



Kwaliteitsbeeld 2024

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. We werken in verbinding met elkaar	4
1.1 We verbinden ons met onze bewoners en hun naasten	5
1.2 We verbinden ons met vrijwilligers.....	9
1.3 We verbinden ons met de buurt.....	9
2. We zijn vakkundig	12
2.1 We voldoen aan de normen.....	13
2.2 We zorgen voor beweging	13
2.3 We hebben aandacht voor diversiteit.....	15
2.4 We bouwen op expertise.....	15
2.5 We organiseren het werk slimmer	16
2.6 We organiseren inspraak.....	17
2.7 We stemmen af met netwerkpartners	18
3. We werken aan vernieuwing	21
3.1 We zorgen dat collega's kunnen leren en ontwikkelen	22
3.2 We zorgen voor een aantrekkelijke leeromgeving voor studenten.....	24
3.3 We leren van metingen en incidenten	24
3.4 We innoveren steeds slimmer	26

Voorwoord

Het Generiek Kompas 'Samen werken aan kwaliteit van bestaan' is sinds 1 juli 2024 opgenomen in het register van het Zorginstituut Nederland. Het biedt een heldere en integrale leidraad voor het in beeld brengen en verbeteren van de zorg voor ouderen. Centraal in het kompas staat de samenwerking tussen zorgverleners, bewoners en hun netwerk. De wensen en behoeften van de cliënt vormen hierbij het uitgangspunt.

Kwaliteitsbeeld Vecht en IJssel

Het kwaliteitsbeeld van Vecht en IJssel weerspiegelt hoe wij ons dagelijks inzetten om zowel de kwaliteit van bestaan (wij noemen dit 'leefgeluk') van bewoners op onze locaties te bevorderen als het werk en de samenwerking tussen collega's en met vrijwilligers te ondersteunen (we noemen dit 'werkplezier'). Wij zijn trots om in dit kwaliteitsbeeld te laten zien hoe we samen werken aan een omgeving waarin zowel bewoners en hun naasten als collega's en vrijwilligers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen.

Onze visie: Samen werken aan kwaliteit

Voor Vecht en IJssel is goede zorg persoonsgerichte zorg. Immers, ieder mens is uniek, heeft een eigen levensverhaal en eigen zorgvragen en -wensen.

Iedereen wil zoveel als mogelijk zijn of haar eigen leven leiden en zelf keuzes kunnen maken. Dat verandert niet als je zorg nodig hebt. Voor Vecht en IJssel is deze persoonlijke vraag het vertrekpunt voor onze dienstverlening. We kennen het persoonlijke verhaal van onze bewoners.

Samen met de bewoner, hun naasten en andere zorgpartners maken we persoonlijke, realistische keuzes en haalbare afspraken. Zo realiseren we gezamenlijk de best mogelijke zorg- en dienstverlening.

Door de grote inzet van onze gedreven en vakkundige medewerkers en vrijwilligers maken we het verschil en geven we kleur aan de dag van onze bewoners. Onze mensen verstaan hun vak, zijn betrokken en leveren kwaliteit. Vecht en IJssel biedt haar medewerkers en vrijwilligers een omgeving waarin zij met plezier kunnen werken en waar iedereen de ruimte krijgt om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen.

In beweging

De titel van het Generiek Kompas, 'Samen werken aan kwaliteit van bestaan', past bij de beweging die we binnen onze organisatie maken van zorg naar gewoon leven. Die beweging gaat in stappen. Dat begint met het besef onder collega's, vrijwilligers, bewoners en naasten dat er dingen gaan veranderen. Veranderen betekent ook loslaten, dingen niet meer doen of dingen anders doen. Dat is soms lastig en vaak ook spannend. Daarom nemen we vanaf 2025 iedereen mee in de beweging die we samen gaan maken onder ons nieuwe motto "Met elkaar, voor elkaar".

Leeswijzer

In dit kwaliteitsbeeld kijken we terug op de stappen die we in 2024 hebben gezet om bij te dragen aan het leefgeluk van bewoners en om het werkplezier van onze medewerkers en vrijwilligers te vergroten. Ook laten we zien hoe we in 2025 gaan werken aan de toekomstige kwaliteit van ondersteuning en zorg. We doen dat op basis van onze drie kernwaarden:



VERBINDING



VAKMANSCHAP



VERNIEUWING

De bouwstenen uit het Generiek Kompas zitten in deze kernwaarden vervlochten.

Voor elke kernwaarde beschrijven we concrete (voor)beelden uit de dagelijkse praktijk (terugblik). Dit onderbouwen we waar mogelijk met feiten en cijfers. We ronden het kwaliteitsbeeld af met een schets van onze ambities voor het komende jaar (voorblik).

Dankwoord

Wij willen graag onze grote dank uitspreken naar alle bewoners, mantelzorgers, samenwerkingspartners, medewerkers en vrijwilligers die hebben bijgedragen aan het tot stand komen van dit kwaliteitsbeeld. Dankzij jullie bijdragen kunnen we trots kijken naar de stappen die we hebben gezet en kijken we met vertrouwen vooruit naar de toekomst.





1. We werken in verbinding met elkaar

We staan in verbinding met elkaar, met de bewoner, naasten, met de buurt, de wijk en met onze (zorg)partners, want samen komen we verder en kunnen we het beter. Samen stellen en bereiken we doelen. Samen leveren we de beste kwaliteit in de zorg en dienstverlening voor onze bewoners. We vullen elkaar aan en werken op basis van vertrouwen. Dit zit in ons DNA.



De antwoorden die we vanuit de zorg geven, willen we laten aansluiten bij wat iemand zelf wil en kan (leren) en wat aanvullend nodig is. Daarom zijn we doorlopend in gesprek om te achterhalen wat er toe doet voor bewoners, naasten, medewerkers en vrijwilligers. We proberen op verschillende manieren te bereiken dat onze antwoorden passend zijn.

Diensten	Per 31-12-2024	Per 31-12-2023
Intramuraal (Wlz/WMO)	380	387
Cliënten Volledig Pakket Thuis	39	25
Cliënten wijkverpleging	93 (stand oktober 2024)	80
Cliënten dagbesteding	38 (stand oktober 2024)	29
Verhuur servicewoningen	188	188
Zelfstandige zorgwoningen	4	4

1.1 We verbinden ons met onze bewoners en hun naasten

We vragen naar ervaringen van onze bewoners

In februari hebben we een kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar de tevredenheid van onze bewoners. In individuele en groepsgesprekken spraken we over onderwerpen zoals eten en drinken, activiteiten, omgang met de bewoner en zingeving. Bewoners waren positief over de hoeveelheid activiteiten en gaven als feedback dat zij graag ook activiteiten buitenshuis willen doen. Bewoners zijn gemiddeld genomen tevreden over de keuze, smaak en presentatie van het eten.

“Mijn moeder verblijft hier nu ongeveer acht weken.
Voor de zorg(zaamheid) en qua personeel is deze locatie echt top.
Betrokken liefdevolle mensen met hun hart op de juiste plek.”

Jaarlijks houden we ook een externe tevredenheidsenquête. Hierin vragen we naar persoonlijke ervaringen met betrekking tot de persoonsgerichte zorg en leefomstandigheden. De uitkomsten waren positief; op bijna elke vraag steeg de waardering met ongeveer een punt ten opzichte van vorig jaar.

Bij elk multidisciplinair overleg voert de Eerst Verantwoordelijke Verzorgende/Verplegende (EVV'er) met de bewoner ook een tevredenheidsonderzoek uit. De cijfers uit deze onderzoeken komen met een gemiddelde tussen de 7 en 8 overeen met de jaarlijkse externe enquête.

“Ik ben heel dankbaar en ben heel blij om hier te wonen. Weten dat ze er altijd voor me zijn.
Ondanks de werkdruk zijn ze altijd vriendelijk, nooit ongeduldig. Alleen maar lof!”

We streven naar een gewoon leven

Het leven op onze locaties moet zo veel mogelijk overeenkomen met het gewone leven thuis. Dit betekent dat we ook kijken hoe de bewoners zo zelfstandig mogelijk kunnen blijven functioneren. Op de locatie Transwijk organiseerden we voor bewoners en hun naasten een themamiddag over zelfredzaamheid. We spraken hierbij o.a. over de rol van naasten. Tijdens een afsluitende barbecue wisselden aanwezigen ervaringen uit. Vanaf 2025 geven we verder vorm aan het samen werken aan herstel van de zelfredzaamheid ('reablement') van onze bewoners.

We geven de bewoners zo veel mogelijk vrijheid

In lijn met de Wet zorg en dwang (Wzd) hebben we in 2024 beleid ontwikkeld om de bewegingsvrijheid van bewoners te vergroten. Op twee locaties werden bewoners nog beperkt door dichte (voor)deuren. Vanzelfsprekend konden deze niet van de ene op de andere dag open worden gezet. In nauwe samenwerking met bewonersraden hebben we een gefaseerde aanpak vastgesteld en de communicatie met bewoners en naasten vormgegeven. De eerste stap bestond uit bewustwording van en kennis over de Wzd. In teamoverleggen bespraken we casussen en voorbeelden. Vervolgens voerden we lokale pilots uit. Zo zijn op locatie Lieven de Key bijvoorbeeld eerst de tussendeuren geopend, waardoor bewoners de vrijheid kregen om door het hele gebouw te bewegen.

Uit een eerste evaluatie bleek dat het openstellen van de deuren daadwerkelijk tot meer gevoel van vrijheid leidt voor de bewoners. In 2025 zetten we de volgende stappen. Op locatie Lieven de Key vinden nog technische testen plaats met de voordeur. Zodra deze zijn afgerond, voeren al onze locaties een opendeurenbeleid.

"Ik ben blij dat ik nu vrijer door het gebouw kan bewegen en naar buiten kan gaan."

We begrijpen het belang van eten en drinken

Samen genieten van een fijne maaltijd draagt bij aan het leefgeluk van bewoners: zien eten, doet eten en de sociale contacten zorgen voor plezier en verbinding. Eten en drinken is dan ook een belangrijk thema in de tevredenheidsonderzoeken. Omdat uit eerdere onderzoeken bleek dat hier nog wat te verbeteren viel, hebben we in 2024 twee kennisdagen voor medewerkers georganiseerd over dit thema. Ruim 150 medewerkers namen deel aan de workshops over o.a. een fijne sfeer rondom de maaltijd, voedselhygiëne en innovaties, zoals bijvoorbeeld oplossingen voor mensen die problemen hebben met kauwen en/of slikken.

In 2025 gaan we door met de verbeterinitiatieven rondom de maaltijd. Restaurantmedewerkers en voedingsassistenten bezoeken onze leverancier om meer te leren over eten en drinken in de zorg. Daarnaast nemen we onze werkprocessen onder de loep en komt er meer aandacht voor duurzaamheid door o.a. het verminderen van de afval.

We werken slim samen aan persoonlijke zorg

In 2024 namen we het nieuwe elektronische bewonersdossier Ons[®] in gebruik. Door vanaf nu in één dossier te werken verbeteren we de samenwerking tussen zorgverleners, welzijn en behandelaars, terwijl de administratieve lasten verminderen.

Ons[®] bevat alle belangrijke informatie over de bewoner. Het dossier start met het levensverhaal van de bewoner en biedt een helder overzicht van wensen, behoeften en afspraken met betrekking tot wonen, zorg en welzijn. Het zorgleefplan dat hieruit voortkomt wordt periodiek met de bewoner en naasten besproken en waar nodig aangepast.

Via het aan Ons[®] gekoppelde verwantenportaal Caren kunnen bewoners en hun naasten altijd eenvoudig de zorgstatus en activiteiten volgen. Dit zorgt voor meer inzicht en daarmee ook meer betrokkenheid van mantelzorgers en familie.

"We kunnen nu persoonsgerichter werken, rapporteren op doelen en beter inspelen op de specifieke vragen en wensen van de bewoner."

We betrekken de zorg bij de bewoner en mantelzorgers

In de beweging die wij als organisatie maken van zorg naar gewoon en zinvol leven, werken we bij Vecht en IJssel steeds meer vanuit de 'schijf van vijf'. Aan de hand van vijf vragen bespreken we met bewoners en mantelzorgers wat zij nog zelf kunnen (zelfredzaamheid). De volgende stap is het inzetten van hulpmiddelen. Daarna betrekken we familieleden en mantelzorgers en vervolgens kijken we naar het sociale netwerk en andere instanties (samenredzaamheid). Pas als deze hulp onvoldoende blijkt, komt de zorg en dienstverlening van Vecht en IJssel in beeld.

Bij locatie Ewoud zijn medewerkers actief in gesprek met naasten over wie welke ondersteuning of begeleiding biedt. Het zorgdossier Ons[®] is hierbij ondersteunend. Op locatie Transwijk organiseerden we in het najaar van 2024 een bijeenkomst met naasten, mantelzorgers, vrijwilligers en medewerkers. Onder het genot van een hapje en een drankje bespraken aanwezigen hoe mantelzorgers hun naasten kunnen ondersteunen, zoals hulp bij eten of huishouden, een wandeling of een spelletje.

We geven aandacht aan verlies

Naasten zijn veelal nauw betrokken bij de laatste levensfase van onze bewoners. Op de locatie Transwijk is in 2024 een logeerbed aangeschaft, zodat naasten gemakkelijk kunnen blijven overnachten. Op verschillende locaties organiseren we lichtjesavonden, waarbij dierbaren worden herdacht. Hierbij is ook aandacht voor andere vormen van verlies en verdriet.

Ook hebben medewerkers aanvullende trainingen gevolgd over de palliatieve fase, inclusief casusbesprekingen rondom het thema euthanasie. Vanaf 2025 organiseren we op aanvraag klinische lessen.

MEER AANDACHT VOOR ETEN & DRINKEN

De dagelijkse maaltijd is voor onze bewoners een belangrijk moment van de dag. Het gaat daarbij niet alleen om de samenstelling van het menu, maar ook om de presentatie en de manier waarop bewoners met elkaar de maaltijd nuttigen. In 2024 zijn op verschillende locaties werkgroepen opgestart om bewoners meer inspraak te geven in het thema 'eten en drinken'.

Op onze locaties met een restaurant zijn we gestart met maandelijkse themamaaltijden. Denk aan een gezellige wintermaaltijd, een Valentijnsdiner, pannenkoeken bakken, een barbecue en zelfs een heus Oktoberfest! Het doel van de themamaaltijden is om bewoners te verbinden, sociale contacten te stimuleren en een warme, gezellige sfeer te creëren met live muziek en mooie thematische aankleding. Bewoners zijn enthousiast over de themamaaltijden. Bij de wintermaaltijd met griesmeelpap en bessensap klonk een tevreden "Gezellig, net als vroeger".

Ook de menukaart van de restaurants is vernieuwd. Deze is meer gevarieerd met o.a. lekkere en aantrekkelijk gepresenteerde broodjes. Bewoners waren erg tevreden over de verbeteringen, die de eetlust én het sociale leven van onze bewoners bevorderen.

Op verschillende locaties is aanvullend een menucommissie in het leven geroepen, die bewoners de mogelijkheid biedt zelf hun menuwensen aan te geven. De keukens en de coördinator facilitair en welzijn verwerken deze wensen tot een smakelijke en gezonde maaltijd.

Op locaties zonder restaurant zijn de maaltijden meer persoonsgericht gemaakt. Bewoners hebben meer inspraak en meer keuze (waaronder nu ook halal of glutenvrij) en de ambiance is aangepast. Ook op deze locaties bieden we themamaaltijden aan, zoals brunches of een heerlijke high tea.

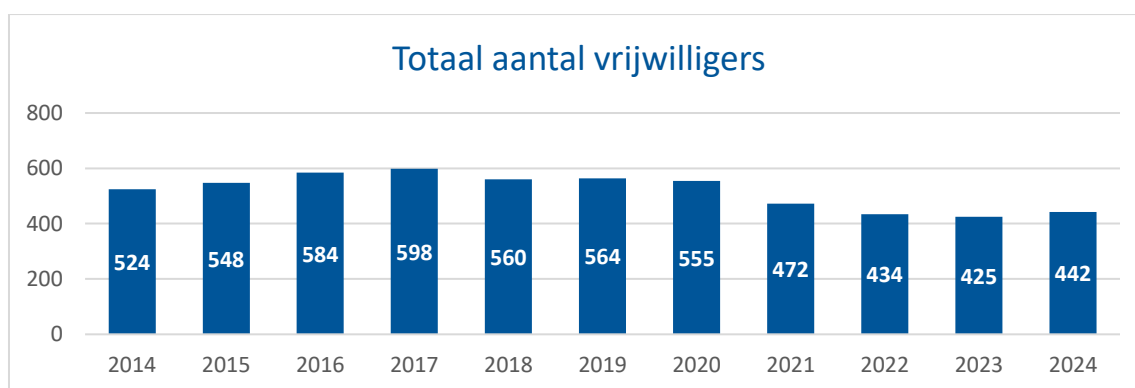
Niet op alle locaties kwamen de initiatieven even goed van de grond. In 2025 starten we een organisatiebreed project met het thema eten & drinken. Het doel is om de stappen die we in 2024 hebben gezet verder uit te breiden met meer aandacht voor gezonde en gevarieerde voeding, maar ook duurzaamheid.



1.2 We verbinden ons met vrijwilligers

Op onze locaties kunnen we bouwen op de hulp van veel betrokken vrijwilligers. Na een tijdelijke daling tijdens en na corona zagen we in 2024 weer een stijgende lijn in het aantal vrijwilligers op onze locaties. Dit komt onder andere doordat we nog nauwer samenwerken met lokale vrijwilligersorganisaties zoals Stichting Present en NL Cares.

Vrijwilligers worden regelmatig ingezet voor speciale bijeenkomsten zoals beauty-ochtenden, herinneringsmiddagen en spelletjesavonden, maar ook voor reguliere activiteiten. De 1-op-1 aandacht van een enthousiaste vrijwilliger maakt een activiteit voor bewoners extra bijzonder. Daarnaast leidt de interactie tussen vrijwilligers en medewerkers vaak tot verrassende en verrijkende inzichten.



Verloop totaal aantal vrijwilligers Vecht & IJssel 2014-2024

Locatie	Uren	FTE
Ewoud	502	13,94
Transwijk	356	9,88
Lieven de Key	127	3,52
Zuylenstede	310	8,61
Totaal	1295	35,97

Gemiddeld aantal uren / fte vrijwilligerswerk per week per locatie

1.3 We verbinden ons met de buurt

Onze locaties vervullen een belangrijke functie in de buurt. Goed contact met buurtbewoners versterkt het gemeenschapsgevoel. Zo bieden we op onze locatie Zuylenstede ruimte aan de lokale multiculturele ouderen voor gezamenlijke maaltijden en natuurlijk kunnen onze eigen bewoners ook gezellig meegenieten met deze maaltijden.

WIE ZIJN DIE ONMISBARE HELDEN IN DE OUDERENZORG?

Vrijwilligers zijn van grote waarde voor het levensgeluk van de bewoners én het ontlasten van onze zorgprofessionals. Hoe zij dit doen? Lees hier hoe Anneke, Laura en Carla het leven van onze bewoners verrijken:

Anneke (25) wilde naast haar drukke werk en sociale leven iets betekenen voor ouderen. Na een gesprek werd ze gekoppeld aan mevrouw De Vries, die graag wat meer gezelligheid wilde. Ze beleefden samen prachtige momenten, zoals een bioscoopbezoek en koken van een kerstmaaltijd. Dankzij Anneke kan mevrouw De Vries weer dingen doen die ze al lange tijd miste.

Laura (16) was onzeker en wilde graag weer iets betekenen voor anderen. Ze begon als vrijwilliger in de huiskamer en al snel viel haar enthousiasme op. Laura is nu een waardevolle hulp voor de bewoners, altijd leergierig en vol aandacht. Haar betrokkenheid heeft haar zelfvertrouwen een enorme boost gegeven, en ze is een blijde toevoeging aan het team.

Carla (80) werkte tot 16 jaar geleden met veel plezier in de ouderenzorg. Na haar pensioen besloot ze haar werkzaamheden voort te zetten als vrijwilliger. Ze helpt nu al 16 jaar lang, 20 uur per week op één van onze locaties. Ze heeft een divers takenpakket van welzijnsactiviteiten tot het ontvangen van bezoekers. Haar betrokkenheid en de band die ze heeft opgebouwd met de bewoners maken Carla onmisbaar. Iedereen kent Carla en Carla kent bijna iedereen. Hoe lang ze dit nog volhoudt? "Zolang mijn gezondheid het toelaat, blijf ik helpen."



GENERATIES IN VERBINDING OP HET KINDERDAGVERBLIJF

Bewoners van onze locatie Lieven De Key lazen dit jaar samen met de kinderen van Kinderdagverblijf Lieve en Bouwe uit de boeken van Nijntje. Na het voorlezen genoten ze samen van ballospelletjes en zongen ze vrolijke liedjes. De interactie tussen jong en oud is hartverwarmend: de kinderen klommen gezellig bij de bewoners op schoot, of speelden met hen. Het zorgde voor mooie momenten van verbinding en plezier voor beide generaties.

BUURTPICKNICK ZUILEN: HERINNERINGEN EN VERBINDING

De jaarlijkse buurtpicknick in het Julianapark was ook in 2024 weer een groot succes. De picknick is een initiatief van locatie Lieven De Key en wordt georganiseerd in samenwerking met lokale partners zoals Oog voor Utrecht, Dock, Zorgrecht, Kracht van Zuilen, Utrechtse Uitdaging, Bosshardt Zuilen van het Leger des Heils en Woonin.

De locatie, het Julianapark, heeft voor veel ouderen in Zuilen een bijzondere betekenis, vol herinneringen aan hun jeugd en tijd met hun kinderen. De picknick biedt hen bovendien een mooie gelegenheid om oude burens na lange tijd weer te ontmoeten en nieuwe sociale contacten te leggen.

Tijdens de buurtpicknick worden onze medewerkers regelmatig aangesproken door echtparen waarvan één van de partners dementie heeft. Na een praatje en wat uitleg over de mogelijkheden binnen onze zorglocaties nodigen zij deze ouderen uit voor een kopje koffie of een activiteit. Dit verlaagt de drempel, en zo weten toekomstige bewoners precies waar ze terecht kunnen als een verpleeghuis echt nodig is.

De picknick is in de acht jaar van haar bestaan flink gegroeid en trekt inmiddels zo'n 150 ouderen. De laatste jaren wordt het evenement gesponsord door één van de bedrijven die via de Utrechtse Uitdaging betrokken is bij dit mooie buurtinitiatief.





2. We zijn vakkundig

Vakmanschap met het hart. Daar zijn we trots op. We verstaan ons vak, zijn betrokken en leveren kwaliteit. We hebben vanzelfsprekend de noodzakelijke kennis van de zorg en behandeling die onze bewoners nodig hebben. Daarbij hebben we oor en oog voor de individuele wensen, vragen en keuzes van bewoners, maar ook van cliënten in de thuiszorg, zodat onze zorg en ondersteuning aansluiten. Vakmanschap is de basis van onze zorg en ondersteuning.



Wat precies nodig of passend is, is niet alleen een kwestie van goede zorg, ondersteuning of behandeling. Ook het ondersteunen bij zingeving en vitaliteit is van belang. We hebben in 2024 op allerlei vlakken in vakmanschap geïnvesteerd – met een mooi resultaat.

2.1 We voldoen aan de normen

IGJ eindrapport Lieven de Key positief

Eind augustus 2024 ontvingen we inspecteurs van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). Het betrof een vervolfbezoek na een eerder bezoek eind 2023. Het eindrapport toonde positieve scores op alle onderzochte thema's. De IGJ gaf aan dat bewoners van Lieven de Key op een respectvolle manier zorg ontvangen van zorgverleners die werken volgens recente richtlijnen en protocollen. Volgens de inspectie voldoet Lieven de Key nu aan (grotendeels) alle normen waar de IGJ op toetst. Enkele resterende verbeterpunten, zoals het beschrijven van welzijn, reden waarom bewoners niet zelfstandig naar buiten kunnen en het psychische welbevinden in rapportage van het zorgdossier zijn inmiddels opgepakt. Het openen van de buitendeur staat voor 2025 gepland.

“De inspecteurs waren complimenteuz over de verbeterde bewegingsruimte voor bewoners, deskundigheid en enthousiasme van zorgverleners en methodische werkwijze.”

Externe toetsing door Perspekt vordert

In 2023 zijn we het traject gestart om de kwaliteit van onze zorg extern te laten toetsen door Perspekt. Het onderdeel Pijlers, gericht op persoonsgerichte zorg, hebben we in 2023 behaald. In 2024 viel de verplichte her-audit opnieuw positief uit. De auditoren zagen enthousiaste zorgteams die de wensen van de bewoner centraal stelden. Vanwege de implementatie van het nieuwe elektronisch bewonersdossier eind 2024 hebben we ervoor gekozen de toetsing op de twee resterende onderdelen in 2025 uit te laten voeren. Zo kunnen we direct de impact van het werken met het nieuwe dossier laten toetsen.

2.2 We zorgen voor beweging

Sinds 2023 werken op onze locaties twee beweegagogen die bewoners stimuleren actief te worden en te blijven. Ook zetten zij in op preventie: activiteiten die het spierbehoud bevorderen en daarmee het valgevaar terugdringen. De wekelijkse activiteiten die zij in 2024 organiseerden werden enthousiast bezocht.

In het kader van de Olympische Spelen organiseerden de beweegagogen samen met medewerkers en vrijwilligers een organisatiebrede zeskamp op alle vier de locaties. Teams met bewoners, vrijwilligers en medewerkers gingen de strijd met elkaar aan, aangemoedigd door medebewoners.

Vanaf 2025 maken de beweegagogen deel uit van de expertiseteams die de zorgteams gaan adviseren en ondersteunen in het stimuleren van beweging.

ROLLATORLOOP IN HET OLYMPISCH STADION

Op 22 mei 2024 gingen 13 bewoners van Transwijk en Zuylenstede op avontuur naar het Olympisch Stadion in Amsterdam voor de Nationale Rollatorloop 2024. Bij aankomst werden ze verwelkomd met koffie, thee, taart en poffertjes, terwijl een fanfare vrolijke muziek speelde. Na het welkomstwoord dansten de bewoners gezellig mee met Joki Beerendonk die Hollandse nummertjes zong. Daarna was het tijd voor de warming-up, verzorgd door fysiotherapeuten van Corpus Vitae, en het startschot voor de rollatorloop.

Iedere bewoner liep minimaal één rondje van 400 meter, met enkele bewoners die zelfs vijf rondes volbrachten. Na de inspanning genoten ze van een welverdiend advocaatje. Medewerkers van de Rabobank hielpen de bewoners de hele dag door als persoonlijke maatjes, wat de dag extra bijzonder maakte. Dankzij hun hulp werd het een onvergetelijke en geslaagde dag voor iedereen.



2.3 We hebben aandacht voor diversiteit

Jezelf kunnen zijn is voor iedereen belangrijk, maar voor LHBTIQ+ ouderen is dit niet altijd vanzelfsprekend. In veel zorgcentra gaat deze groep weer 'de kast in'. Daarom organiseerden welzijn en geestelijke zorg op locatie Zuylenstede in 2024 twee middagen rondom dit thema, ondersteund door enthousiaste vrijwilligers. De activiteiten waren gericht op ontspanning en verbinding, met liedjes, een video, een kennisquiz en roze koeken. Ervaringsdeskundigen van Roze 50+ Midden-Nederland gingen in gesprek met bewoners over jezelf kunnen zijn, respect en veiligheid in een zorgcentrum. In 2025 willen we een 'roze beleid' gaan ontwikkelen.

*“Ik had altijd moeite mijn homoseksuele broer te accepteren.
Door deze activiteit zie ik het in een ander licht.”*

2.4 We bouwen op expertise

Externe specialisten bieden steun bij complexe zorg

Het aantal bewoners met een complexe(re) zorgvraag neemt toe. Een combinatie van fysieke, functionele en/of psychische problematiek vraagt om zorg van verschillende specialisten.

Vecht en IJssel biedt Beschermd Wonen aan bewoners die behoren tot de doelgroep gerontopsychiatrie. Dit zijn bewoners die te maken hebben met psychiatrische problemen en door het ouder worden in toenemende mate last krijgen van lichamelijke en (psycho)sociale problemen. Om hen zo goed mogelijk te begeleiden, werken wij nauw samen met Altrecht, een specialistische organisatie voor geestelijke gezondheidszorg. De psychiater en de psychiatrisch verpleegkundige van Altrecht geven adviezen en denken op vaste basis mee in de uitvoering van zorg voor deze bewoners.

*“We werken regelmatig samen met bijvoorbeeld gerieters,
psychologen en ergotherapeuten.”*

Expertiseteams ondersteunen collega's

Om de zorg toekomstbestendig te houden starten we in 2025 met expertiseteams. Deze bestaan uit verzorgenden, verpleegkundigen, voedingsassistenten, gedragscoaches en bewegingsagogen. Een expertiseteam ondersteunt, adviseert en begeleidt zorg- en welzijnsprofessionals om dagelijkse vraagstukken zelfstandig en zoveel mogelijk integraal, in samenwerking met de cliënt en hun naasten, op te lossen. Op deze manier worden beleid en adviezen van deskundige behandelaren beter vertaald naar de praktijk. Voor complexe situaties die niet door zorgteams en/of expertiseteams kunnen worden opgelost schakelen we externe specialisten in.

Vakgroepen werken aan kwaliteitsthema's

De vakgroepen binnen Vecht en IJssel adviseren en ondersteunen de organisatie ten aanzien van kwaliteitsthema's. Deelnemers van de vakgroepen Hygiëne Infectiepreventie (HIP), Wet zorg en dwang, Palliatieve zorg en Medicatieveiligheid zijn vanuit inhoud betrokken op basis

van deskundigheid. In 2024 hebben deze vakgroepen onder andere bijgedragen aan het opendeurenbeleid, verbeteren van de samenwerking met apotheken, aanschaf van nieuwe schoonmaakkarren en goede steun bij geplande euthanasie.

2.5 We organiseren het werk slimmer

Een betere deskundigheidsmix

Ons vakmanschap is ook zichtbaar in de manier waarop we ons werk organiseren. Om zorg en welzijn beschikbaar te houden voor onze bewoners zorgen wij voor een passende mix van deskundigheid binnen ons personeelsbestand.

De beweging van zorg naar gewoon leven in combinatie met de krapte op de arbeidsmarkt maakt dat we scherp kijken naar de benodigde deskundigheidsniveaus. We zetten in op een meer toekomstbestendige ouderenzorg door de functiemix te optimaliseren. We willen de zelf- en samenredzaamheid van onze bewoners verhogen en ondersteuning bieden aan een zinvol bestaan. Dit doen we door de inzet van meer welzijnsgerichte medewerkers en andersgeschoolden. Aanvullend gaan we meer zorgtechnologie toepassen. Ook werken we steeds meer samen met informele zorg. In 2025 sluiten we ons aan bij de regionale pilot 'Cultuuromslag' van de IVVU om met een andere functiemix te gaan experimenteren.

Soorten functies (% van totaal)	2024	2023
Kwalificatieniveau 1	19%	5%
Kwalificatieniveau 2	16%	13%
Kwalificatieniveau 3	19%	33%
Kwalificatieniveau 4	11%	16%
Kwalificatieniveau 5	0%	0%
Kwalificatieniveau 6	2%	2%
Behandelaren/(para-) medisch – via Novicare	0%	0%
Overig zorgpersoneel, bijv. op facilitair en welzijn	30%	18%
Leerlingen	9%	12%

We geven aandacht aan aantrekkelijk werkgeverschap, vitaliteit en veerkracht

In 2024 keken we kritisch naar de ontwikkelingen op het gebied van inzetbaarheid, behoud/verloop van medewerkers en inzet van externe inhuur. Hier vloeiden in samenspraak met management, middenkader en de ondernemingsraad een aantal verbeterplannen uit voort. Om aantrekkelijk werkgeverschap beter vorm te geven verbeterden we onze recruitment en on- en off-boarding processen. In het kader van vitaliteit en veerkracht van onze medewerkers besteedden we gerichte aandacht aan preventie (RI&E cyclus) en het bevorderen van de gezondheid van onze medewerkers. Ook startten we het keuzetraject voor een nieuwe arbodienstverlener. In 2025 bouwen we hierop voort. Daarnaast zullen we extra aandacht besteden aan werkcultuur en (persoonlijk) leiderschap.

2.6 We organiseren inspraak

Binnen Vecht en IJssel hebben we inspraak georganiseerd via een Ondernemingsraad (OR) en vijf cliëntenraden, bestaande uit een lokale cliëntenraad per locatie en één Centrale Cliëntenraad (CCR).

De OR maakt zich sterk voor werkplezier, samenwerken en participatie

De OR vindt het belangrijk dat persoonsgerichte zorg en ondersteuning goed georganiseerd wordt. Verder moeten medewerkers zich veilig kunnen voelen om open en transparant te kunnen zijn over hun werksituatie en welbevinden. Hierbij is de relatie met leidinggevenden en collega's in een team belangrijk en staan de kwaliteiten van medewerkers voorop. Medewerkers worden in staat gesteld om op een goede manier hun kennis en ervaringen in te zetten in de zorg aan de cliënt. Kwaliteit en professionaliteit van medewerkers is verbonden met kwaliteit van zorg aan de cliënt.

De OR gaf in 2024 gevraagd en ongevraagd advies over ontwikkelingen in de organisatie, zoals duurzame inzetbaarheid, in- en uitstroom van medewerkers, samenwerking tussen formele en informele zorg, community care en op welke wijze medewerkers actief ondersteund kunnen worden in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast leverde de OR een inhoudelijke bijdrage aan de ontwikkeling van de zeggenschap van medewerkers in de organisatie.

Advies gegeven over	Instemming verleend aan	Reactie op voornemen
Wijziging statuten Vecht en IJssel	Regeling meerkeuze arbeidsvoorwaarden	Nieuwe ARBO dienst
	Wijziging MIM procedure	Gewijzigd roosterbeleid
	Plannen van aanpak RI&E	Duurzame inzetbaarheid
	Beleid fysieke belasting	
	Screeningsbeleid	
	Thuiswerkregeling	
	Bonusbeleid	

De OR bestond in 2024 uit negen leden. De voorzitter van de raad is Jacqueline Sturkenboom. De overige leden zijn Sandy van Alphen, Inge de Jong, Bernard Jansen (tot aan juli 2024), Hassana Kallis, Anouk van der Meer, Bianca Moustafis (tot aan november 2024), Linda den Braber (vanaf juni 2024) en Katrin Sturhan. De OR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris (Grace Goei).

De CCR denkt mee over bewonerszaken

De CCR heeft zich in 2024 op verschillende thema's gericht die vanuit de organisatie van Vecht en IJssel werden aangereikt. Zo spraken zij o.a. over de IGJ-rapportage over Lieven de Key en het Cliënten Tevredenheids Onderzoek (CTO). Ook gaf de raad een reactie op het Jaarkwaliteitsverslag 2023, plus de Wzd-rapportage.

In het eigen jaarplan van de CCR stond de maaltijd centraal. Een belangrijk onderwerp voor alle bewoners en dus ook voor de lokale cliëntenraden. We hebben geprobeerd bewoners een stem te geven via menucommissies, maar die kwamen helaas, mede als gevolg van wisselingen in het locatiemanagement, niet altijd tot stand. Leden van lokale raden hebben geobserveerd bij de maaltijden en zijn in gesprek gegaan met de bewoners over hun waardering van de maaltijden. De CCR zal begin 2025 een ongevraagd advies geven over dit onderwerp.

Een ander belangrijk thema voor de CCR was het versterken van de samenwerking met de lokale cliëntenraden. Als gevolg van ziekte van een aantal lokale voorzitters was de bezetting bij CCR-vergaderingen vaak minimaal. Om dit te voorkomen willen we met ingang van 2025 ook de vice-voorzitters laten deelnemen aan de CCR-vergaderingen. Ook hebben we voor alle lokale cliëntenraden een bijeenkomst georganiseerd over het opendeurenbeleid. Hier hebben we kennis met elkaar gedeeld en was er gelegenheid voor een betere afstemming tussen de CCR en lokale cliëntenraden.

Advies gegeven over	Instemming verleend aan
Begroting en Jaarplan 2024	Klachtenbeleid
Jaarrekening 2023	Overdragen enquêterecht van lokale raden naar centrale cliëntenraad
Statutenwijziging	Bewegingsvrijheid Open Deuren beleid

De CCR bestond in 2024 uit zes leden, namelijk de vier voorzitters van de lokale cliëntenraden van Lieven de Key (Jan Aalberts), Transwijk (Anneke Fleurke), Zuylenstede (Antoon Scheepmaker) en Ewoud (Marinus Kalshoven), met daarnaast een onafhankelijk voorzitter (Erna Venema) en een lid met de portefeuille Communicatie (Marja van Charante). De CCR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris (Digna Donze).

2.7 We stemmen af met netwerkpartners

Om ook in de toekomst kwalitatieve ouderenzorg te kunnen blijven garanderen is een goede samenwerking met partner- en netwerkorganisaties, gemeenten en andere zorgaanbieders in de regio cruciaal. Met veel van deze organisaties hebben we inmiddels afspraken gemaakt over hoe we samen een passend antwoord kunnen geven op de groeiende zorgvraag in onze regio.

“Door samenwerking met IVVU kunnen wij effectief de juiste innovaties implementeren.”

“Ons lidmaatschap bij VVGP heeft ons geholpen onze zorg te laten aansluiten bij de bewoners die een complexe psychiatrische achtergrond hebben.”

Vanaf 2025 kijken we vanuit onze nieuwe strategische koers hoe onze locaties nog meer kunnen bijdragen aan zorgzame en vitale buurten waarin buurtbewoners naar elkaar omkijken en actief en vitaal blijven. Door zelfredzaamheid en gezond leven te bevorderen, kunnen ouderen zo lang en zo zelfstandig mogelijk thuis blijven wonen en voelen zij zich verbonden met hun omgeving. In 2025 onderzoeken we welke aanpassingen aan ons vastgoed mogelijk en nodig zijn om ontmoeting met de buurtbewoners beter te faciliteren.



PIDZ DOET HUISKAMERCONCERT CADEAU

In januari 2024 genoten bewoners van locatie Ewoud van een vergroot huiskamerconcert. Het concert was georganiseerd door PIDZ, één van de uitzendbureaus die personeel levert voor deze zorglocatie.

Bewoners van alle huiskamers kwamen samen in het restaurant, waar zij door PIDZ medewerkers werden voorzien van koffie, thee en een heerlijk gebakje. Veel bewoners zongen, dansten en wuifden enthousiast mee met de grote hits van toen. Het was een geslaagde ochtend.





3. We werken aan vernieuwing

We zijn een lerende organisatie met veel mogelijkheden. We ontwikkelen ons iedere dag en zijn bereid steeds een volgende stap te nemen. We zijn ambitieus en hebben oog voor nieuwe ontwikkelingen, zijn creatief met oplossingen, benutten goede ideeën en zijn altijd op zoek naar wat (nog) beter kan. Dit typeert onze manier van werken.



Ruimte om te kunnen leren en ontwikkelen brengt inspiratie en stimuleert het oplossend vermogen van onze medewerkers. Dat geeft meer voldoening. We bieden bij- en nascholingen aan, bieden leerlingen en stagiaires de mogelijkheid om te leren en ervaren en maken slim gebruik van bewezen innovaties. Daarbij zetten we meerdere kwaliteitsinstrumenten in om te meten hoe we het doen. De output gebruiken we om weer verder te verbeteren.

3.1 We zorgen dat collega's kunnen leren en ontwikkelen

We bieden een breed trainingsaanbod

We hebben een strategisch opleidingsbeleid, waaruit jaarlijks een opleidingsjaarplan volgt. Ons trainingsaanbod bestaat uit zowel verplichte als optionele onderdelen. De in 2024 verplichte trainingen voor zorgmedewerkers gingen over de Wet zorg en dwang, medicatieveiligheid, palliatieve zorg, hygiëne infectiepreventie, zorgtechnologie, gastvrijheid, onbegrepen gedrag, wondzorg, mondzorg, klinisch redeneren, methodisch werken/ rapportage en klinische lessen. Verder volgden alle collega's verplichte e-learnings op het gebied van de AVG, informatieveiligheid, handhygiëne en gebruik van sociale media. Ook voor vrijwilligers was er in 2024 mogelijkheid om te leren en te ontwikkelen.

Per functie is bepaald hoe vaak verplichte trainingen gevolgd moeten worden. Daarnaast kunnen medewerkers kiezen voor aanvullende trainingen, waarbij persoonlijke ontwikkeling een veelgekozen onderwerp is. In 2024 organiseerden we bovendien twee kennisdagen over het thema 'eten en drinken'. In 2024 kreeg het digitale leermanagementsysteem weer een upgrade met een toevoeging van verplichte e-learnings voor alle medewerkers en bekwaamheidspaspoorten voor zorgmedewerkers.

Verpleegkundigen coachen collega's op zorgthema's

Om deskundigheid op onze locaties te versterken, stimuleren we medewerkers zich te specialiseren. Zo volgde een aantal verpleegkundigen een specialistische scholing in wondzorg. Zij fungeren inmiddels als ambassadeurs op dit thema en zetten hun kennis en vaardigheden in om collega's te coachen. Daarnaast werken zij samen met de specialist ouderengeneeskunde om de wondzorg voor bewoners vorm te geven. Andere specialistische thema's waarop coördinerende verpleegkundigen in 2024 zijn geschoold zijn o.a. methodisch werken, klinisch redeneren en grensoverschrijdend gedrag.

Kennisdagen brengen nieuwe inspiratie

In 2024 organiseerden we twee inspirerende kennisdagen vol workshops en presentaties over de nieuwste ontwikkelingen met betrekking tot eten en drinken in de zorg. Zo'n 120 collega's namen deel aan deze dagen, waar ze kennis en inspiratie opdeden over koken, mondzorg en infectiepreventie. Ook was er volop gelegenheid om met collega's van andere locaties in gesprek te gaan.

Ook in 2025 werken we weer met een opleidingsjaarplan en organiseren we opnieuw twee kennisdagen. Het curriculum van 2025 zal, naast de verplichte scholingen, ook elementen bevatten die zich richten op het versterken van 'reablement'.

WORKSHOPS VOOR VRIJWILLIGERS VERSTERKEN BEGRIP VOOR BEWONERS

“Zeer leerzaam”, “voor herhaling vatbaar”, “zou iedereen moeten doen”, zo reageerden 23 vrijwilligers die een reeks interactieve workshops bij ons volgden. Medewerkers van verschillende locaties hadden vier laagdrempelige, informatieve en interactieve thema's voorbereid.

De vrijwilligers leerden o.a. hoe ze bewoners in een rolstoel of met een rollator het beste kunnen ondersteunen en ervoeren hoe het is om zelf in een rolstoel te zitten. Ze kregen inzicht in wat er in het brein van iemand met dementie gebeurt, hoe dit het gedrag kan beïnvloeden en hoe ze hier als vrijwilliger op kunnen reageren. Ook konden ze in een simulatiepak of met speciale brillen zelf ervaren hoe een bepaald ziektebeeld het zicht kan beperken of hoe een oudere zich voelt als het lichaam achteruitgaat.



3.2 We zorgen voor een aantrekkelijke leeromgeving voor studenten

De leercoaches op onze locaties staan boventallig in het zorgrooster. Hiermee garanderen we een goede begeleiding aan leerlingen en stagiaires, wat Vecht en IJssel een aantrekkelijke stageaanbieder maakt voor deze doelgroep. Daarnaast zien de leercoaches erop toe dat er voldoende gespreksverslagen worden verzameld. Hiermee tonen wij aan dat er voldoende begeleiding wordt gegeven aan leerlingen en stagiaires. 90% van de leerdossiers zijn op orde. Dit heeft tevens effect op de hoogte van de subsidies die Vecht en IJssel ontvangt.

3.3 We leren van metingen en incidenten

Om te waarborgen dat onze kwaliteit van zorg hoog én gericht blijft op de wensen van de bewoner voeren wij jaarlijks verschillende interne en externe audits uit.

Externe audits leveren waardevolle verbeterpunten op

In 2024 vonden verschillende externe audits plaats. De hygiëne-infectiepreventie audits (HIP) werden uitgevoerd in juni en november, zowel extramuraal als intramuraal. De focus lag vooral op het gedrag van medewerkers, zoals persoonlijke hygiëne en het gebruik van handschoenen. Als verbeterpunten kwamen het gebruik van handschoenen en aandacht voor reinigen en desinfecteren naar voren.

Een externe audit op het gebied van medicatieveiligheid, uitgevoerd door de apotheker, vond plaats in het najaar. De audit beoordeelde zes veilige principes in de medicatieketen, van voorschrijven tot evaluatie. Verbeterpunten betroffen het toedienen en registreren van medicatie.

Veilig Voedsel voerde voor ons een voedselveiligheidsaudit (HACCP) uit. Aandachtspunten uit deze audit waren persoonlijke hygiëne van medewerkers en opslag volgens het FIFO-principe.

Alle uitkomsten uit de externe audits werden besproken in de betreffende vakgroepen. De verbeterpunten zijn opgenomen in de jaarplannen 2025 en in de lokale verbeterregisters.

Flitsaudits geven goed inzicht in zorgthema's

De interne audits voeren we op twee manieren uit. Eén hiervan is flitsaudits. Dit zijn enquêtes die medewerkers gezamenlijk invullen om kennis en dossiervolledigheid te meten. Een onderdeel van deze flitsaudits is het uitvragen van specifieke indicatoren van onze kwaliteit van zorg. Zo kunnen wij organisatiebreed goed monitoren hoe we presteren op het gebied van onvrijwillige zorg, eten en drinken naar wens van de bewoner, medicatiefouten, medicatiereview en advanced care planning. Uit de flitsaudits van 2024 leerden we dat er minder sprake was van onvrijwillige zorg, omdat er veel alternatieven werden aangeboden. Ook was de kennis over etenswensen van bewoners toegenomen als gevolg van een betere dossiervoering over wat bewoners graag eten en drinken. Verbeteracties uit de audits zijn opgenomen in het verbeterregister en door middel van de PDCA-cyclus geborgd op locaties. Daarnaast worden ze per kwartaal gerapporteerd en gemonitord in de kwaliteitsrapportage.

Interne audits: in gesprek met medewerkers en bewoners

In 2024 introduceerden we een nieuwe vorm van interne auditing. In plaats van afvinken van lijstjes zijn er kwalitatieve gesprekken met medewerkers en bewoners over specifieke thema's gevoerd. Hierbij ligt de focus op het leefgeluk van bewoners en het werkplezier van medewerkers. Tijdens deze gesprekken vragen we naar ideeën over hoe thema's beter binnen Vecht en IJssel geïmplementeerd kunnen worden. Ook onderzoeken we wat bewoners helpt om hun zelfredzaamheid te vergroten en beter in te spelen op hun wensen en behoeften. Een voorbeeld hiervan inspraak in medicatiekeuzes en het aanpassen van medicatietijden aan het leefpatroon van bewoners. Door bewoners, ondersteund door medewerkers, meer regie te geven over hun medicatie groeit hun leefgeluk.

Geen calamiteiten in 2024

In 2024 zijn twee prismaonderzoeken uitgevoerd. In beide gevallen was er geen sprake van een calamiteit. Aanvullend onderzochten we zeven kleinere incidenten met als doel te reflecteren en leren van een incident.

Aantal meldingen medicatiefouten sterk gedaald

Terwijl verschillende locaties meer aandacht hebben gegeven aan rapportage en evaluatie van Meldingen Incident Cliënt (MIC) is er een duidelijke daling van 23% van het aantal meldingen ten opzichte van 2023. Deze is vooral merkbaar in het aantal meldingen van fouten met medicatie (29%).

Klachten worden steeds minder geëscaleerd

In 2024 hebben we binnen Vecht en IJssel in totaal 58 informele en 1 formele klacht behandeld; 23 klachten werden intern gemeld en 36 klachten kwamen binnen bij de externe klachtenfunctionaris. De klachten kwamen van 37 unieke klagers.

De meeste klachten gingen over verzorging/verpleging, relatie/welzijn en facilitaire dienstverlening. Klagers zijn over het algemeen tevreden over de afhandeling van klachten, omdat deze zijn opgelost en/of men zich gehoord voelde.

“Klagers vinden het belangrijk zich gehoord te voelen. Ze denken graag mee over een oplossing die vervolgens breed binnen de organisatie wordt geïmplementeerd.”

Binnen Vecht en IJssel zien wij steeds meer dat klachten op operationeel niveau via verbeteracties worden opgelost en steeds minder formeel escaleren op organisatieniveau. Door feedback te integreren in de dagelijkse praktijk ontstaat een continu verbeterproces. Waar nodig worden documenten zoals protocollen, processen en beleid aangepast of nieuw opgesteld naar aanleiding van deze verbeteracties.

Ook in 2025 blijft de focus liggen op leren en verbeteren van de kwaliteit van onze zorg en dienstverlening, mede op basis van klachten en het verder implementeren van deze werkwijze. In het jaarplan van 2025 staat het leefgeluk van de bewoner centraal. Door de leefwensen en behoeften van de bewoner beter te kennen, kunnen we in samenspraak met hen de juiste ondersteuning organiseren en het aantal klachten verder reduceren.

Methodisch werken en teamreflectie leidt tot cultuurverandering

Het team van Lieven De Key heeft methodisch werken verder ontwikkeld met klinische lessen en themacommissies. Om de medicatieveiligheid te verhogen, kochten zij medicatiekarren aan. Voor hygiëne- en infectiepreventie voegden zij verband- en waskarren toe. Ook werkten ze aan het verbeteren van de zorgleefplannen.

“Door met het team te reflecteren op de processen ontstond een belangrijke cultuurverandering. Medewerkers denken nu actief mee met het locatieteam en geven direct aan wat zij nodig hebben om hun werk efficiënter en met plezier uit te voeren.”

We herijken ons kwaliteitsmanagementsysteem

In 2025 gaan we volgende stappen zetten in ons kwaliteitsmanagementsysteem. Eind 2022 is hiervoor de basis gelegd, die is beschreven in het document ‘Samen werken aan Kwaliteit (februari 2023). Na wijzigingen in de organisatiestructuur per 1 januari 2024, de komst van het Generiek Kompas per 1 juli 2024 en een nieuwe strategische koers vanaf 2025 is het tijd om het kwaliteitsmanagementsysteem te herijken en door te ontwikkelen. Dit zal ons verder helpen bij het monitoren, verbeteren, sturen en borgen van de kwaliteit van onze zorg- en dienstverlening.


3.4 We innoveren steeds slimmer

In 2024 hebben we het bestaande innovatiebeleid geëvalueerd. De afgelopen jaren organiseerden we zelf pilots, wat een arbeidsintensief en tijdrovend proces is. Vecht en IJssel is aangesloten bij IVVU, een netwerkorganisatie van 30 ouderenorganisaties in de regio Utrecht. Via dit netwerk geven we samen vorm aan de transformatie die de ouderenzorg moet maken in lijn met het integraal zorgakkoord. Binnen dit samenwerkingsverband kiezen we specifieke innovaties en worden deelnemende organisaties ondersteund met implementatie- en communicatieplannen. Onze inbreng bestaat uit een bestuurder die strategisch advies uitbrengt over de meest passende innovaties plus enthousiaste ambassadeurs die op operationeel vlak informatie aanleveren. Daarnaast zijn we bestuurlijk betrokken bij Anders Werken In de Zorg, een landelijke organisatie waarin meer dan 100 ouderenzorgorganisaties hun krachten bundelen voor het ontwikkelen van slimmere zorgtechnologie en innovaties.

In 2025 implementeren we in samenwerking met IVVU de oogdruppelbril, die bewoners helpt zelfstandig hun ogen te druppelen en de steunkoushulp, die bewoners helpt zelfstandig hun steunkousen aan te trekken. Daarnaast zal gezamenlijk nog een derde innovatie gekozen worden die de bij IVVU betrokken organisaties implementeren. Ook zullen we op één locatie een pilot met een andere functiemix starten. Wanneer deze pilot succesvol blijkt, volgen de andere locaties. Tenslotte starten we in 2025 met de externe leefcirkels. Deze externe leefcirkels geven bewoners met dementie de mogelijkheid veilig naar buiten te kunnen.

De afgelopen jaren hebben wij gewerkt aan de implementatie van de volgende innovaties:

Innovatie	Omschrijving	Aanleiding	Thema	Locatie
Bedsense	Slim matje onder het matras dat het slaappatroon meet van de bewoners	Onrust in de nacht, geen persoonsgerichte zorg kunnen leveren		Ewoud Zuylenstede Lieven de Key
Bedsense	Slim matje onder het matras dat het slaappatroon meet van de bewoners, nu met een pilot op open deuren, hals alarm en track en trace	Verouderd systeem op Lieven de Key, kapotte halszenders kunnen niet meer gemaakt worden. Nieuw VOS is er nog niet.		Lieven de Key
Open deuren	Technologische ondersteuning van de mogelijkheid bewoners de vrijheid te geven om zich zelfstandig te verplaatsen	Zo veel mogelijk faciliteren van bewegingsvrijheid aangepast op situatie van bewoner		Lieven de Key Zuylenstede Transwijk Ewoud
Geurbeleving	2 geurmachines die een geur afgeven in de centrale hal en op de tweede etage	Niet zo'n prettige geur als je binnenkomt en bewoners beter te laten eten en drinken door geurbeleving		Lieven de Key
Douchen in bed	De mogelijkheid voor passieve bewoners om te douchen in bed	Nu kunnen passieve bewoners niet gedoucht worden		Ewoud
Oogdruppelbril	Een bril die een bewoner helpt zelf de ogen te druppelen	Meer zelfstandigheid geven aan bewoners		Alle, voornamelijk extramuraal
Superbrush	3-koppige tandenborstel	Mondzorg		PG afdelingen
Nosa Plugs	Tegen nare luchtjes	Ondanks nare luchtjes toch goede zorg kunnen verlenen bij een bewoner		Alle

 Ritme & nachtrust

 Bewegingsvrijheid

 Zelfstandigheid

 Veilig Op Stap (VOS)

 Eten & drinken

 Sfeer & beleving