilans, blijkt dat het thema nog onvoldoende is geland in de dagelijkse praktijk. De beweging is zichtbaar, maar nog niet stevig genoeg. Mogelijke oorzaak is dat het gesprek over wat het netwerk kan bijdragen niet altijd structureel wordt gevoerd, de medewerkers hierin handvatten missen en daarnaast komt dat de urgentie nog niet altijd gevoeld wordt.

In 2026 brengen we het thema informele zorg nadrukkelijker onder de aandacht. We investeren in het beter zichtbaar en begrijpelijk maken van het beleid, maar richten ons vooral op praktische ondersteuning en coaching voor medewerkers.

Daarnaast blijven we actief samenwerken met onze netwerkpartners binnen Nonna en VVT Rivierenland om informele zorg gezamenlijk verder te versterken.

3.2 Professionele relaties en samenwerkingsovereenkomsten met andere (zorg)instellingen

Netwerk

Met 13 organisaties samen, waaronder St. Barbara, nemen we actief deel in Netwerk Nonna. Netwerk Nonna bundelt de krachten samen! Nonna onderzoekt, experimenteert, innoveert de toekomst op samenleving, wonen en zorg.

Door de geografische ligging is St. Barbara ook aangesloten bij Regiotafel VVT Rivierenland. Samenwerking met het ROC Tiel, HAP (huisartsenpost in AWN) en herkenbaarheid van wat meerdere kleinere organisaties. In het ruim 3 jaar van samenwerken is er veel gedaan op het gebied van o.a. kwaliteit, technologie, HR, goed wonen en fijn werken. We ontwikkelen nu door met verschillende projecten. In 2025 was er aandacht voor ZZP-vraagstukken en informele zorg en in 2026 blijft er aandacht in het netwerk voor het goed wonen, fijn werken, technologie en digitale transformatie en veiligheid.

Zorg in mijn Wijk

Binnen de wijkverpleging is een samenwerking met andere thuiszorgorganisaties genaamd Zorg in mijn Wijk (ZIMW). Door langer thuis wonen mogelijk te maken en om voldoende zorg thuis te kunnen blijven bieden, werken we samen. We hebben dagelijks overleg over de aangevraagde/ingediende zorgvraag van cliënten die thuiszorg behoeven.

Thuiszorgaanbieders in de Wijkverpleging (in Rivierenland) hebben hun samenwerking vastgelegd.

Hierin is afgesproken dat we samen werken aan een toekomstbestendige, wijkgerichte 24-uurszorg vanuit de basis: 'Het bevorderen van kwaliteit van leven voor alle inwoners van Rivierenland'.

In samenwerking met o.a. huisartsen, (huisartsenpost is gelokaliseerd in Tiel), farmaceuten, paramedici en welzijn/gemeenten. In de samenwerking met VVT tafel Rivierenland is dit in 2026 gestart.

Samenredzaamheid

De vereniging Samenredzaamheid is een groot goed binnen Dreumel, zij staan klaar voor alle inwoners van ons dorp. Met het toekomstbeeld dat informele zorg en vrijwilligers belangrijk zijn in de toekomst om de zorg houdbaar te houden, werkt St. Barbara samen met deze vereniging. Er is regelmatig overleg met het bestuur.

Activiteiten zoals vervoer naar bijvoorbeeld het ziekenhuis of het drinken van een kopje koffie, worden al ingezet bij onze bewoners uit het zorgcentrum en bij cliënten binnen de thuiszorg in Dreumel.

Verbinding heeft in 2025 meer vorm gekregen. St. Barbara heeft samen met organisaties uit Dreumel zoals Samenredzaamheid, KVO, Vrouwen van Nu, en Dorpsplatform Dreumel de volgende vraagstelling ten doel gesteld: Hoe nemen we de inwoners van Dreumel en omgeving mee in de verandering van de zorg?

Met een presentatie hierover, gevolgd door het bespreken van casussen, hebben we vele inwoners bewust gemaakt van "de zorg voor morgen".

Door het grote succes en de vele vragen, is besloten deze informatiebijeenkomsten in 2026 en 2027 voort te zetten. Hiervoor worden ook andere doelgroepen uitgenodigd. Een mooie initiatief waarbij verbinding nog meer invulling krijgt.

Mantelzorgsteunpunt; Sociom

In samenspraak met de gemeente West Maas en Waal en alle mantelzorglocaties is ook St. Barbara gestopt met het mantelzorgsteunpunt. Toch vinden wij het onze taak om mantelzorgers op te vangen en te verwijzen naar de juiste plek. In dit geval is dat nu Sociom.

Sociom is een organisatie voor sociaal werk in de gemeente West Maas en Waal die een actieve deelname van individuen en groepen aan de samenleving bevordert. Sociom ondersteunt de mantelzorgers. Op de website van Sociom vind je informatie over ondersteuning scholing en mantelzorgcompliment.

Overige samenwerking

Met Zorggroep Maas & Waal (ZMW) is er een samenwerkingsovereenkomst. ZMW heeft de medische verantwoordelijkheid voor de bewoners met een zzp 5 inclusief behandeling. De Specialist Ouderengeneeskunde (SO), maar ook andere disciplines, zoals fysiotherapeut, ergotherapeut zijn betrokken in deze samenwerking.

Andere samenwerkingspartners zijn: Gemeente West Maas en Waal (vraagwijzer), Sociom (Sociaal werk binnen onze gemeente), huisartsen, fysiotherapeuten, diëtiste en psychologen.

4. Zorgen voor elkaar

Bouwsteen 3: Het werk organiseren.

Hoe zijn afspraken over deskundigheid, veiligheid en zeggenschap georganiseerd en wat waren hierbij de dilemma's en/of oplossingsrichtingen?

4.1 Personeel

Actief personeelsbeleid

Zorgcentrum St. Barbara voert een actief personeelsbeleid.

In processen en procedures is voortdurend aandacht voor medewerkers, hun inzetbaarheid en professionele ontwikkeling. St. Barbara wil een goede en aantrekkelijke werkgever zijn waar mensen graag werken en blijven werken. Dit vraagt om een eigentijds personeelsbeleid waarin ruimte is voor verschillen tussen medewerkers, zoals leeftijd, levensfase, achtergrond en functieniveau.

We investeren in het opleiden, ontwikkelen en behouden van medewerkers. Hiervoor is een prettige werksfeer en een professioneel werkklimaat essentieel. Vanuit duurzame relaties zetten we in op goed werkgeverschap waarbij we de korte lijnen in onze organisatie versterken. Ook stimuleren we de ontwikkeling van vaardigheden en competenties die nodig zijn om als organisatie wendbaar te blijven.

St. Barbara wil ook een lerende organisatie zijn. Nieuwe ideeën, initiatieven en ambities worden aangemoedigd. We leren van onze ervaringen, we experimenteren weloverwogen en delen kennis. Zo blijft St. Barbara flexibel en kunnen we nog beter inspelen op veranderingen.

Flexibiliteit is nodig gezien de toenemende zorgvraag door vergrijzing en de structureel krappe arbeidsmarkt. De vragen die centraal staan, zijn: Hoe zorgen we ervoor dat het werk in de zorg gedaan kan blijven worden? Hoe gaan we samen anders werken in de zorg? Hoe borgen we de kwaliteit van zorg met meer lager opgeleid en anders geschoold personeel? Hoe zorgen we voor voldoende instroom van nieuwe collega's? En hoe stimuleren we mensen om in de zorg te komen werken én te blijven werken?

Introductieprogramma voor nieuwe medewerkers

In 2025 is het introductieprogramma geëvalueerd en aangescherpt en verder uitgerold. Hiernaast is er in het introductieprogramma ruimte voor maatwerk aangebracht zodat het aansluit bij de behoefte van de nieuwe medewerker.

Behoud van medewerkers

We zetten in 2026 in op de actualisering van het functiehuis, wat meer duidelijkheid gaat geven aan medewerkers. Enerzijds over de inhoud en uitvoering van hun functie. Hiernaast geeft het ook duidelijkheid over doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling. Nadat in 2025 een nieuw leerplatform

St. Barbara totaal	2025
Aantal personeelsleden	80
Aantal fte	38,47
Niveau 1 in %	10,38
Niveau 2 in %	9,11
Niveau 3 in %	58,21
Niveau 4 in %	15,74
Niveau 5 in %	0
Niveau 6 in %	6,17
Behandelaar	0
Overig zorgpersoneel	0
Leerlingen	4
Aantal stagiaires	5
Uitzendkrachten in %	0
Gemiddelde contractomvang	0,48
Ziekteverzuim in %	5,92
Instroom in %	12,66
Uitstroom in %	12,66
Doorstroom in %	5,06

succesvol geïmplementeerd is, wordt in 2026 het opleidingsbeleid opnieuw vastgesteld; meer aandacht voor strategie, bekwaam is bevoegd en leerpaden. In 2025 hebben medewerkers een goed voor elkaar gesprek gehad en in 2026 is het weer tijd voor het tweejaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).

Inzet van ZZP'ers

De inzet van ZZP'ers is sterk verminderd in 2025 en er zijn enkel nog ZZP'ers ingezet via Nonna Werkt. In 2026 wordt dit verder geminimaliseerd, enkel de reeds geplande opdrachten worden uitgevoerd. We bewegen ons samen met Nonna Werkt naar flexibele inzet via detachering. Daarnaast kijken we naar manieren om de flexibele schil te vergroten.

Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO)

In 2025 zijn goed voor elkaar gesprekken gevoerd met medewerkers. In het derde kwartaal van 2026 staat een MTO gepland.

Functiehuis FWG VVT

Omdat er behoefte is aan meer duidelijkheid over de verwachtingen werkgever – werknemer zijn we in 2025 gestart met het opzetten van een functiehuis volgens FWG VVT methode. Dit project wordt in 2026 afgerond.

Huidige functiebeschrijvingen zijn verouderd en zijn taakgericht. De toekomstige functiebeschrijvingen worden meer resultaatgericht opgesteld. Middels het functiehuis worden volgende onderwerpen duidelijk:

- Duidelijke taken- en functieomschrijvingen creëren volgens FWG VVT methodiek
- Functiewaardering volgens FWG VVT
- Transparantie in rollen en verantwoordelijkheden
- Doorstroommogelijkheden

Vitaliteit

In 2025 hebben we eenmalig fysio-checks toegevoegd aan het vitaliteitsplan. Op vrijwillige, maar geadviseerde basis hebben veel medewerkers deelgenomen. Het was een succes. Tevens hebben we in de week van de vitaliteit elke dag een ander aspect van vitaliteit aandacht gegeven, zoals: voeding, beweging, mentale gezondheid, overgang en ontspanning.

In 2026 zal de week van de vitaliteit veel aandacht krijgen. Voor onze medewerkers blijft wekelijks vers fruit op alle afdelingen aangeboden worden en wordt de bijdrage voor het sportabonnement doorgezet.

Nieuw roosterprogramma

De implementatie van het nieuwe roostersysteem is in 2024 gerealiseerd. Per september 2024 werken we met SDB Planning. In 2025 heeft er een evaluatie plaatsgevonden, samen met de roosteraar. Uit deze evaluatie is gebleken dat we zeer positief zijn over SDB planning, de meeste doelen zijn bereikt. We concluderen ook dat we nog niet alle functionaliteiten optimaal benutten. In 2026 geen we dit verder oppakken.

Personeelshandboek

Er is een personeelshandboek wat is ontwikkeld in samenspraak met de PVT en de Veco's. Het handboek geeft een duidelijk overzicht van het personeelsbeleid en de geldende afspraken, rechten en plichten. Het handboek dient als gids voor zowel nieuwe als bestaande medewerkers en is digitaal weggezet. Het handboek wordt bij wijzigingen geactualiseerd.

4.2 Technologie en digitale zorg

Technologie neemt een steeds belangrijkere ontwikkeling in binnen de zorg.

Deze technologie richt zich op ondersteuning van het zorgproces met als belangrijk doel het verminderen van de werkdruk in de ouderenzorg waarbij we zoveel mogelijk het werkplezier behouden. Zorgcentrum St. Barbara komt 6x per jaar voor overleg en ontwikkeling samen met het Kernteam zorgtechnologie Regiotafel VVT Rivierenland samen. In deze samenwerking zijn 3 doelen opgesteld;

- Kennis en meerwaarde van zorgtechnologie te verhogen,
- Digivaardigheid te verhogen,
- Kennisdeling en verbinding in de regio te verhogen.

Als onderdeel van ons opendeurenbeleid in het kader Wet Zorg en Dwang (WZD) hebben wij in 2025 het OtiomGPSsysteem geïmplementeerd. Het systeem ondersteunt bewoners die graag zelfstandig naar buiten gaan, maar daarbij een verhoogd risico lopen op verdwalen of desoriëntatie. Door het gebruik van Otiom kunnen bewoners zo veilig mogelijk maar vooral 'verantwoord op pad', waarbij hun vrijheid en bewegingsruimte zoveel mogelijk behouden blijft. Het gebruik van Otiom wordt altijd individueel afgewogen, vastgelegd in het zorgplan en geëvalueerd. Hiermee borgen we dat dit systeem doelmatig en in lijn met de uitgangspunten van de WZD wordt ingezet.

In 2026 gaan we ons huidige oproepsysteem vervangen en starten we met de implementatie van het Aicareoproepsysteem ter versterking van veiligheid en kwaliteit van zorg intramuraal. Het systeem met o.a. slimme sensoren detecteert valincidenten en signaleert afwijkend gedrag of bijzonderheden in het dagelijks functioneren. Hierdoor kunnen zorgmedewerkers sneller en gericht reageren, terwijl de zelfstandigheid en privacy van bewoners behouden blijven. De inzet van Aicare wordt opgenomen in onze werkprocessen, medewerkers worden geschoold en de toepassing wordt periodiek geëvalueerd. Met de introductie van dit systeem komt de Nobilamp te vervallen en zal dit alles door slimme sensoren worden overgenomen.

Good practice

Door het implementeren van good practices (GP) op de werkvloer willen we de zorg meer ondersteunen en zelfs soms ontlasten. In de afgelopen jaren hebben we al enkele GP ingezet met als goed resultaat. Bij spraakgestuurd rapporteren is de visie ondertussen aangescherpt, waardoor we nog steeds aan het verbeteren zijn.

Ook in 2025 zijn de Tessa (sociale zorgrobot) en kledingbeschermer als GP afgerond, geïmplementeerd en ondersteund bij zowel de bewoners als de medewerkers. Hierbij wordt de uitstoot van CO₂ ook verminderd i.v.m. milieuvriendelijke wijze waarop we minder omgaan met plastic disposable.

Voor 2026 is intramuraal het verminderen van een medicatieronde gekozen als good practice, en binnen de thuiszorg het inzetten van de zelfredzaamheidskoffer.

SDB CliëntApp

Met de SDB CliëntApp heeft de bewoner of de cliënt en/of diens netwerk veilig toegang tot het persoonlijk elektronisch dossier. Het digitaal ondertekenen van het zorgplan middels de ClientApp is voor de bewoner/cliënt en/of de contactpersoon toegankelijker geworden. Voor 2026 wordt bekeken of we gebruik gaan maken van de chatfunctie binnen de app tussen medewerkers en familie.

4.3 Veiligheid

Wet Zorg en Dwang en vrijheid

In juli 2025 is afdeling de Wending open gegaan en kunnen de bewoners die willen de afdeling zelfstandig verlaten, indien nodig met zorgtechnologieën, zoals GPS Otiom of een leefcirkel.

Voorafgaande is er in februari 2025 een bijeenkomst geweest voor de cliëntenraad en familie van afdeling de Wending. Tijdens deze bijeenkomst is er verteld wat het “opendeurenbeleid” inhoudt voor onze bewoners en familie, maar ook voor personeel.

In juni 2025 is er een rondetafelgesprek geweest waarin de bewoners en de aanwezige familie geïnformeerd werden. Daarnaast zijn er individuele gesprekken gevoerd met de contactpersonen van de bewoners en het multidisciplinair team, om te kijken wat nodig was om onze bewoners verantwoord op pad te kunnen laten gaan. Om verantwoord op pad te kunnen hebben we in 2025 het Otiom GPS Systeem ingezet. Met dit systeem kunnen onze bewoners zelfstandig het dorp in en kan er bij calamiteiten hulp ingeschakeld worden of kunnen zij getraceerd worden. Tevens is in 2025 het beleidsplan rondom WZD afgerond. In 2026 zullen we dit evalueren, indien nodig aanpassen en voortzetten.

We willen meer gaan inzetten op gebied van scholing en trainingen m.b.t. WZD voor zorgpersoneel.

Incident meldingen

Medewerkers melden direct een (bijna-)incident via het MIC-formulier in het ECD. Daarbij wordt de medewerker uitgedaagd in het zelf reflecteren en bedenken of het incident voorkomen had kunnen worden of welke acties er volgens de medewerker nodig zijn. De MIC-commissie geeft hier op incident- en afdelingsniveau ook opvolging aan en controleert de inhoudelijke melding. Daarnaast analyseert de MIC-commissie alle incidentmeldingen. De MIC-commissie heeft daarmee het doel om op basis van de analyse, eventuele trends zichtbaar te maken. Zij komen eens per kwartaal samen.

MIC-commissie 2025–2026

In 2025 is de MIC-commissie volgens afspraak ieder kwartaal bij elkaar gekomen. Tijdens deze bijeenkomsten is geconstateerd dat het analyseren van meldingen veel tijd in beslag neemt. Daarom is besloten om vanaf 2026 de vergaderfrequentie te verhogen naar eens per zes weken. Door de periode tussen bijeenkomsten te verkorten wordt de tijdsinvestering per vergadering kleiner. Tegelijkertijd stelt deze hogere frequentie ons in staat om sneller en adequater te reageren op ontwikkelingen en – waar nodig – tijdig acties uit te zetten en op te volgen bij terugkerende of veelvuldige meldingen. De nadruk blijft nog steeds liggen op veilig kunnen en durven melden, maar ook leren van gemaakte meldingen. Het aantal meldingen ligt in 2025 vrijwel gelijk aan dat voorgaande jaar.

Brandveiligheid

In 2025 hebben medewerkers via e-learning hun theoretisch kennis getoetst. Medewerkers hebben hierbij voor de praktijk hun BHV certificaat behaald, in 2026 wordt hier weer vervolg aan gegeven. Nieuwe medewerkers krijgen door het gehele gebouw heen een uitleg over de verschillende sensoren, het brandmeldsysteem en het brand- en ontruimingsprotocol.

Eind 2026 zal er in samenwerking met de plaatselijke brandweer een ontruimingsoefening gepland worden. Tevens wordt het protocol oproepsystemen geëvalueerd en aangepast i.v.m. implementeren nieuw oproepsysteem in 2026.

4.4 Leiderschap, governance en management

Zorgcentrum St. Barbara kent vanwege haar omvang een kleine en platte organisatiestructuur. Ons zorgcentrum heeft een Raad van Bestuur bestaande uit één persoon; de bestuurder, oftewel; de directie. De directie wordt ondersteund door de Raad van Toezicht en de cliëntenraad.

De **Raad van Toezicht (RvT)** bestaat uit 3 leden met ieder specifieke kennis. Het is een onafhankelijk orgaan dat toezicht houdt op de directie en het beleid van het zorgcentrum, conform de Zorgbrede Governancecode. Tevens is er een conflictregeling beschreven en van kracht.

De RvT ziet er op toe dat de bestuurder het zorgcentrum goed en verantwoord leidt op het gebied van:

- kwaliteit van zorg,
- financiële gezondheid,
- strategische keuzes.

De RvT van St. Barbara heeft een onafhankelijk toezicht door een diverse en deskundige samenstelling. Hierdoor is er een goede onderlinge verhouding en worden kennis en adviezen tijdens de vergadering besproken.

De **cliëntenraad** is uitgebreid met 2 personen en is dus sterk vertegenwoordigd met 5 leden. De cliëntenraad van Zorgcentrum St. Barbara behartigt de gemeenschappelijke belangen van de bewoners van het zorgcentrum. Zij houden zich bezig met onderwerpen die het dagelijks leven van de bewoners van St. Barbara aangaan. Inbreng en draagvlak van de bewoners en familie zijn essentieel voor verbetering en goede kwaliteit van zorg- en dienstverlening. De cliëntenraad ziet er dan ook op toe dat de bewoners en cliënten de zorg- en dienstverlening krijgen waar ze recht op hebben.

De cliëntenraad organiseert samen met de directie eenmaal per jaar rondetafelgesprekken. Hierbij worden de bewoners geïnformeerd over allerlei zaken. Zo vertellen de directie en de cliëntenraad over nieuwe ontwikkelingen en activiteiten en horen zij de meningen van de bewoners uit het zorgcentrum.

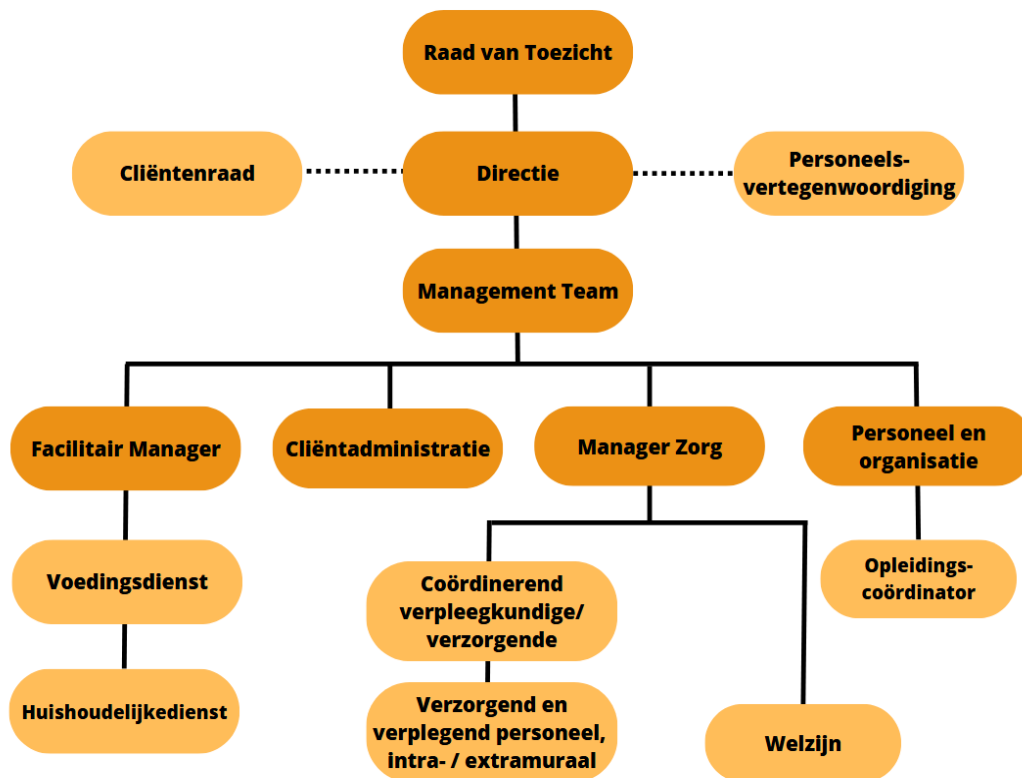
De cliëntenraad vergadert zo nodig zo'n 4 tot 5 keer per jaar met de directie en 1x per jaar met de Raad van Toezicht.

Via nieuwsbrieven en gesprekken met medewerkers is het afgelopen jaar getracht om ingang te krijgen bij de cliënten in de thuissituatie.

Daar de tevredenheid hoog is en er geen behoefte is vanuit onze cliënten voor aansluiting in de CR op dit moment, is besloten om hier via nieuwsbrieven aandacht voor te blijven geven.

Ons doel voor de komende jaren is om zichtbaar te blijven bij de thuiszorg cliënten. Laagdrempelig en met duidelijke contactmomenten waar nodig is, zal dit middels de nieuwsbrief voor de thuiszorg 4 keer per jaar verspreid worden via van onze organisatie in samenwerking met de CR.

De organisatie kent het volgende organogram:



De organisatie draagt de missie en visie binnen het zorgcentrum actief uit door deze te benoemen tijdens grote overlegmomenten, door een heldere uitleg en beschrijving op de website en informatiebrochure en door tevens haar kernwaarden zichtbaar te maken binnen het gebouw en documenten. Denk hierbij aan afbeeldingen en het opvallend benoemen en vermelden in bijvoorbeeld een nieuwsbrief voor bewoners/familie of mededelingen aan haar medewerkers.

Personeelsvertegenwoordiging

Sinds 3 jaar is er een personeelsvertegenwoordiging (PVT) opgericht en een reglement opgesteld. De PVT bestaat uit een voorzitter en 2 actieve leden.

De PVT is een serieuze gesprekspartner van de organisatie en behartigt de belangen van de medewerkers en vormt een schakel tussen de medewerkers en het management. Samen met het management draagt de PVT zorg voor een goed functionerende organisatie, waarin het voor iedereen prettig werken is. De PVT is actief betrokken bij nieuwe ontwikkelingen en wijzigingen in het (personeels)beleid.

De PVT wordt begin 2026 opnieuw aangesteld. Elke 3 jaar treedt de PVT tegelijk af. Onder verantwoordelijkheid van de PVT vindt de verkiezing van leden voor de PVT plaats. Huidige leden zijn direct opnieuw verkiesbaar.

Klachtenprocedures

Zorgcentrum St. Barbara is aangesloten bij de Stichting Klachtenregeling Gezondheidsregio Nijmegen.

In 2025 zijn er geen klachten ontvangen.

5. Kwaliteit van zorg

Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen.

Hoe is het leren en ontwikkelen van professionals en organisatie vormgegeven?

Om de best mogelijke zorg en ondersteuning te realiseren is het nodig om te blijven leren en ontwikkelen. Reflecteren en verbeteren is binnen ons zorgcentrum daarom een continue proces.

Kwaliteitssysteem

Aan de hand van ons PREZO-keurmerk is ons kwaliteitssysteem ingedeeld. Alle medewerkers worden actief betrokken en meegenomen bij het werken met het kwaliteitssysteem. In het teamoverleg wordt een terugkoppeling gedaan van het overleg met het MT en de Veco's, maar zal voornamelijk een overleg zijn met het gehele team (per afdeling) en staat vooral in het teken van de zorg voor de cliënten (cliëntbespreking/terugkoppelingen van MDO etc.), het afdelingsgebeuren en teamzaken.

Veco's

De coördinerend verzorgende of verpleegkundige (Veco) is de schakel tussen onze medewerkers uit de zorg en de MT-leden. Zij zijn het eerste aanspreekpunt voor de zorg en ze geven op een coachende manier sturing aan het team, zowel vakinhoudelijk als op kwaliteit van zorg en de daarbij behorende zorgprocessen.

Digicoaches

Leren en ontwikkelen op digitaal vlak wordt binnen de organisatie gestimuleerd door de digicoaches. Onze digicoaches zijn zorgprofessionals die collega's ondersteunen in het vergroten van hun digitale vaardigheden. Ook houden zij zich bezig met zorgtechnologie. Zij volgen de ontwikkelingen op de voet en (mede)verzorgen de implementatie van zorgtechnologie op de werkvloer. Het blijft belangrijk dat de digicoaches zichtbaar en toegankelijk blijven voor de medewerkers. Dit doen zij o.a. door bijvoorbeeld "leuke weetjes" te delen met collega's betreffende het gebruik van bijvoorbeeld Words en door aan te sluiten bij online bijeenkomsten op het vlak van vernieuwingen en digitale ontwikkelingen en dit te delen met collega's.

In 2025 is er een pilot gedraaid met spraakgestuurd rapporteren. Deze pilot is gestopt omdat er te veel fouten in de rapportages voorkwamen. Inmiddels is het spraakgestuurd rapporteren verbeterd in SDB.

In 2026 wordt getest en geëvalueerd of spraakgestuurd rapporteren beter verloopt.

Robot Tessa is opnieuw ingezet binnen de thuiszorg en wordt daar wederom actief gebruikt.

Bevoegd- en bekwaamheden

In 2025 is een nieuw leerplatform geïmplementeerd. Het nieuwe leerplatform van SDB is de vervanger van StraightTraining. Het sluit beter aan op de scholingsvoorkeuren van medewerkers, biedt een breed scala aan online opleidingen, biedt mogelijkheden om scholingen te plannen, organiseren en de aanwezigheid bij te houden, hiernaast geeft het een veel duidelijker overzicht aan medewerkers van hun verplichte scholingen. Ook wordt de vergoeding in uren via het leerplatform direct geregistreerd in het roostersysteem.

Om specifieke handelingen te kunnen oefenen is er een trainingspop aangeschaft welke in 2025 veelvuldig is gebruikt.

In 2025 is er een nieuwe opleidingscoördinator aangesteld en is het opleidingsplan geactualiseerd. Het aftoetsen van verpleegtechnische handelingen is verbeterd. De verpleegkundigen hebben eind 2025 en begin 2026 training gehad en de afspraken worden in 2026 verder aangescherpt.

Om op de hoogte te blijven van veranderingen en ontwikkelingen binnen de zorg volgen diverse medewerkers de media, webinars, bezoeken bijeenkomsten van Actiz, Waardigheid & Trots en er zijn lidmaatschappen bij V&VN en Nursing. Ervaringen worden gedeeld tijdens een afdelings-/teamoverleg.

Samen met Regiotafel VVT Rivierenland zijn wij lid geworden van AWIZ; anders werken in de zorg, samen onderzoeken we om goede zorg te blijven bieden met minder tijd en inspanning.

Erkend leerbedrijf

Zorgcentrum St. Barbara is een erkend leerbedrijf voor praktijkopleidingen in de zorg met uitzicht op een baan. Als erkend leerbedrijf voldoen we aan de volgende voorwaarden:

- We bieden de student een goede en veilige werkplek.
- Onze praktijkopleiders kennen de eisen van de verschillende opleidingen en beschikken over de kennis en middelen om de student op de werkvloer te begeleiden.
- We werken samen met de scholen en SBB.
- Onze bedrijfsgegevens staan op websites waar studenten een stage of leerbaan zoeken.

6. Inzicht in kwaliteit

Het Keurmerk voor goede kwaliteit van zorg

Zorgcentrum St. Barbara werkt met het PREZO-kwaliteitssysteem van de Stichting Perspekt. PREZO is een praktisch werk- en denkmodel dat gebruikt wordt om de cliënten de best mogelijke zorg, ondersteuning of hulp te bieden. Het helpt Zorgcentrum St. Barbara en haar medewerkers om hun werk zo goed mogelijk te doen. Ofwel: om de bewoner en cliënt verantwoord en veilig te verzorgen, met aandacht voor de wensen van de bewoner en cliënt, mogelijkheden en beperkingen. Bij PREZO gaat het om de 'prestaties' voor de cliënt. Want daar staat PREZO voor: PREstaties in de ZOrg.

Externe audit

In 2025 heeft er een externe audit plaatsgevonden voor ons PREZO keurmerk voor onze zorg binnen ons zorgcentrum en onze geleverde zorg in de wijk. Tijdens deze audits werd bekeken of wij als organisatie structureel werken aan verbeteren en borgen van kwaliteit. Het welzijn van onze bewoners en cliënten staat voorop. De zorg is belangrijk, maar aandacht voor onze bewoners en cliënten blijft voor ons op nummer 1.



Complimenten vanuit de externe audit 2025

- Medewerkers tonen een warme, betrokken en respectvolle benadering, wat door bewoners consequent als zeer prettig wordt ervaren.
- De inzet van vrijwilligers wordt zichtbaar gewaardeerd en versterkt het sociale klimaat binnen de organisatie.
- De korte lijnen in de organisatie zorgen voor snelle afstemming en een merkbare nabijheid richting bewoners en cliënten.
- Bewoners ervaren de zorg als veilig en betrouwbaar, mede doordat medewerkers snel reageren en goed aansluiten bij individuele behoeften.

Mooie complimenten, echter is deze audit niet in zijn geheel behaald. St. Barbara bevindt zich in een periode van ontwikkeling waarin zij werkt aan het versterken van kwaliteit, veiligheid en professionele standaardisering. Zorgcentrum St. Barbara is een kleine organisatie en kent een betrokken bestuur en medewerkers die zich zichtbaar inzetten voor bewoners en cliënten. De organisatie haalt haar kracht uit de korte lijntjes en het "doen". Echter is het van belang dat er beter en meer gestructureerd gewerkt wordt volgens het PDCA-systeem (Plan Do Check Act) en het bijwerken en actualiseren van beleidsdocumenten en werkprocessen. In 2026 zal er een nieuwe audit plaatsvinden waarbij de aandachts- en verbeterpunten extra getoetst worden.

***Tevreden
bewoners
en
cliënten***

Interne audits

Om goed en voldoende te kunnen reflecteren, te verbeteren of te borgen, worden jaarlijks op verschillende onderwerpen interne audits gepland. Van de bevindingen wordt een rapportage gemaakt welke gedeeld wordt met o.a. de zorgprofessional en de organisatie. Aan de hand van de PDCA-cyclus worden betreffende aandachts- en verbeterpunten uitgewerkt.

De volgende interne audits zijn in 2025 afgenomen: medicatie, mondzorg, ECD en hygiëne. Werkprocessen zijn indien nodig aangepast en/of verbeterd. In 2026 zullen ook deze belangrijke onderwerpen weer intern getoetst worden. Daarbij worden de gestelde normen per onderwerp geactualiseerd aan de hand van de gestelde richtlijnen.

Werkgroepen

Om de kwaliteit van zorg en welzijn hoog te houden, zijn er diverse werkgroepen samengesteld. Aan de hand van de PCDA-cyclus worden de voortgang, reflectie en actiepunten bewaakt. Volgens de jaarplanning worden de werkgroepen en onderwerpen structureel geagendeerd.

Deze voortgang van de verschillende werkgroepen, afgenomen interne audits, bevindingen en verbeteringen worden in het MT besproken, zodat het MT de voortgang goed kan bewaken en indien nodig aan kan sturen.

Bestaande werkgroepen:

- Medicatieveiligheid
- Ergotherapie, preventie en hulpmiddelen
- Mondzorg
- Hygiëne en infectiepreventie
- MIC/MIM commissie
- Zorgdossiers, ECD SDB systeem
- WZD
- Vrijwilligers
- Oudermishandeling
- Palliatief terminale zorg
- Zorgtechnologie

Verzamelen en delen van informatie primair voor samen leren en verbeteren van kwaliteit

Met de bewoner/de cliënt en diens vertegenwoordiger wordt 1x per jaar een zorgevaluatie gehouden. Daarin bespreken we of de bewoner/de cliënt tevreden is over de verleende zorg. Daarnaast wordt het actuele zorgleefplan geëvalueerd. Na behoefte wordt dit vaker gedaan. Op afdeling De Wending vindt naast de jaarlijkse evaluatie ook een jaarlijks MDO plaats met de specialist ouderengeneeskunde. Jaarlijks wordt er een cliënttevredenheidsonderzoek afgenomen onder de bewoners middels een interview door een onafhankelijk persoon. De eerste contactpersonen van onze bewoners op de psychogeriatrische afdeling vragen we middels een vragenlijst naar de tevredenheid over verschillende onderwerpen. Binnen de thuiszorg wordt het cliënttevredenheidsonderzoek uitgezet middels een vragenlijst. Voor de ervaringsmeting bij onze bewoners en cliënten, intra- en extramuraal, wordt hetzelfde meetinstrument gebruikt dat in lijn is met het Generiek Kompas.

De resultaten en verbeterdoelen worden besproken met de Raad van Toezicht en cliëntenraad. Tevens vindt een terugkoppeling plaats richting de bewoners, familie en medewerkers middels een korte samenvatting en de deelposter.

Technologische hulpbronnen

Voor het voorschrijven van medicatie wordt gebruik gemaakt van Medimo. Het toedienen van medicatie en het elektronisch aftekenen gebeurt middels de app van MediCheck.

Voor het verwerken van productregistraties en gegevens van de bewoners en cliënten maken wij gebruik van het programma SDB ECD, het elektronisch cliëntdossier. Zowel intramuraal als extramuraal maken wij daarbij ook gebruik van de Octopus app, de CliëntApp en de module Planning: het roosterprogramma. In 2025 is hier tevens het Leerplatform aan toegevoegd

Updates van het programma worden geïmplementeerd in het zorgproces. In het ECD zelf is voor verschillende functies en onderdelen een e-learning voor de medewerker beschikbaar.

Duurzaamheid

Zorgorganisaties zijn zich allen zeer meer bewust om de CO₂-uitstoot te verminderen. Dit met als doel een klimaat neutrale zorgsector in 2050 te realiseren. Ook St. Barbara is hier actief mee bezig geweest. Het verminderen van verspilling van voedsel en het aanbieden van meer vegetarische producten hebben we het afgelopen jaar gecontinueerd.

Verdere bewustwordingen hebben we gecreëerd in het stimuleren van de fiets en minder gebruik van de auto. Voor onze thuiszorg is een 2^e elektrische auto aangeschaft.

Het scheiden van afval is actief ingezet, door speciale afvalbakken in huis te plaatsen met verschillende onderdelen.

Voor het komend jaar wil de zorg kijken hoe we minder plastic kunnen gebruiken bij het uitdelen van de medicatie. Een idee dat door de medewerker is aangedragen. Samen met collega's worden de plasticmedicijn bekertjes vervangen. Informatie en communicatie in de thuiszorg wordt door de medewerkers opgepakt bij het overhouden van medicatie.

Medicijnresten die terechtkomen in het water of riool hebben veel invloed op het klimaat en milieu. Maar door in gesprek met huisarts/SO te gaan, om passend medicatie voor te schrijven en kunnen we verspilling tegen gaan.

Openbaarheid en transparantie

Het kwaliteitsbeeld wordt op onze website www.zorgcentrumstbarbara.nl geplaatst en is tevens publiekelijk toegankelijk via www.zorginzicht.nl

**Kwaliteitsbeeld
2025 – 2026**

Zorgcentrum
St. Barbara
Dreumel

