



KWALITEITSBEELD

2025-2026

de waalboog
met zorg voor wie je bent







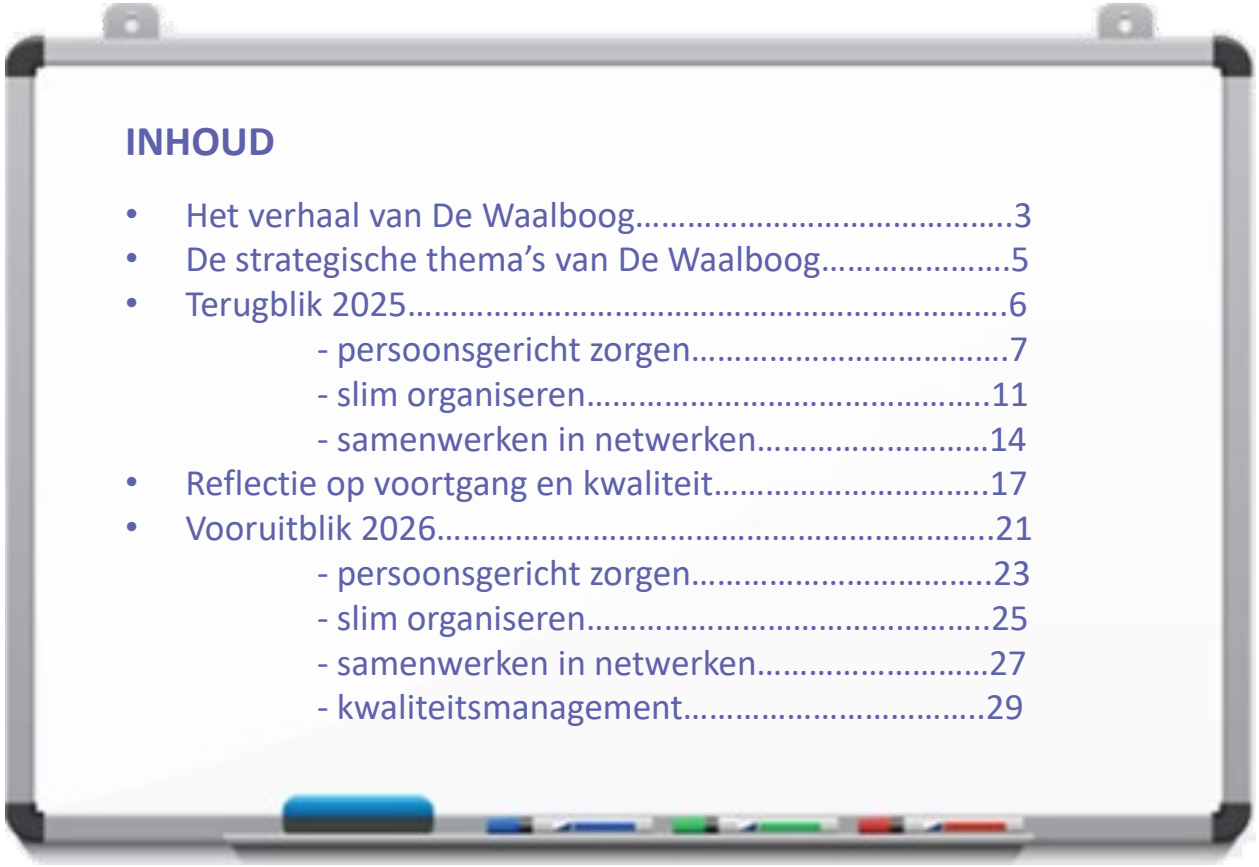






de waalboog
met zorg voor wie je bent

Het Kwaliteitsbeeld is tot stand gekomen in samenwerking met het managementteam, de cliëntenraad, de ondernemingsraad en de commissie Integrale Kwaliteit, waarin medewerkers van elke locatie vertegenwoordigd zijn.



INHOUD

- Het verhaal van De Waalboog.....3
- De strategische thema's van De Waalboog.....5
- Terugblik 2025.....6
  - persoonsgericht zorgen.....7
  - slim organiseren.....11
  - samenwerken in netwerken.....14
- Reflectie op voortgang en kwaliteit.....17
- Vooruitblik 2026.....21
  - persoonsgericht zorgen.....23
  - slim organiseren.....25
  - samenwerken in netwerken.....27
  - kwaliteitsmanagement.....29

Het verhaal van de waalboog

Hier staan we voor; daarom doen we wat we doen.

Wij zijn er voor mensen met complexe ouderdomsproblemen. We zijn deskundig in het bieden van ondersteuning aan mensen met dementie en (zeer ernstig) probleemgedrag, aan ouderen met complexe lichamelijke problemen en aan mensen met complexe ouderdomsproblemen in combinatie met psychiatrische zorgvragen en/of verslavingsproblemen
We zorgen er voor dat iemand zichzelf kan zijn, zich verbonden voelt met anderen en het gevoel heeft ertoe te doen. Dat doen we samen, deskundig en gedreven.

Goede ouderenzorg gaat over welbevinden: leven op een manier die bij je past en kunnen zijn wie je bent. Met ondersteuning op maat, afgestemd op jouw wensen en behoeften. Zorg die recht doet aan jouw verhaal, jouw gewoonten, jouw keuzes - met zorg voor wie je bent.
Dat betekent persoonlijke vrijheid en eigen regie voorop: zelf kunnen beslissen wat je zelf kan én wil blijven doen. Daarom is het belangrijk dat wij iedere bewoner en cliënt en diens behoeften en wensen goed kennen. Door ons te verdiepen in het persoonlijke verhaal voegen we leven toe aan de dagen. Zo creëren we een omgeving waarin mensen zich comfortabel voelen, betekenis ervaren en in contact blijven met anderen. Dit is een samenspel tussen bewoner of cliënt, naasten, vrijwilligers en zorgmedewerkers.





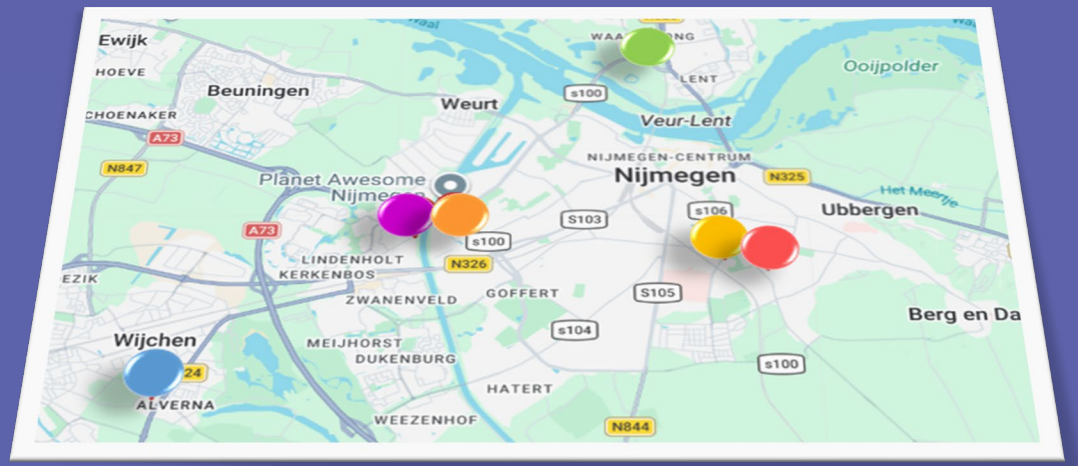


de waalboog

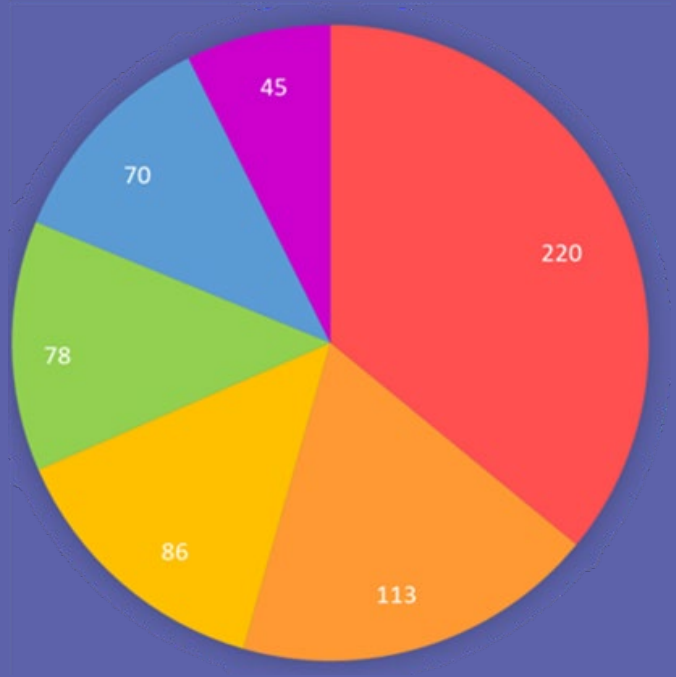
de waalboog
8,1

ZES WOONZORGHUIZEN

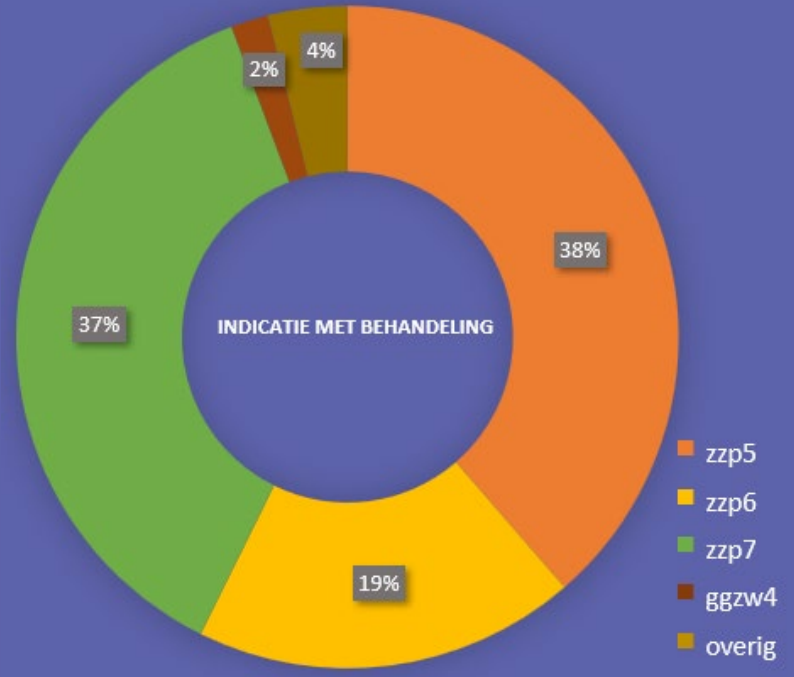
- Joachim & Anna Nijmegen
- Lentsehof Lent
- De Honinghoeve Nijmegen
- La Verna Wijchen
- Nijevelt Nijmegen
- Agnetenhof Nijmegen



AANTAL WONINGEN PER WOONZORGHUIS



VERHOUDING ZORGZWAARTEPAKKETTEN



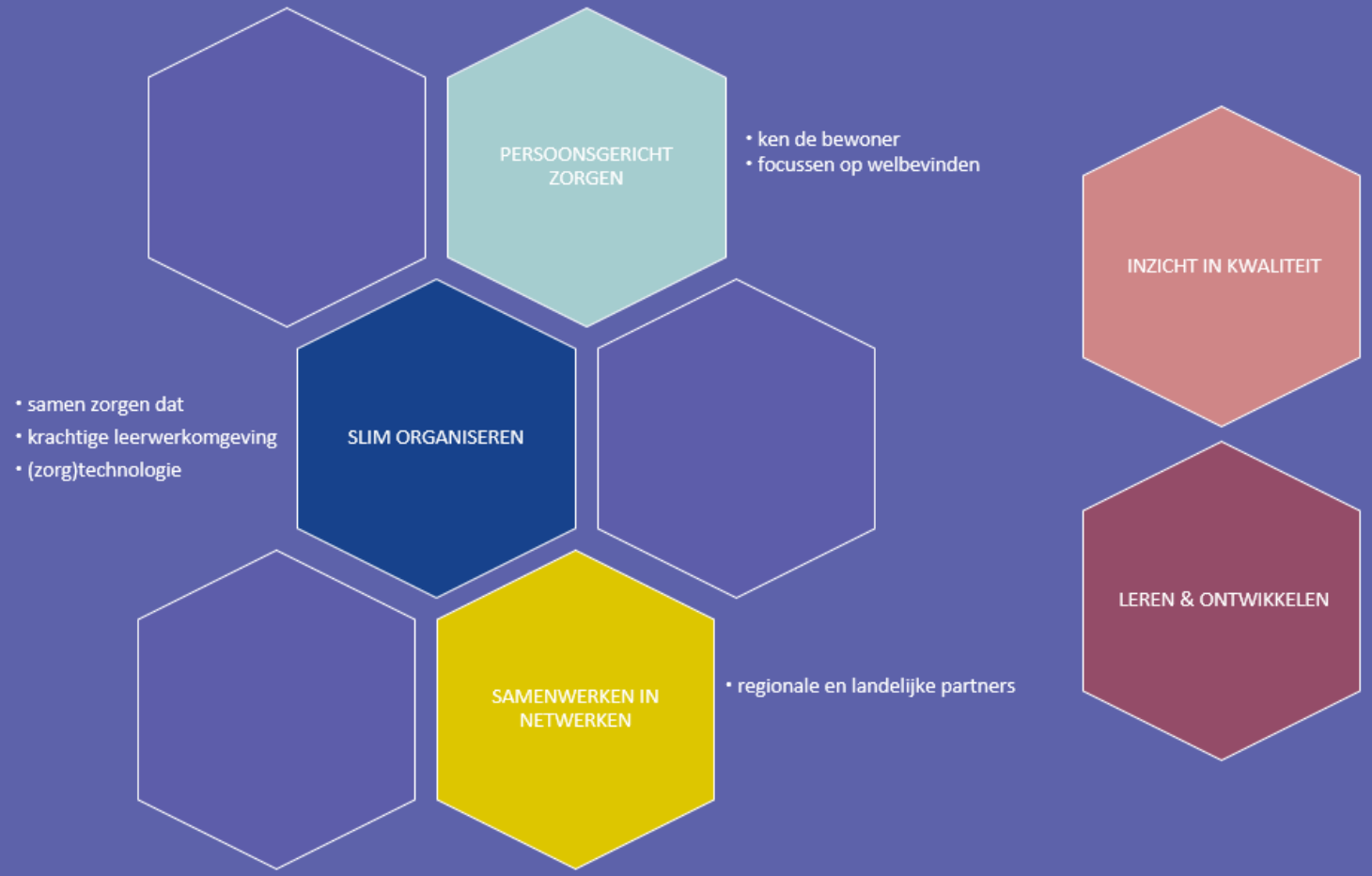
DE STRATEGISCHE THEMA'S VAN DE WAALBOOG

Het aantal ouderen groeit, de zorgvraag wordt complexer en het aantal beschikbare zorgverleners neemt af. Dit vraagt om een andere manier van kijken naar en organiseren van ouderenzorg. Om de zorg voor kwetsbare ouderen nu en in de toekomst te kunnen blijven waarborgen, zoekt De Waalboog voortdurend naar vernieuwende en duurzame oplossingen. Daarbij sluiten we aan bij de landelijke kwaliteitsstandaard voor de ouderenzorg, het Generiek Kompas (2024).
In deze visie staat niet het systeem, maar het welbevinden van de bewoner centraal. Goede ouderenzorg ontstaat wanneer professionals, naasten en vrijwilligers samen optrekken en ieder vanuit zijn eigen rol bijdraagt aan wat voor de bewoner van betekenis is. Ongeacht of iemand thuis woont of in een woonzorghuis, richten we de langdurige zorg zo in dat mensen met ouderdomsproblemen op het juiste moment passende ondersteuning krijgen, met aandacht voor kwaliteit van leven, eigen regie en verbinding met de omgeving.

Aan de hand van drie strategische thema's bouwt De Waalboog aan de toekomst:
- Persoonsgericht zorgen;
- Slim georganiseerd werken;
- Samenwerken in netwerken.

Deze thema's staan beschreven in het strategisch beleidsplan (2026-2029) van De Waalboog. In de afbeelding hiernaast staan, naast de drie strategische thema's nog twee bouwstenen:
- Inzicht in kwaliteit;
- Leren en ontwikkelen.

Deze twee bouwstenen passen op elke plaats ten opzichte van de strategische thema's. We willen namelijk inzicht hebben in de kwaliteit van ontwikkelingen op het gebied van persoonsgericht zorgen, slim georganiseerd werken en de samenwerking met andere organisaties in netwerken. En daarnaast van elk van deze thema's leren, zodat we continu kunnen verbeteren waar dat nodig is.



TERUGBLIK 2025



de waalboog
met zorg voor wie je bent

Samen, deskundig en gedreven kijken we naar wat mensen kunnen en laten we hen tot hun recht komen.
Door aandacht voor talenten, beleving en ontmoeting creëren we elke dag kleine en grote geluksmomenten. We gaan naar buiten en halen de wereld ook naar binnen - sneeuw voelen, sneeuwpoppen maken. Jongeren geven kleur aan de dag tijdens een bliksemstage en dieren zorgen voor pure ontroering.















PERSOONGERICHT ZORGEN

Welbevinden is voor iedereen verschillend en wordt beïnvloed door iemands persoonlijkheid, achtergrond, levenservaringen en dagelijkse gewoonten.
Persoonsgerichte zorgen houdt in dat we aansluiten bij wat voor iemand écht belangrijk is. Dit vraagt om aandacht voor de individuele leefwereld en levensgeschiedenis.
Een passende woonplek, ondersteuning in het dagelijks leven, een zinvolle daginvulling en sociale contacten vormen belangrijke voorwaarden voor welbevinden. Hierbij wordt rekening gehouden met ieders culturele, sociale en identiteitsachtergronden.

In 2025 stonden, met een nadrukkelijke focus op het welbevinden, de onderwerpen bewoner-in-beeld, persoonlijke vrijheid, maaltijdbeleving en betekenisvolle daginvulling centraal op de ontwikkelagenda.

Daarnaast zijn belangrijke mijlpalen bereikt op het gebied van nieuw- en verbouw om te zorgen voor een fijne woonomgeving.



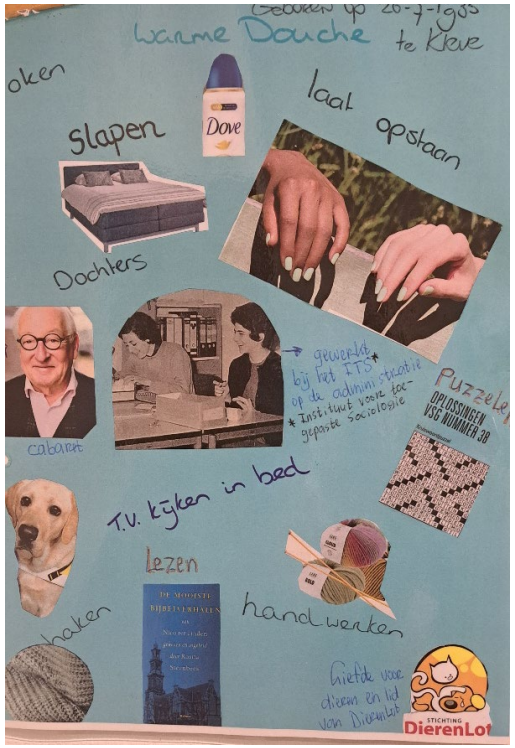
Bewoner-in-beeld

Informatie in het digitale dossier vormt een toereikende basis om passende ondersteuning en zorg te bieden. Tegelijkertijd is het belangrijk te erkennen dat niet alle waardevolle informatie zich laat vangen in tekst. Het dossier kan en mag daarom ondersteund worden met andere vormen van informatie, zoals visuele materialen. Deze spreken vaak direct tot de verbeelding en maken in één oogopslag zichtbaar waar een bewoner blij van wordt.
De interne audit Warm welkom heeft mooie voorbeelden opgeleverd over kennismaken en je een beeld vormen van een bewoner, bijvoorbeeld door het maken van visuele praatplaten (zie hieronder) of het initiatief om huisbezoeken een nieuw leven in te blazen door inzet van Brugvrijwilligers (p.11). De interventies om het levensverhaal via naasten in Caren beschikbaar te stellen bleken onvoldoende resultaat op te leveren. Voor het levensverhaal van bewoners is een alternatief gevonden in ONS.
In de commissie Integrale Kwaliteit, waarin medewerkers van elke locatie en een cliëntenraadslid vertegenwoordigd zijn, is afgesproken de auditresultaten te gebruiken bij het herontwerpen van het proces van thuis wonen naar het verblijf in een woonzorghuis. De expeditie wordt voortgezet in 2026, waarbij teams kunnen uitproberen hoe zij letterlijk de mens achter de zorgvraag zichtbaar maken.

Persoonlijke vrijheid

Persoonlijke vrijheid betekent dat bewoners keuzes kunnen maken op basis van hun eigen behoeften. Maximale bewegingsvrijheid voor mensen met dementie realiseren we met behulp van vrijheid bevorderende zorgtechnologie, die in al onze gebouwen aanwezig is.
Elke locatie is bezig met de vertaling van deze technologie naar persoonsgericht gebruik, waarbij maatwerk leidend is: afgestemd op de individuele bewoner én op de specifieke omgevingscontext van het gebouw.
Ook in 2026 zullen locaties verder bouwen aan een cultuur waarin technologie ondersteunend is, en waarin gedrag, professionele afwegingen en creatieve oplossingen samenkomen om bewoners zo veel mogelijk eigen regie te laten behouden.





Betekenisvolle daginvulling

Een betekenisvolle daginvulling draagt bij aan welbevinden, zingeving en kwaliteit van leven. Vanuit een persoonsgerichte benadering is afgelopen jaar actief gezocht naar mogelijkheden voor arbeidsmatige dagbesteding. Deze vorm van dagbesteding versterkt structuur, eigenwaarde en het gevoel van erbij horen. Sinds 2025 hebben elf bewoners een actieve rol in de brasserie, bij een paardenpension of een wijnboerderij.

Arbeidsmatige dagbesteding is echter niet voor iedereen passend, zoals voor mensen met dementie die zich sterk in hun eigen belevingswereld bevinden.
In deze situaties sluiten we aan met zogeheten focus-activiteiten. Deze focus-activiteiten zijn gebaseerd op de door De Waalboog ontwikkelde methodiek *Focussen; volgen en sturen*. Ook hierbij staat persoonsgericht zorgen centraal: de activiteiten sluiten aan bij de belevingswereld en mogelijkheden van mensen met dementie en dragen bij aan rust, betrokkenheid en betekenisvolle momenten.

Maaltijdbeleving

Maaltijden omvatten meer dan alleen goede voeding. Naast smaakvol eten draait het om plezier en genot, gezelligheid, erbij horen, betekenis geven en het bieden van structuur in de dag. De maaltijdbeleving spreekt meerdere zintuigen tegelijk aan, roept herinneringen op en stimuleert interactie tussen mensen. Kortom, het draagt bij aan welbevinden, waarbij iedere bewoner eigen voorkeuren en wensen heeft.
Ter inspiratie hebben verschillende teams samen met bewoners het spel *Smaakvol in gesprek* gespeeld, gericht op het thema eten en drinken. Daarnaast hebben de kok-coaches een nieuwe map ontwikkeld voor teams om verse maaltijden te bereiden voor groepen.
In de zomerperiode is gebleken dat koken een flinke uitdaging kan zijn voor teams waarin veel vakantiekrachten werken die nog weinig ervaring hebben met het bereiden van maaltijden voor ongeveer acht bewoners. De kok-coaches hebben in deze periode niet alleen zelf ondersteund bij het koken, maar ook geadviseerd om te zorgen voor voldoende variatie door af en toe kant-en-klare maaltijden aan te bieden.

“Ik wil graag iets betekenen” – een gesprek met bewoner Tom





Wanneer je Tom ontmoet, merk je meteen zijn energie. Hij zit niet graag stil. “Ik ben iemand die graag in beweging is,” vertelt hij. “Voor mij is het belangrijk om zinvol bezig te zijn. Als ik iets zie dat gedaan moet worden, pak ik het op.”Tom kookt wekelijks op de Bosweg waar hij woont en vindt dat iedereen een bijdrage moet leveren. “Ook al is het maar een kleine taak, samen houden we het huishouden draaiende.”
Maar Tom doet meer dan dat. Elke maand bakt hij pannenkoeken in de brasserie. Hier maakt hij zelf de uitnodigingen voor en verspreidt ze op locatie Joachim & Anna. “Het idee kwam van mij,” zegt hij trots. “De kok-coach was meteen enthousiast. Het is leuk om mensen samen te brengen.”
Zijn activiteiten beperken zich niet tot Joachim & Anna. Op de wijnboerderij helpt hij met stickers op flessen plakken en het bijhouden van de tuin. “Samen met een andere bewoner en een vrijwilliger. Buiten zijn en lichamelijk bezig zijn, dat geeft me energie.” Als het gaat om arbeidsmatige dagbesteding vindt Tom: “Het moet passen bij wie je bent. Goede begeleiding is daarbij belangrijk – voor bewoners, vrijwilligers én de organisatie die de dagbesteding biedt. Verwachtingen moeten duidelijk zijn. Dat kan nog beter begeleid worden.”
Heeft hij ideeën? Absoluut. “Fietsen maken, een houtwerkplaats, een winkel op het terrein, of post sorteren en enveloppen vullen. Er zijn zoveel mogelijkheden die nog niet benut worden.” Deze punten brengt hij in de bewonersraad in, zodat belangrijke punten onder de aandacht komen van het management.
Wat Tom drijft, is duidelijk: actief zijn, iets betekenen en anderen meenemen in dat enthousiasme. “Samen maken we het leuker én beter.”

Een fijne woonomgeving

In 2025 hebben belangrijke ontwikkelingen plaatsgevonden om toekomstbestendige en duurzame woonzorgconcepten, met zo veel mogelijk bewegingsvrijheid en wooncomfort voor bewoners, te realiseren.

- Aansluiting locatie La Verna bij De Waalboog
- Nieuwbouw Joachim & Anna
  - afscheid van Hospice De Linde
  - extra woonzorgplekken voor jonge mensen met dementie
  - woonzorgplek in woonzorggebouw Zilverspar
- Afscheid van St. Jozefklooster
- Verkoop van locatie Nijevelt (met terughuur tot 2028)
- Voorbereidingen Living-Inn Winkelsteeg

La Verna

Als gevolg van een fusie is locatie La Verna sinds 2025 onderdeel van De Waalboog. Het afgelopen jaar hebben we benut om deze overgang niet alleen formeel, maar ook in de praktijk vorm te geven. Op 1 januari zijn medewerkers bij binnenkomst, als een symbolisch moment van verbinding, persoonlijk welkom geheten door de bestuurder en de HR-manager. Vervolgens zijn gedurende het jaar de systemen en werkwijzen van De Waalboog zorgvuldig geïntegreerd, zodat de locatie nu volledig aansluit bij de organisatie, uiteraard met behoud van karakter en sfeer van de locatie.





Joachim & Anna

De volledige nieuwbouw op het terrein van Joachim & Anna is sinds november afgerond. De realisatie hiervan was een logistiek complexe operatie met tussentijdse verhuizingen. Dankzij een zorgvuldige planning en grote inzet is het gelukt om bewoners op het vertrouwde terrein te laten blijven. Deze periode deed een groot beroep op de flexibiliteit, betrokkenheid en veerkracht van medewerkers. Zij hebben zich met toewijding ingezet om bewoners zo min mogelijk hinder of ongemak te laten ervaren en een gevoel van rust en veiligheid te behouden.

Tegelijkertijd is het woonzorghuis voor jonge mensen met dementie verduurzaamd en gerenoveerd. Ook kwamen er extra woonzorgplekken bij, waardoor meer passende zorg geboden kan worden aan deze specifieke doelgroep.

In november is een woonzorgplek gerealiseerd voor een nieuwe doelgroep. Het gloednieuwe woonzorggebouw Zilverspar biedt een veilige, beschermde, gestructureerde omgeving aan mensen met intensieve somatische zorgvragen in combinatie met een verslavings- en/of psychiatrische achtergrond.





Afscheid van bijzondere locaties

Op 25 april vond het afscheidsfeest plaats van het St. Jozefklooster, dat niet langer voldeed aan de eisen voor zorg, behandeling en begeleiding van mensen met complexe ouderdomsproblemen. Met dit besluit is bewust gekozen voor kwaliteit, toekomstbestendigheid en een woonomgeving die aansluit bij de huidige en toekomstige zorgvraag. Dit geldt ook voor locatie Nijevelt, waar we in 2028 afscheid van gaan nemen. De bewoners van Nijevelt verhuizen dan naar de nieuwe te realiseren locatie Living-Inn Winkelsteeg.

SLIM ORGANISEREN

Slim organiseren betekent dat we vandaag keuzes maken die ook morgen werken. We zetten mensen, middelen en technologie zo in dat bewoners elke dag een prettige dag beleven, nu en in de toekomst. Dat is mogelijk als alle betrokkenen rond een bewoner, ieder vanuit zijn eigen rol en talent, als een team samen zorgt dat een bewoner passende ondersteuning, aandacht en een fijne dag ervaart. Met slimme werkafspraken, een passende taakverdeling en de inzet en ontwikkeling van zorgtechnologie versterken we de kwaliteit van ondersteuning en verlagen we de werkdruk.

Slim organiseren is daarmee geen doel op zich, maar een manier van werken: toekomstgericht en samen, met oog voor wat bewoners echt nodig hebben om tot hun recht te komen en zich thuis te voelen.

Samen zorgen dat

In de afgelopen jaren is binnen De Waalboog bewust ingezet op het bevorderen van de samenwerking tussen zorgprofessionals, naasten en vrijwilligers. Dit gebeurde in het project *Samen zorgen dat*, om duidelijk te maken dat naasten en vrijwilligers, naast de zorg door professionals, een belangrijke rol hebben om het leven van bewoners zo prettig mogelijk te maken. Het project wordt ondersteund vanuit het programma Langdurige zorg van ZonMw.
Onlangs hebben we een mooi werkbezoek gehad van ZonMw op Lentsehof D. Samen met een aantal studenten en medewerkers en met de externe projectleiders van het UKON is uitgebreid geëvalueerd. We zijn goed op weg en de meerwaarde van samenwerken tussen de informele en formele zorg staat goed op de kaart bij De Waalboog. In 2026 sluiten we dit project samen met het UKON en zorggroep Elde Maasduinen af met een feestelijke bijeenkomst. Dat is ook het moment om de projectfase af te ronden en de stap te maken naar het borgen en verbreden naar alle teams en de bestaande werkprocessen.



Mantelzorgers nóg beter betrekken bij de zorg voor hun naaste: 'Schep de hele kluit mee' - Zorg+Welzijn

Partner in zorg

Partner in zorg is binnen de organisatie geïnitieerd om naasten die zich actief inzetten te erkennen en te waarderen. Het gaat om betrokken familieleden en bekenden die niet alleen klaarstaan voor hun eigen naaste, maar ook samenwerken met het zorgteam om andere bewoners een fijne dag te bezorgen.
Met een speciale badge zijn zij zichtbaar als Partner in zorg. Zo laten we niet alleen zien wie zij zijn, maar vooral dat hun inzet en betrokkenheid worden gezien en gewaardeerd. Deze waardering komt ook tot uiting in dat zij, net als vrijwilligers, gebruik kunnen maken van bepaalde faciliteiten.

Brugvrijwilligers

In 2025 zijn we verder gegaan met het verbeteren van de overgang van thuis wonen naar wonen bij De Waalboog. We hebben geëxperimenteerd met de inzet van Brugvrijwilligers op De Honinghoeve. Dit zijn vrijwilligers met een zorgachtergrond die al tijdens de wachtlijstperiode kennismaken met de toekomstige bewoner en zijn/haar sociale netwerk. Het doel van deze huisbezoeken is om samen met het netwerk te verkennen hoe het contact en de onderlinge betrokkenheid zoveel mogelijk behouden kunnen blijven, ook na de verhuizing. Op persoonsniveau wordt dat heel erg gewaardeerd. We zien echter nu ook dat we steeds vaker te maken hebben met kortere wachtlijsten. In 2026 gaan we de inzet van brugvrijwilligers uitbreiden naar alle locaties van De Waalboog en hen verbinden met het team van de zorgbemiddeling voor het eerste contact.

Gemotiveerde medewerkers

De ouderenzorg staat voor grote maatschappelijke en arbeidsmarkt-vraagstukken: het aantal ouderen groeit, de zorgvraag wordt complexer en er zijn onvoldoende zorgverleners om aan de vraag te voldoen. Tegelijkertijd is onze visie op ouderenzorg helder: alles wat we doen draait om het welbevinden van mensen met complexe ouderdomsproblemen die ondersteuning nodig hebben om kwaliteit van leven te behouden.
Om de uitdagingen in de zorg het hoofd te bieden hebben we ook in 2025 stappen gezet die bijdragen aan het behoud van medewerkers en aan het vormgeven van een skill-based benadering in beleid en praktijk. Hierbij werken we nauw samen met onderwijsinstellingen en regionale samenwerkingspartners.

Werven én behouden

Het werven van zorgprofessionals is belangrijk, maar behouden van gedreven medewerkers is minstens zo belangrijk. Daarom is het afgelopen jaar gericht ingezet op het verbeteren van het wervings- en onboarding-proces.

- Warm welkom voor nieuwe medewerker: een goed begin is cruciaal voor behoud. Daarom is een buddy-systeem uitgewerkt en is er een format ontwikkeld waarmee teamleiders structureel kunnen monitoren hoe het met nieuwe medewerkers gaat. Hiermee kunnen tijdig interventies worden ingezet. Daarbij is tevens het initiatief “klaar voor de start” uitgewerkt om te zorgen dat nieuwe medewerkers goed voorbereid starten.
- Behoud: gedurende het eerste jaar zullen meerdere evaluatiegesprekken, als onderdeel van een gestructureerde medewerkersreis, gevoerd worden door teamleiders. In deze gesprekken is aandacht voor ontwikkelingsmogelijkheden, talent en duurzame inzetbaarheid.

Het komende jaar staat in het teken van de uitvoering en evaluatie van het geformuleerde beleid met bijbehorende instrumenten.

Skill-based opleiden

In 2025 is de skill-based benadering verkend. Door te kijken wat mensen kunnen en willen leren, ontstaat ruimte voor groei van medewerkers en ook ruimte om anders opgeleiden, zij-instromers, vrijwilligers en naasten een gelijkwaardige rol te geven in de ondersteuning.

Binnen De Waalboog heeft de verkenning geleid tot flinke doorstroom in de loopbaan van medewerkers, waaronder bijvoorbeeld de ontwikkeling van woonassistenten tot woonzorgassistenten. In lijn met het strategisch beleidsplan is een strategisch opleidingsbeleid opgesteld. Deze beleidsstukken samen vormen de basis voor de doorontwikkeling van de skill-based benadering in de komende jaren. De samenwerking op regionaal niveau is hierin cruciaal.





Nieuwe generatie professionals

Als erkend leerbedrijf werken we nauw samen met onderwijsinstellingen om te voorzien in stageplaatsen en leerwerkplekken. Afgelopen jaar hebben wij deelgenomen aan ON Stage in Nijmegen, zijn scholieren op proefstage geweest en hebben we samen met JINC bijgedragen aan gelijke kansen voor jongeren tot de arbeidsmarkt.
Daarnaast beschikt de organisatie over opleidings-plaatsen voor Specialist ouderengeneeskunde en GZ-psycholoog. Dit versterkt de aantrekkelijkheid voor deze specialismen en draagt bij aan een praktijkgericht leerklimaat met ruimte voor innovatie en ontwikkeling, waarmee ook de REC en DEC inhoudelijk en toekomstgericht worden ondersteund.

Zorgtechnologie en digitalisering

Binnen De Waalboog speelt de afdeling Informatisering & Innovatie (I&I) een sleutelrol bij het inzetten van digitalisering om het welbevinden van bewoners te vergroten, de zorg te ondersteunen en een veilige, prettige woon- en werkomgeving te waarborgen.
De uitdaging voor I&I is om de informatievoorziening zo goed mogelijk te laten aansluiten op de wensen van medewerkers, met oog voor veiligheid en gebruiksgemak. Functioneel beheerders binnen I&I onderzoeken voortdurend nieuwe technologieën op hun toegevoegde waarde voor De Waalboog. Innovaties en aanpassingen worden vervolgens besproken met collega's uit de zorg in de Dossier- & Innovatiecommissie, zodat de juiste prioriteiten worden gesteld. De I&I Servicedesk is het centrale aanspreekpunt voor medewerkers met vragen, meldingen of wijzigingsverzoeken rondom systemen. Afhankelijk van de aard van het verzoek wordt dit zorgvuldig geanalyseerd en opgepakt door ICT-ondersteuners, functioneel beheerders of externe partners.
Op deze manier werkt I&I continu samen met de praktijk aan het verbeteren van processen en systemen, zodat deze optimaal aansluiten op de behoeften van gebruikers en zo gebruiksvriendelijk mogelijk zijn.

Effectieve communicatie in acute situaties

In het najaar is de SBAR-methode geïntroduceerd, die staat voor: Situation, Background, Assessment, Recommendation.
De methode helpt om op gestructureerde manier relevante informatie ten aanzien van het lichamelijk of geestelijk functioneren bij een bewoner uit te wisselen met de ANW-verpleegkundige en/of de arts. Zij kunnen dan vervolgens zorgvuldig bepalen hoe dringend de situatie is en passend handelen.
De Waalboog is één van de vier ouderenzorgorganisaties waar met de SBAR-methode wordt gewerkt. In 2026 wordt de methode verder uitgerold binnen de locaties.



SBAR lost een zorgmysterie op!

In gesprek met Nick Fisken, voorzitter Dossier- & Innovatiecommissie



Wat is de rol van de Dossier- & Innovatiecommissie?

"De Dossier- & Innovatiecommissie is een belangrijke schakel tussen praktijk en innovatie. Ons doel is ervoor te zorgen dat het werken met ONS en andere zorg-gerelateerde ICT-oplossingen optimaal aansluit bij de behoeften van medewerkers. Daarbij hebben we aandacht voor gebruiks-vriendelijkheid en de wensen en behoeften van de medewerkers."

Waar hebben jullie in 2025 concreet aan gewerkt?

"Binnen het digitale dossier ONS hebben we diverse optimalisaties doorgevoerd. De meest impactvolle verbeteringen waren de mogelijkheid om het zorgplan rechtstreeks in te vullen, in plaats van via de Mikzo-vragenlijst. Daarnaast is een vragenlijst ontwikkeld om een beter beeld vast te leggen van de achtergrond, levensverhaal en behoeften van een bewoner.

Zijn er nog aandachtspunten?

"Ja, er liggen kansen in het versterken van communicatie en samenwerking binnen ONS, bijvoorbeeld rond de berichtenfunctie, de actiefunctie en de kwaliteitsmonitor. Daar zetten we de komende periode verder op in."

Wat staat er verder op de ontwikkelagenda van de commissie voor 2026?

"In 2026 zijn betrokken meerdere onderzoeken. Team I&I onder andere spraak gestuurd rapporteren met AI om het rapportageproces te versnellen en te vereenvoudigen. Ook wordt de inzet van de ONS Wondzorg-app onderzocht ter ondersteuning van wondzorg."

Welke innovatie vind je nog meer interessant?

"Om medewerkers te ondersteunen bij toenemende werkdruk is in de tweede helft van 2025 een RPA-pilot (Robotic Process Automation) gestart bij het medisch secretariaat en de zorgadministratie. Routinematige werkzaamheden worden daarbij slim geautomatiseerd. De eerste resultaten zijn positief. Na evaluatie bekijken we hoe dit in 2026 breder kan bijdragen aan duurzame ondersteuning en meer tijd voor persoonsgerichte zorg."

SAMENWERKEN IN NETWERKEN

Naast het slim organiseren van persoonsgerichte zorg binnen onze eigen organisatie, is het nodig om hierin samen te werken met andere organisaties en kennisnetwerken. Door samen te werken in netwerken benutten organisaties elkaars expertise en best practices, worden kosten bespaard door bijvoorbeeld gezamenlijke inkoop en wordt ondersteuning domeinoverstijgend georganiseerd.
Zo zorgen we ervoor dat cliënten in regio Nijmegen op het juiste moment de juiste zorg en ondersteuning ontvangen.

In 2025 heeft De Waalboog bijgedragen aan belangrijke projecten in regionale netwerken als NOEL en Nonna en in samenwerkingsprojecten met onderwijsinstellingen.
Daarnaast hebben we als erkend Regionaal Expertisecentrum (REC) voor Gerontopsychiatrie en als Doelgroep Expertisecentrum (DEC), gericht op dementie met zeer ernstig probleemgedrag, ondersteuning geboden aan andere zorgorganisaties.

Nonna

Netwerk Nonna is een samenwerkingsverband van 13 ouderenorganisaties waarin toegankelijkheid, kwaliteit en betaalbaarheid van zorg centraal staan. De aangesloten organisaties bundelen hun krachten om te komen tot een beter en efficiënter aanbod, in gezamenlijkheid en in verbinding met andere (zorg)netwerken in de regio. Het netwerk leert, experimenteert en activeert om de ouderenzorg blijvend te ontwikkelen.



Nonna wijzer

Nonna Wijzer is in juni 2025 gestart als het centrale loket voor alle woonzorgvragen. Het doel van dit loket is kwetsbare ouderen op het juiste moment een passende plek te bieden binnen een woonzorghuis.
Zorgbemiddelaars van de deelnemende ouderenzorgorganisaties houden gezamenlijk regie op de wachtlijsten en het beschikbare aanbod. Daarbij staat de zorgvraag altijd centraal, met nadrukkelijke aandacht voor persoonlijke voorkeuren zoals woonomgeving, sfeer en voorzieningen van de verschillende woonzorghuizen.
Na enkele opstartuitdagingen kunnen we inmiddels vaststellen dat het regionale wachtlijstbeheer daadwerkelijk functioneert als één loket. De samenwerking is versterkt en werkprocessen zijn verbeterd. Tegelijkertijd zien we dat communicatie en wachtlijstbeheer nog beter ondersteund kunnen worden door passende, ondersteunende applicaties. Daarom werken we gericht aan de verdere doorontwikkeling en optimalisatie van deze systemen, conform een helder ontwikkelplan.

Nonna Reco

Het Regionaal Eerstelijns Consultatiecentrum Ouderenzorg (Reco) is een samenwerkingsverband van vier ouderenzorgorganisaties en huisartsen in regio Nijmegen. De expertise van specialisten ouderengeneeskunde en GZ-psychologen kan door huisartsen ingeroepen worden voor kwetsbare ouderen met een complexe zorgvraag in de thuissituatie.

In maart heeft een webinar plaatsgevonden over het ontstaan Nonna Reco en wat de samenwerking heeft opgeleverd: Webinar ActiZ en InEen over Samenwerken in de eerste lijn

In juni heeft VWS Nonna Reco, waar De Waalboog onderdeel van uitmaakt, benoemt tot koploper, zodat andere organisaties ervan kunnen leren. Nonna Reco, als voorbeeld van hoe je op een slimme manier expertise naar de eerste lijn brengt.

In december heeft de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) de samenwerking binnen Reco onderzocht. De IGJ waardeert de professionele houding, de aantoonbare bereidheid tot samenwerking en de zichtbare verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen. Aandachtspunten worden benut als input voor de doorontwikkeling van Nonna Reco in 2026, met als doel de samenwerking en cliëntgerichtheid verder te versterken.

Netwerk Nijmegen op één lijn
Netwerk Nijmegen op één Lijn (NOEL) is een samenwerkingsverband van zorg- en welzijnsorganisaties. NOEL werkt aan thema's die vooral gericht zijn op ketensamenwerking en samenhang in zorg aan kwetsbare ouderen.
Onze bestuurder, Rita Arts, is kartrekker van het thema arbeidsmarkt binnen NOEL.

Rita Arts aan het woord – bestuurlijk ambassadeur thema arbeidsmarkt



"In de huidige arbeidsmarkt benutten we het beschikbare potentieel van werkzoekenden, zij-instromers, informele zorgverleners en zittende medewerkers nog niet optimaal. Te vaak kunnen mensen niet in- of doorstromen naar een functie, omdat ze geen relevant diploma hebben of een afstand tot de arbeidsmarkt. Er is onvoldoende aandacht voor de al aanwezige vaardigheden, kennis en ervaring. Daardoor zetten we mensen buitenspel en missen we kansen voor talent.

Op 5 november heeft NOEL, in samenwerking met WZW en onderwijsinstellingen een bijeenkomst georganiseerd met de titel: arbeidsmarkt gericht op talent. De ambitie is om als regio te transformeren naar een skills-gerichte arbeidsmarkt."

Regionaal en Doelgroep Expertisecentrum: dementie en zeer ernstig probleemgedrag
Behandelcentrum Wingerd is zowel een Doelgroep Expertisecentrum (DEC) als een Regionaal Expertisecentrum (REC) voor mensen met dementie en zeer ernstig probleemgedrag (D-zep). Als DEC biedt Wingerd landelijke ondersteuning aan zorgorganisaties die vastlopen in de begeleiding of behandeling van cliënten met zeer ernstig probleemgedrag bij dementie. Samen met IEP Venray is Wingerd één van de twee landelijk erkende expertisecentra voor deze doelgroep.

In oktober is de erkenning door de Commissie Expertisecentra langdurige zorg (CElz) opnieuw voor vier jaar verlengd. Daarnaast vervult Wingerd een bovenregionale consultatie- en adviesfunctie voor zorgteams die behoefte hebben aan specialistisch advies bij complexe casuïstiek.

Regionaal Expertisecentrum: gerontopsychiatrie
Voor de doelgroep gerontopsychiatrie is De Waalboog een Regionaal Expertisecentrum (REC). Het betreft mensen van 55 jaar en ouder met chronische psychiatrische problemen in combinatie met complexe lichamelijke problematiek. Deze cliënten verblijven op locatie Joachim & Anna in woonzorghuis Magnolia. Zorgaanbieders in de regio kunnen via het Regionaal Consultatieteam Gedrag advies en consultatie aanvragen wanneer zij dreigen vast te lopen in zorg of behandeling.

Eind oktober stond de tussentijdse evaluatie van Magnolia op de agenda. Het doel van de evaluatie, uitgevoerd door de Commissie Expertisecentra langdurige zorg (CElz), was te kijken of het centrum in de afgelopen twee jaar voldoende doorontwikkeld is en welke aandachtspunten er zijn richting de visitatie in 2027. De commissie gaf aan onder de indruk te zijn van hoe bewoners en hun naasten actief betrokken worden en van de vele initiatieven, zoals een bewonersvakantie, een weggeefhoek gerund door bewoners en de uitbreiding van de doelgroep in gebouw Zilverspar.







Buitenschools leren en ontwikkelen

Vanaf september 2025 tot januari 2026 hebben zestien studenten van ROC Nijmegen wekelijks geparticipeerd in het project Buitenschools leren en ontwikkelen op locatie Nijevelt. Deze studenten (niveau 2 dienstverlening/helpende) waren gekoppeld aan een medewerker dagbesteding en konden op een laagdrempelige manier ervaren wat ouderenzorg in de praktijk betekent: leren door te doen, in direct contact met bewoners, naasten en collega's.

Duurzaamheidsprogramma

De Waalboog zet actief in op duurzaamheid en werkt hiervoor samen met diverse bedrijven en organisaties om vastgoed te verduurzamen, circulair te werken, verspilling van medicatie te verminderen en de gezondheid te bevorderen.
Dit doen we onder andere in samenwerking met bedrijven die onze gebouwen energiezuiniger maken, een gespecialiseerd afvalverwerkingsbedrijf en de Zorgapotheek. Zo dragen we gezamenlijk bij aan een gezonde toekomst voor mens en milieu.



Stichting Pharos

De Waalboog is geselecteerd als één van de twee ouderenzorgorganisaties in Nederland die deelnemen aan een ondersteuningstraject naar inclusieve zorg.
In september 2025 is de samenwerking met Pharos officieel van start gegaan. Samen met dit landelijke expertisecentrum gaan we belangrijke stappen zetten in het versterken van zorg die aansluit bij ieders achtergrond. De twee thema's die hierin centraal staan zijn: culturele diversiteit (waaronder de zorg aan migrantenouderen) en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij krijgen we toegang tot actuele inzichten en onderzoek, onder andere via de samenwerking van Pharos met Movisie en Amsterdam UMC.

Inspiratiedag Wzd

Op 2 december is een Inspiratiedag Wzd (Wet zorg en dwang) gehouden waar ongeveer 60 medewerkers aan deel hebben genomen. De Wzd-commissie heeft de dag georganiseerd met ondersteuning en met subsidie van Vilans. Workshops, een pub-quiz en een escaperoom vormden het programma. Op een leuke en creatieve manier hebben medewerkers kennis kunnen opdoen over de toepassing van de Wzd in de praktijk.

Leer & innovatieomgeving

De Waalboog, ROC en HAN werken intensief samen om onderwijs, onderzoek en beroepspraktijk structureel met elkaar te verbinden. Het gezamenlijke doel is het realiseren van een krachtige Leer- & Innovatieomgeving (LIO). In deze omgeving werken, leren en innoveren studenten en professionals samen in de dagelijkse praktijk. Studenten draaien mee in het zorgproces, leveren een actieve bijdrage aan de ondersteuning van bewoners en voeren tegelijkertijd praktijkgericht onderzoek uit naar actuele vraagstukken uit het werkveld. Door deze integrale aanpak ontwikkelen studenten niet alleen vakinhoudelijke kennis en vaardigheden, maar ook onderzoekend vermogen, kritisch denken en innovatiekracht. Tegelijkertijd profiteren professionals en de organisatie van nieuwe inzichten en concrete verbeteringen. Zo ontstaat een dynamische leer- en werkomgeving waarin continue ontwikkeling centraal staat ten behoeve van het welbevinden van bewoners.

REFLECTIE



In terugblik 2025 is per strategisch thema de inhoud van de ontwikkelingen besproken op basis van de kwartaalrapportages die ons afgelopen jaar inzicht hebben gegeven in waar we op koers liggen en waar extra aandacht nodig is.
In dit hoofdstuk blikken we in algemene zin terug op 2025 en wordt vervolgens per strategisch thema gekeken naar de stuurinformatie vanuit ervaringsonderzoeken en zorginhoudelijke indicatoren.

REFLECTIE OP 2025

“We kijken met trots terug op wat we het afgelopen jaar samen hebben gerealiseerd. De continue betrokkenheid en professionele inzet van onze medewerkers vormen daarbij zonder twijfel de drijvende kracht. Ook de prettige en inhoudelijke samenwerking met de cliëntenraad en ondernemingsraad levert hier een waardevolle bijdrage aan. Hun betrokken en kritische houding houdt ons scherp, daagt ons uit om vooruit te denken en helpt ons om steeds betere keuzes te maken. Zo heeft bijvoorbeeld de cliëntenraad twee aanvullende vragen over daginvulling toegevoegd aan de ervaringsmeting van het Generiek Kompas, wat waardevolle inzichten heeft opgeleverd.

Het werken met expedities helpt ons om daadwerkelijk in beweging te blijven. Door in het Kwaliteitsbeeld niet alles vooraf tot in detail dicht te timmeren, ontstaat er ruimte om buiten de lijntjes te kleuren en juist daar zien we vaak de mooiste resultaten ontstaan. Ervaringsgericht ontwikkelen ondersteunt ons in de cultuuromslag die we maken, met het welbevinden van de bewoners en cliënten als duidelijke focus. Elke stap die we in 2025 hebben gezet is er één vooruit. En soms zetten we een stap terug en ook dat hoort bij ontwikkelen. Juist daar leren en groeien we van.

De manier waarop we auditen is waardevol gebleken in het ophalen van inspirerende voorbeelden en mooie succesverhalen uit de organisatie. Tegelijkertijd zien we dat de interne audits nog een structurelere plek moeten krijgen binnen ons kwaliteitssysteem. Komend jaar betekent dit een strakkere planning en een uitbreiding van het auditteam, zodat we deze kracht nog beter benutten. Hiertoe zal voor 2026 een auditkalender gemaakt worden in samenspraak met CR en OR. In deze kalender zullen ook de ervaringsmetingen onder bewoners, naasten en vrijwilligers, die ook afgelopen jaar aandachtspunten hebben opgeleverd, opgenomen worden.

Ook is er nog winst te behalen in het sterker verbinden van de systeemwereld met de dagelijkse praktijk. Bij de implementatie van herziene processen en systemen, vergroten we het succes als we vanaf het begin integraal samenwerken over disciplines heen. Door eerst gezamenlijk een integrale blauwdruk te maken, met oog voor succesfactoren en belemmeringen, voorkomen we dat we achteraf hiaten moeten herstellen. Zo bouwen we samen doelgerichter en duurzamer aan verbetering.

Daarnaast zullen we nog verdere stappen zetten in het steeds rondmaken van de PDCA-cyclus. Door bewuster van en met elkaar te leren, versterken we onze teams en benutten we elkaars successen. In 2026 gaan we daarom meer werken met digitale toolboxen: inspirerende verzamelplaatsen met praktische handvatten. Niet zozeer de instrumenten zelf staan centraal, maar het gesprek dat we daarover met elkaar voeren en de gezamenlijke uitdaging om ermee te experimenteren en ervaring op te doen. Dit sluit ook aan bij de vertaling van het Strategisch Beleidsplan 2026–2029; hierover meer op pagina 24.

In de vooruitblik beschrijven we de expedities die voor ons liggen. Expedities die we samen, deskundig en gedreven zullen uitvoeren.”

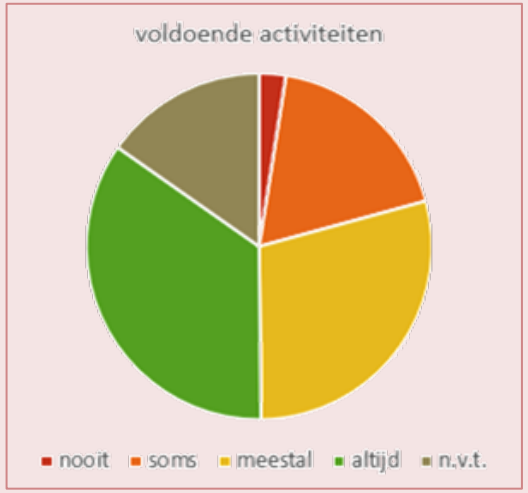
Rita Arts,
bestuurder De Waalboog

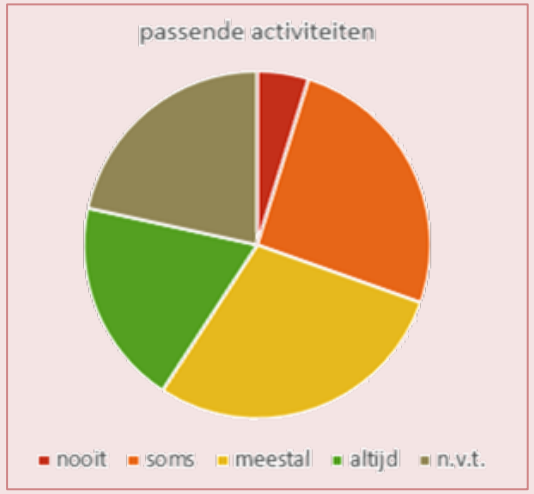
PERSOONSGERICHT ZORGEN		
Voortgang	☺	De inhoud van de onderwerpen is volgens planning verlopen.
Zicht op kwaliteit: ervaringsmetingen	De algemene indruk van bewoners en naasten is zeer positief (zie pagina 20). Zij waarderen vooral de vriendelijkheid, betrokkenheid en deskundigheid van medewerkers, de gezellige sfeer en prettige woonomgeving. Een belangrijk aandachtspunt is de daginvulling, waarbij aangegeven wordt dat het aanbod aan activiteiten weliswaar voldoende is, maar dat er nog winst te behalen valt als het gaat om passende activiteiten.	
Zicht op kwaliteit: zorginhoudelijke indicatoren	Met de introductie en ontwikkeling van de themateams Parkinson, Wondzorg en Diabetes zijn mooie resultaten behaald: gebruiksvriendelijke protocollen zijn beschikbaar, specialistische verpleegkundigen worden in consult gevraagd bij bewoners, multidisciplinaire samenwerking en kennisdeling is bevorderd en toename van kwaliteit van leven van de bewoners wordt ervaren. Stuurinformatie, zoals MIC, MIM, onvrijwillige zorg, klachten, wordt op diverse niveaus binnen de organisatie besproken en gebruikt voor kwaliteitsverbetering. Infectiepreventie: diverse medewerkers zijn opgeleid tot Hygiene Kwaliteitsmedewerker (HKM); conceptprotocollen van de afdeling Hygiëne van het CWZ zijn voorzien van feedback, afspraken zijn gemaakt met de HKM-ers over de interne audit en de week van de infectiepreventie in 2026. Medicatieveiligheid: de algemene indruk van de Zorgapotheek was goed. De geconstateerde aandachtspunten betroffen: registratie temperatuur medicatiekoelkasten, datum van openen noteren en hanteren van first-in-first-out principe.	
Leren & verbeteren 2026	In het vorige kwaliteitsbeeld was het thema welbevinden opgesplitst in verschillende onderdelen, zoals daginvulling, eten en drinken, eigen regie en bewoner-in-beeld. Logisch, want welbevinden kent verschillende facetten. Toch merken we dat juist in die opsplitsing iets essentieels verloren kan gaan. Welbevinden gaat immers over het totaalplaatje van de bewoner. Het opsplitsen van welbevinden in afzonderlijke onderwerpen binnen een jaarplan is daarom niet helpend. Door welbevinden als integraal thema te benaderen, blijft de focus liggen op de mens achter de zorgvraag. Het stimuleert een manier van werken, waarin alle betrokkenen gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor ondersteuning die aansluit bij de unieke behoeften en wensen van iedere bewoner. Begin 2026 is een interne audit van start gegaan met het thema welbevinden; de resultaten worden opgenomen in een digitale toolbox. Dit thema zal tevens onderdeel zijn van de interne audit Zorgdossier om te beoordelen of het systeem het welbevinden van bewoners effectief ondersteunt en gebruiksvriendelijk is ingericht. Welbevinden begint bij een dag die ertoe doet. Daarom kiezen wij bewust voor een passende daginvulling, waarbij we kijken naar hoe we elke bewoner hier het beste in kunnen ondersteunen (recreatief, huishoudelijk, arbeidsmatig en/of prikkel regulerend (focus)).	

Ervaringsmetingen 2026



ERVARINGSMETING BEWONERS EN NAASTEN GENERIEK KOMPAS 2025 aantal respondenten= 130	SCORE
Luisterend oor	8.3
Kennis en ervaring zorgverleners	8.1
Inzicht in persoonlijke situatie	8,0
Ondersteuning persoonlijke situatie	8.1
Oog voor hoe het gaat	8.2
Afspraken nakomen	7.9
Terecht kunnen bij zorgverleners	8.4
Stimuleren van eigen regie	7.9
Behoud van eigen identiteit	7.8
Samen beslissen	8,1
Afspraken over rol van naaste)	7.2
Erkenning en waardering rol naaste	8.1
Invulling van dagbesteding	7.4





"Zichtbaar en voelbaar verschil voor de bewoner"- toelichting wondverpleegkundigen

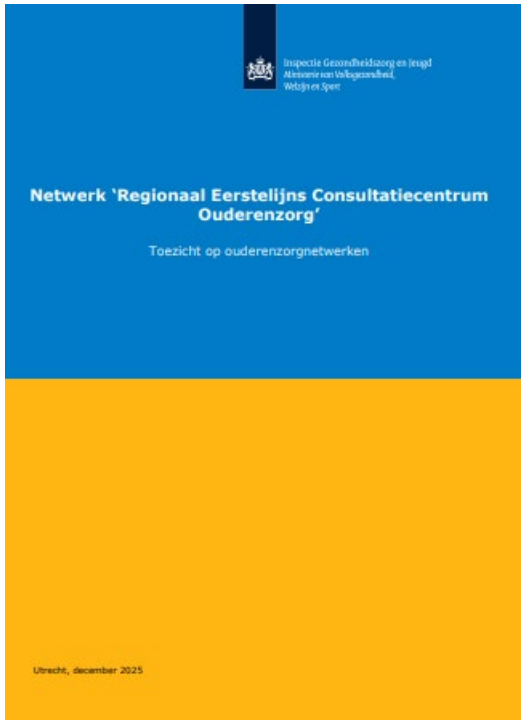
"Een bewoner met een wond wil vooral comfort, vertrouwen in goede zorg en behandeling die past bij wie hij of zij is. Als themateam Wondzorg zorgen wij ervoor dat in de praktijk de bewoner echt centraal staat.
Wij kijken samen met de bewoner en het zorgteam wat nodig is. Op basis van zorgvuldig onderzoek stellen wij een passend wondplan op, waarbij we rekening houden met wensen, gedrag en belastbaarheid van de bewoner, de mogelijkheden binnen het team en het geldende wondzorgbeleid. Geen wondplan is hetzelfde. Juist maatwerk maakt het verschil.
Onze deskundigheid brengen wij dichtbij: op de werkvloer, in consult en als laagdrempelige vraagbaak. We ondersteunen collega's met praktische handvatten en actieve coaching, zodat zij bekwaam en met vertrouwen kunnen handelen. Door kennis te vertalen naar helder en werkbaar wondbeleid overbruggen we kennistekorten en versterken we de kwaliteit van zorg in de dagelijkse praktijk.
In iedere unieke casus denken we oplossingsgericht mee en stemmen we het wondbeleid zorgvuldig af op de bewoner. Deze persoonsgerichte aanpak voorkomt verergering van wonden, draagt bij aan betere preventie, vermindert pijn en bevordert, waar mogelijk, snellere wondgenezing.
De bewoner merkt dit elke dag. Wonden worden eerder gesignaleerd, behandelingen sluiten beter aan bij persoonlijke behoeften en het comfort verbetert. We zien dat onze aanpak bijdraagt aan behoud of herstel van kwaliteit van leven. In sommige gevallen kunnen we zelfs ingrijpende vervolgbehandelingen voorkomen.
Zo geven wij invulling aan onze missie: goede, efficiënte en persoonsgerichte wondzorg voor iedere bewoner. Dat realiseren wij door te werken volgens actuele richtlijnen, kennis over (preventieve) wondzorg actief te delen en samenwerking te bevorderen met andere disciplines binnen en buiten de organisatie."

SLIM ORGANISEREN		
Voortgang	☺	De inhoud van de onderwerpen is volgens planning.
Zicht op kwaliteit: ervaringsmetingen	Uitvraag informele zorg (naasten): ruim voldoende tot goed. Naasten ervaren persoonlijke aandacht voor bewoners, een open en warme sfeer, betrokkenheid van professionals bij wie zij terecht kunnen voor overleg. Als verbeterpunten geven naasten aan dat het duidelijker moet zijn wie aanspreekpunt is en een sterker gevoel van samenwerking in een MDO (evaluatie zorgplan). Uitvraag informele zorg (vrijwilligers): ruim voldoende tot goed. Vrijwilligers ervaren een prettig contact met bewoners, ruimte om eigen ideeën te realiseren en een laagdrempelige betrokkenheid van medewerkers en ondersteuning van medewerkers dagbesteding. Als verbeterpunten geven zij aan meer handvatten te willen over benadering en dagindeling van een bewoner, betere afstemming met en betrokkenheid bij het team en duidelijk aanspreekpunt bij problemen met faciliteiten, zoals toegangstags.	
Leren & verbeteren 2026	In onze beleidsstukken en in het Kwaliteitsbeeld 2025 hanteren wij het begrip informele zorg om het onderscheid te maken tussen zorg door professionals en de inzet van naasten en vrijwilligers. Hoewel dit onderscheid begrijpelijk is, schuurt het met de beweging die wij als organisatie willen maken. Onze ambitie is om te werken vanuit samen zorgen. Wanneer we spreken over formele en informele zorg, benadrukken we impliciet een scheiding tussen “wij” (de professionals) en “zij” (naasten en vrijwilligers). Dit kan onbedoeld een wij-zij-cultuur in stand houden, terwijl sociale cohesie, wederkerigheid en een gelijkwaardige samenwerking juist essentieel zijn voor goede zorg en ondersteuning. In het strategisch opleidingsbeleid 2026-2029 wordt het begrip bewust breder gedefinieerd: het omvat het volledige netwerk rond een bewoner: van zorgteam tot behandelaar tot vrijwilliger en alle naasten die onderdeel zijn van het leven van de bewoner. Deze visie sluit naadloos aan bij onze karakteristieken (samen, deskundig en gedreven) en bij de ontwikkelingen naar een skill-based organisatie waar ieders talent telt en we niet alleen kijken naar functies, maar naar wat mensen kunnen, leren en bijdragen. Vanuit die gedachte is het wenselijk om in 2026 bewuster om te gaan met onze taal. Woorden doen ertoe. Taal kan verbinden, maar ook onbedoeld afstand creëren. In 2026 is er extra aandacht voor de toenemende complexiteit van zorgvragen en gedrag. Een veilig woon- en werkklimaat voor iedereen staat centraal. Dit vraagt om een goede ondersteuning van het gehele netwerk rond een bewoner door een nieuw initiatief: Interventieteam Gedrag (ITP). De geestelijke verzorging stimuleert het gebruik van moreel beraad bij morele stress. Daarnaast zijn er trainingen gegeven voor medewerkers, vrijwilligers en naasten, zoals Focussen (volgen & sturen) en de-escaleren.	

ERVARINGSMETING INFORMELE ZORG: NAASTEN aantal respondenten = 197	SCORE
Belangrijke contacten onderhouden	7.8
Samenwerken met professionals en vrijwilligers	7.8
Passende leefomgeving	7.8
Doen wat ertoe doet (als voorheen)	7,5
Ondersteunen van medebewoners	6,8

ERVARINGSMETING INFORMELE ZORG: VRIJWILLIGERS aantal respondenten = 86	SCORE
Passend vrijwilligerswerk	8.4
Werk voldoet aan de verwachtingen	8.3
Goede begeleiding	8.3
Duidelijk wie kan helpen bij vragen	8.1
Samenwerken met professionals en naasten	7,8
Ruimte voor terugkoppeling/feedback	7.7
Voldoende handvatten in omgaan met bewoner	7.5
Behoefte aan extra uitleg/scholing	3,5

SLIM ORGANISEREN		
Voortgang	☺	De inhoud van de onderwerpen zijn volgens planning verlopen.
Zicht op kwaliteit:	Op basis van het inspectierapport van Nonna Reco, de evaluatie van Nonna Wijzer en de pilot regionale flexibele inzet (Nonna Werkt) kan worden vastgesteld dat de regio duidelijke stappen zet richting structurele samenwerking. Met name op het gebied van eerstelijnsconsultatie, wachtlijstbeheer en interne detachering ontstaat steeds meer onderlinge afstemming en gezamenlijke werkwijzen. Tegelijkertijd komt in vrijwel alle samenwerkingsprojecten een terugkerend knelpunt naar voren: de diversiteit aan gebruikte ICT-systemen en het gebrek aan onderlinge aansluiting daarvan. Organisaties werken met verschillende cliëntdossiers, planningssystemen en registratietools, die niet of beperkt met elkaar communiceren. Dit vormt een belemmering voor efficiënte samenwerking, met name waar het gaat om de veilige overdracht van persoonsgegevens. De systeemverscheidenheid leidt vaak tot extra handmatige handelingen, verhoogde administratieve lasten en risico's op fouten of vertraging.	
Leren & verbeteren 2026	De ambitie om regionaal samen te werken op consultatie, wachtlijstbeheer en regionaal werkgeverschap, vraagt niet alleen bestuurlijke en organisatorische afstemming, maar ook om passende technische koppelingen. Zonder betere aansluiting tussen systemen blijft de uitvoeringspraktijk kwetsbaar en afhankelijk van tijdelijke oplossingen. Nonna Werkt Het (deels of volledig) stoppen met zzp'ers in de ouderenzorg is op dit moment een groot thema in Nederland. Voor De Waalboog heeft dit zowel organisatorische, financiële als strategische gevolgen. Op 1 maart 2026 stoppen we met de inzet van ZZP'ers. Hiervoor wordt actief gestuurd op uitbreiding van de interne flexpool van De Waalboog, worden aan ZZP'ers aantrekkelijk dienstverbanden geboden en zetten we in via Nonna Werkt op regionaal werkgeverschap. Op basis van de eerste ervaringen in 2025 worden vervolgstappen genomen; doorontwikkeling naar interne detachering tot 70 Fte in 2026 voor de 13 organisaties in de regio t.b.v. flexibele inzet.	



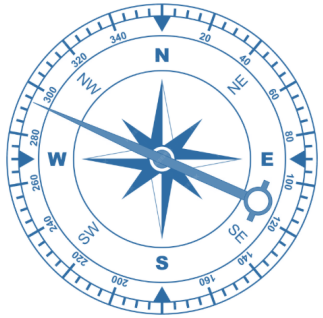


VOORUITBLIK 2026





WA-Strategisch-beleidsplan-26-29-print.pdf



STRATEGISCH BELEIDSPLAN ALS KOMPAS

Op 19 januari 2026 is het nieuwe strategisch beleidsplan geïntroduceerd binnen de organisatie. Dit plan is van en voor iedereen die bijdraagt aan het leven van onze bewoners. Dat geldt voor medewerkers in alle functies van alle organisatieonderdelen, maar ook voor naasten en vrijwilligers met wie we samen het dagelijks leven van bewoners vormgeven. Ieder van hen levert, vanuit zijn eigen rol, hierin een waardevolle bijdrage. Het strategisch beleidsplan is ons gezamenlijk kompas.

Het nieuwe strategische beleidsplan is geen compleet nieuwe koers. We bouwen voort op wat we al deden, maar leggen wel andere accenten. Afgelopen jaar hebben we samen belangrijke stappen gezet om het leven van bewoners zo prettig mogelijk te maken. In de praktijk merken we echter wel dat woorden zoals welbevinden, informele zorg, brugvrijwilligers, teams van de toekomst soms voelen als losse taken of projecten. Dat is begrijpelijk, want het zijn grote strategische onderwerpen. Toch horen ze allemaal bij elkaar. Ze hebben één gezamenlijk doel: bijdragen aan het welbevinden van bewoners. Dat is de basis van goede zorg.
Om het strategisch beleidsplan echt als een reisgids te kunnen gebruiken, is het belangrijk dat we elkaar begrijpen en dezelfde taal spreken. Zo zien we beter hoe alles met elkaar samenhangt en hoe ieder van ons hier vanuit zijn of haar rol aan bijdraagt.

Samen op expeditie
Ons strategisch beleidsplan is geen papieren plan dat in een la verdwijnt. Het is een uitnodiging om samen op expeditie te gaan. We weten waar we naartoe willen: zorg waarin het welbevinden van bewoners centraal staat. Hoe we dat het beste doen? Dat ontdekken we samen. Een expeditie is een gezamenlijke ontdekkingstocht. We proberen nieuwe ideeën uit, leren onderweg en delen wat werkt. Iedereen kan meedoen en bijdragen. Juist door te experimenteren en buiten de lijntjes te kleuren, ontstaan de mooiste inzichten en oplossingen.
We inspireren elkaar, leren van elkaar en maken gebruik van ieders talent en vakmanschap. Wat goed werkt, maken we zichtbaar, delen we met elkaar en laten we groeien binnen de organisatie. Zo ontstaat een toolbox vol praktijkvoorbeelden en successen waar iedereen gebruik van kan maken.

Dit vraagt om anders denken én anders doen en vooral om het samen te doen. Stap voor stap bouwen we aan toekomstbestendige zorg, met ruimte voor initiatief, leren en ontwikkeling. Zo zorgen we er samen voor dat we elke dag doen wat er écht toe doet voor iedere bewoner.

Op de volgende pagina’s staan bij elk strategisch thema de expedities beschreven en zijn meer concrete stappen beschreven om in 2026 op expeditie te gaan.

PERSOONSGERICHT ZORGEN

Expeditie ***Doen wat ertoe doet***

De expeditie gaat over echt leren kennen wie iemand is. Niet alleen de zorgvraag zien, maar vooral de mens daarachter. Dat vraagt soms om het anders doen dan we gewend zijn en juist daarin zit de ruimte om te ontdekken wat werkt.
We starten met een **warm welkom**. In de periode rond de verhuizing nemen we bewust de tijd om de bewoner en de mensen om hem of haar heen te leren kennen. Hoe ziet iemands leven eruit? We kijken naar iemands gewoonten en rituelen, naar hoe een fijne daginvulling eruitziet en waar iemand zichtbaar plezier en comfort aan beleeft.
Ieder team kan hierin zijn eigen manier vinden, passend bij de bewoner, de situatie en elkaar. Zo creëren we vanaf dag één een ondersteuning die echt klopt en er écht toe doet.
Wat we leren, leggen we eenvoudig vast. Zodat collega's, vrijwilligers en naasten snel begrijpen wat belangrijk is voor deze bewoner en hier in het dagelijks handelen op kunnen aansluiten. Zo wordt persoonsgerichte zorg iets van iedereen, elke dag opnieuw.

Vanuit het warme welkom ontstaat ook ruimte voor **praten over later**. We kijken niet alleen naar wat iemand nu nodig heeft, maar staan ook stil bij wensen voor de toekomst. Wat maakt het leven waardevol? Wat wil iemand beslist wel of juist niet? En hoe willen we er zijn als het leven kwetsbaarder wordt? Door hierover op tijd te praten, kunnen we samen keuzes maken die passen bij wie iemand is, tot het allerlaatste moment.

Deze expeditie nodigt uit om met een frisse blik te werken, nieuwsgierig te zijn en samen te ontdekken: wat doet er voor deze bewoner écht toe?

Expeditie *Doen wat ertoe doet*

EXPEDITIE-ONDERDEEL	ETAPPES IN 2026	MT-LID & EXPEDITIEGIDS
Van strategie naar praktijk	Ontwikkelen en gebruiken van een gezamenlijke taal rond welbevinden 1. Een werkgroep formeren die het strategisch beleid vertaalt naar materiaal dat medewerkers helpt om dezelfde taal te spreken. In de werkgroep zijn verschillende disciplines betrokken om o.a. begrippen als welbevinden te laden. 2. De werkgroep zorgt dat het materiaal in de vorm van bijvoorbeeld filmpjes, praatplaat en/of spel beschikbaar is voor de teams. 3. Teamleiders van teams in het primaire proces en van de ondersteunende diensten zetten het materiaal in om de concepten uit het strategisch beleid eigen te maken. 4. De gezamenlijke taal wordt gebruikt in overdrachten, zorgplannen, diverse overlegvormen en evaluaties met naasten.	Bestuurder & communicatie-adviseur
Warm welkom	1. Teams doen inspiratie op om een 'bewoner-in-beeld gesprek' anders uit te voeren dan ze gewend zijn (bronnen: goede voorbeelden uit de interne audit Warm welkom (2025), Waardigheid en Trots en andere websites). Ze gebruiken het materiaal dat gemaakt is om dezelfde taal te spreken als het gaat om welbevinden. 2. Het project brugvrijwilliger wordt verlengd en uitgebreid naar de andere locaties in nauwe samenspraak tussen team, zorgbemiddeling en de brugvrijwilligers. 3. Teams gaan experimenteren met het organiseren van een warm welkom voor nieuwe bewoners en reflecteren regelmatig: wat werkt en wat werkt niet voor een warm welkom. 4. Op locatieniveau wordt besproken wat werkt en wat niet werkt om een bewoner te leren kennen, het beeld van de bewoner toegankelijk vast te leggen en te bespreken welke informatie wenselijk is op dag één voor de bewoner, de naasten en voor het team. De informatie wordt beschikbaar gesteld voor de kwartaalrapportage (Q2-Q4). 5. Op organisatieniveau wordt het warm welkom vertaald naar een werkwijze die beschikbaar is in de Kennisbank Zenya en voorzien is van een toolbox met mooie voorbeelden en handige tools. 6. Op organisatieniveau worden de bevindingen van de interne audit welbevinden en de cliëntervaringen t.a.v. passende daginvulling uit 2025 gebruikt om teams te helpen de vertaling te maken van warm welkom naar doen wat ertoe doet. In afdelingsjaarplannen worden de aandachtspunten t.a.v. daginvulling en maaltijdbeleving opgenomen. De beleidsmedewerker kwaliteit gaat hierover in gesprek met de teamleiders (Q2). Ervaringen m.b.t. deze onderwerpen kunnen expliciet uitgevraagd worden via CareRate op afdelingsniveau. 7. De teams van Esdoorn en Hazelaar gaan experimenteren met een digitale bewoner-in beeld app om een bewoner te ondersteunen in wie hij is. Dit gebeurt in samenwerking met Miranda van Wageningen en Yvonne Keurentjes)	clustermanagers & beleids-medewerker clustermanager J&A & beleids-medewerker
Praten over later	1. Teams onderzoeken wat zij nodig hebben om het gesprek aan te gaan met naasten over de persoonsgerichte invulling van de laatste fase. Dit gebeurt in samenwerking met arts en geestelijke verzorger. Welke handvatten hebben zij nodig om samen met bewoner en naasten op een persoonsgerichte manier keuzes te maken tot het allerlaatste moment (afstudeeropdracht Nina Lamers). 2. Ontwikkelen en beschikbaar stellen van informatiemateriaal en tools 'praten over later'.	clustermanagers & beleids-medewerker

SLIM ORGANISEREN

Expeditie ***Anders denken, anders doen***

We gaan samen op reis om de manier waarop we werken en samenwerken te vernieuwen. In deze expeditie draait alles om persoonlijke erkenning, betrokkenheid en samenwerking. We willen dat iedereen – bewoners, naasten, vrijwilligers en medewerkers – zich gezien voelt en mee kan doen op een manier die bij hem of haar past. Drie belangrijke onderdelen van deze expeditie zijn:

1. Samen in een nieuw ritme

Gelijkwaardigheid in de ondersteuning aan bewoners ontstaat pas wanneer medewerkers, naasten en vrijwilligers elkaar zien als partners en de zorg- en ondersteunende processen dit mogelijk maken. In deze expeditie ontdekken we hoe we samen kunnen werken op een manier die bij iedereen past. We experimenteren met flexibele zorgmomenten die aansluiten bij het leven van bewoners én naasten, en met toegankelijke, efficiënte en zinvolle overlegvormen
Hierbij kijken we kritisch naar onze huidige routines, protocollen en werkwijzen en passen deze aan van taakgericht naar persoonsgericht. Zo bouwen we stap voor stap aan een organisatie waarin gelijkwaardig samenspel voelbaar is in de praktijk – voor bewoners en iedereen om hen heen.

2. Skill-based teams

We willen een organisatie zijn waar ieders talent telt. Daarom kijken we niet alleen naar functies, maar naar wat mensen kunnen, leren en bijdragen. We gaan experimenteren met creatieve vormen van werving, waarin ook anders opgeleiden een plek vinden in het zorgteam. We leren van en met elkaar op de werkvloer en bieden loopbaanpaden die passen bij iemands talent en ambitie. We verkennen samen hoe waardering eruitziet als we niet alleen naar functies kijken, maar naar wat mensen kunnen, leren en bijdragen. Zo zetten we talent in beweging — en veranderen we stap voor stap onze leer- en waarderingscultuur.

3. Interventieteam probleemgedrag (ITP)

Om zorgteams te ondersteunen bij bewoners met complex gedrag richten we een Interventieteam Probleemgedrag in. Het team biedt snelle, praktische en creatieve ondersteuning, mogelijkheden om te leren van elkaar en handvatten om de handelingsbekwaamheid van medewerkers, naasten en vrijwilligers te vergroten
Dit helpt de draagkracht en het werkplezier van het zorgteam te versterken, zodat iedereen zich gesteund voelt in uitdagende situaties.

Expeditie *Anders denken, anders doen*

EXPEDITIE-ONDERDEEL	ETAPPES IN 2026	MT-LID & EXPEDITIEGIDS
Samen in een nieuw ritme	1. Per locatie gaat minimaal één team experimenteren om het ritme van het woonzorghuis beter te laten aansluiten bij: - het leefritme bewoner en naasten; - toegankelijke, efficiënte en zinvolle overlegmomenten (overlegstructuur). Een team betreft alle betrokkenen in het primaire proces die om de bewoner heen staan. 2. Deze teams reflecteren regelmatig: wat werkt en wat werkt niet in het anders organiseren van processen. 3. Op locatieniveau wordt besproken wat wel werkt en wat niet en deze informatie wordt beschikbaar gesteld voor de kwartaalrapportage (Q2-Q4). 4. Op organisatieniveau worden, op basis van de ervaringen en bevindingen van de teams, werkwijzen en protocollen aangepast van taakgericht naar persoonsgericht zorgen. 5. Borging van processen die bijdragen aan het welbevinden van bewoners (doen wat ertoe doet). De ondersteunende diensten faciliteren de teams in het zoeken naar mogelijkheden om de zorg slim te kunnen organiseren (denk aan zorgtechnologie, digitale overlegmogelijkheden, e.d.).	Clustermanagers & beleids-medewerker
Skill-based teams	Effectieve en duurzame inzet van mensen en (hulp)middelen, georganiseerd rondom de bewoner. 1. Thema team Teams van de toekomst formeren, multidisciplinair met o.a. een HR-adviseur, opleidingsadviseur, recruiter. 2. Dit thema team is de denktank en vraagbaak om de skill-based benadering vorm te geven en het strategische opleidingsbeleid vorm te geven in de praktijk: ○ In dialoog met medewerkers over toekomstbestendige ouderenzorg, bijv. aan de hand van (on)gekend talent van WZW; ○ Vaststellen van kritische skills (kern-skills, vakinhoudelijke skills, toekomst skills); ○ Bijdragen aan de ontwikkeling van een modulair en skillsgericht aanbod (intern en extern, in samenwerking met onderwijsinstellingen). 3. Op organisatieniveau worden tools ontwikkeld, verzameld en uitgeprobeerd: welke tools werken en welke niet om inzicht te krijgen in (on)gekend talent, het beste in teamleden naar boven te halen en passende loopbaanpaden te ontwikkelen. 4. Op organisatieniveau worden de adviezen uit het afstudeerproject ‘ik-zie-je strategie’ verder uitgewerkt en uitgeprobeerd om mensen te boeien en te binden aan De Waalboog.	HR-manager & beleids-medewerker
Interventieteam probleemgedrag (ITP)	1. Het concept-plan uitwerken in samenwerking met leden van het Regionaal Consultatieteam Gedrag (RCG), ICT en andere disciplines. 2. Uitvoeren plan van aanpak: - Ontwikkelen van handvatten en tools om teams te ondersteunen bij het omgaan met bewoners met complex gedrag. - Kennisbank vullen met best-practices in de vorm van bijvoorbeeld filmpjes en andere visuele instructies. - Borgen veilig werkklimaat voor medewerkers doordat onderdelen een samenhangend geheel vormen.	Manager B&B & beleids-medewerker

SAMENWERKEN IN NETWERKEN

Expeditie *Samen doen*

Samen sterk in behandeling en begeleiding (Nonna Reco)
Op wijkniveau breiden we de samenwerking in het bieden van behandeling en begeleiding verder uit. Specialisten ouderengeneeskunde, gezondheidspsychologen en paramedische behandelaren van De Waalboog, Kalorama, ZMW en ZZG Zorgroep ondersteunen de huisartsenpraktijken in regio Nijmegen vanuit Nonna Reco. De specialisten ouderengeneeskunde zijn daarin de 'linking pin'. Het streven is om aan iedere huisartsenpraktijk in de regio een specialist ouderengeneeskunde verbonden te hebben.

Samen sterk in zorgbemiddeling (Nonna Wijzer)
In Nonna Wijzer zijn we gestart met regionaal wachtlijstbeheer voor de verpleeghuiszorg. Samen met andere ouderenzorgorganisaties helpen we mensen die langdurige zorg nodig hebben aan een passende woonplek. Met Nonna Wijzer kunnen we dat sneller doen, vooral in situaties waarin iemand nog niet op een wachtlijst staat voor een specifieke woonzorgplek in de regio. Met deze samenwerking zijn we gestart in 2025 en breiden we de komende jaren verder uit.

Community Care in een krachtige werk- en leeromgeving (Samen Sterk)
Op locatie Lentsehof en in 2028 ook op Living-Inn Winkelsteeg wordt invulling gegeven aan het concept Community Care (gemeenschapszorg) en vinden expedities plaats om een krachtige leer- en werkomgeving te creëren in samenwerking met de HAN, ROC en UKON. In deze Leer- & Innovatie Omgeving (LIO) komen persoonsgericht zorgen, leren en innoveren en praktijkonderzoek samen.
De samenhang tussen onderzoek, onderwijs en praktijk draagt bij aan een toekomstbestendige ouderenzorg, doordat flexibel ingespeeld kan worden op leervraagstukken en informeel leren erkend wordt door kennis- en onderwijsinstellingen en netwerkpartners.

Expeditie *Samen doen*

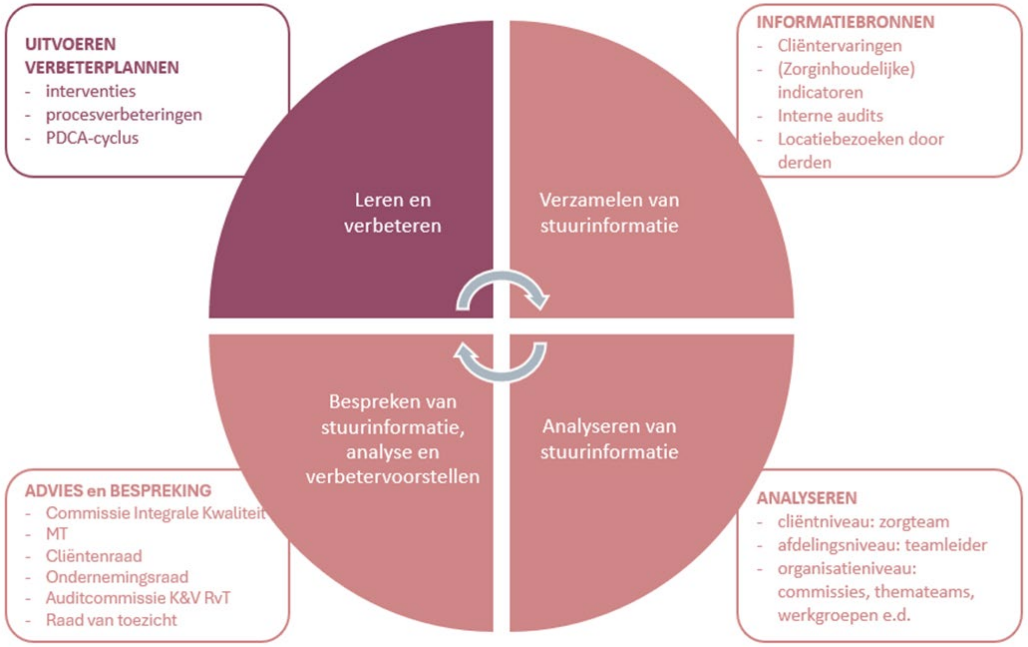
EXPEDITIE-ONDERDEEL	ETAPPES IN 2026	MT-LID & EXPEDITIEGIDS
Nonna Reco	1. Rapport IGJ: Toezicht op ouderenzorgnetwerken Netwerk 'Eerstelijns Consultatiecentrum Ouderenzorg bespreken en een plan van aanpak maken om samen oplossingsgericht te werken aan de uitdagingen: - Financiële en organisatorische borging van Nonna Reco. - Ontwikkeling van ondersteunende digitale systemen om efficiënt kennis uit te wisselen en af te stemmen in de keten. - Betrekken van het cliëntperspectief in evaluaties op een uniforme en structurele wijze.	Manager B&B & beleids-medewerker
Nonna Wijzer	1. Uitvoeren van het plan van aanpak 2026 (Q1-4). 2. Evaluatie vanuit cliëntperspectief: zijn cliënten en naasten tevreden over aanmelding, plaatsing op de wachtlijst en verhuizing (Q4).	Manager B&B & beleids-medewerker
Nonna Werkt	1. Uitvoeren plan van aanpak m.b.t. inzet van flexibele zorgprofessionals in regio Nijmegen (en daarmee te stoppen met de inzet van zelfstandige zorgprofessionals (ZZP'ers) in individuele organisaties. 2. Verder uitbouwen en doorontwikkelen van regionaal werkgeverschap.	Bestuurder Teamleider capaciteit
Community Care in een krachtige werk- en leeromgeving.	1. Reflecteren met de teams op wat goed gaat, waar ze trots op zijn, waar kansen liggen en welke obstakels een belemmering vormen in de verdere ontwikkeling van het concept gemeenschapszorg in een krachtige leer-werkomgeving. 2. Het Thematean Teams van de toekomst is aangehaakt en vormt de denktank en vraagbaak in het omgaan met vraagstukken, het delen van goede voorbeelden en successen en de verdere ontwikkeling van skill-based opleiden.	Clustermanager & beleids-medewerker

Kwaliteitsmanagement 2026: tellen en vertellen

Zicht en grip hebben op kwaliteit vormen de basis voor het structureel verbeteren van kwaliteit en veiligheid. Door informatie uit verschillende bronnen te bundelen, krijgt De Waalboog een scherp en actueel beeld van de praktijk. Stuurinformatie maakt het mogelijk om de voortgang van expedities te volgen, de zorginhoudelijke kwaliteit te bewaken en tijdig bij te sturen waar dat nodig is. Dit continu proces van leren, verbeteren en vernieuwen draagt direct bij aan het welbevinden van onze bewoners.

Op pagina 32 zijn de indicatoren opgenomen die gekoppeld zijn aan de strategische thema's. Op pagina 33 zijn de zorginhoudelijke indicatoren weergegeven.

De inzichten uit ervaringsmetingen, zorginhoudelijke indicatoren en interne audits met mooie praktijkvoorbeelden uit 2025 worden verzameld en gebundeld in digitale toolboxen. Deze vormen een belangrijke basis voor de expedities van 2026. Teams kunnen hieruit putten, bijvoorbeeld uit de toolbox 'Warm Welkom', om bewezen werkwijzen en praktische tools toe te passen en verder te bouwen aan continue verbetering.
Daarnaast wordt deze informatie benut voor organisatiebrede kwaliteitsverbeteringen in processen en systemen die buiten de directe invloedsfeer van teams liggen, zoals aanpassingen in het ECD die bijdragen aan een efficiëntere en betere informatieoverdracht.



INZICHT IN KWALITEIT

Zorginhoudelijke indicator

Ervaringen als indicator

Een **indicator** heeft een signaalfunctie. Het is geen directe maat voor kwaliteit, maar maakt iets zichtbaar waar je samen over in gesprek gaat, op reflecteert en mogelijk tot verbetering komt.

LEREN & ONTWIKKELEN

Indicatoren op basis van de strategische thema's

strategisch thema	expeditie	indicator	periode	Publicatie in	MT-lid & expeditiegids
Persoonsgericht zorgen	Van strategie naar praktijk	Opleveren van materiaal om 'dezelfde' taal te spreken + onderlinge samenhang van onderwerpen.	Q1-2	Kennisbank Zenya	Bestuurder & communicatie-adviseur
	Warm welkom	Interne audit welbevinden zorgdossier (vertaling van 'bewoner-in-beeld' naar passende ondersteuning). Vragenlijst Cliënt-in beeld in ONS ingevuld (80%)	Q4	Kwartaalrapportage Auditrapport WIN	clustermanagers & beleidsmedewerker
	Praten over later	Uitvraag ervaringen (nazorggesprek).	Q2-4	Kwartaalrapportages	clustermanagers & beleidsmedewerker
Slim organiseren	Samen in een nieuw ritme	Reflectieverslag per locatie (van experimenterende teams).	Q2-4	Kwartaalrapportages	Clustermanagers & beleidsmedewerker
	Skill-based teams	Bevindingen en behaalde resultaten (opstekers, opgestoken en obstakels) via thematean.	Q2-4	Kwartaalrapportages	HR-manager & beleidsmedewerker
	Interventieteam probleemgedrag	Voortgang plan van aanpak.	Q1-4	Kwartaalrapportages	Manager B&B & beleids-medewerker
Samenwerken in netwerken	Nonna Reco	Voortgang plan van aanpak. Evaluatie samenwerking stakeholders.	Q1-4	Kwartaalrapportages	Manager B&B & beleids-medewerker
	Nonna wijzer	Voortang plan van aanpak. Uitvraag ervaringen bewoners/naasten.	Q1-4 Q4	Kwartaalrapportages Kwartaalrapportages	Manager B&B & beleids-medewerker
	Community Care in een krachtige werk- en leerwerkomgeving	Evaluatie (opstekers, opgestoken en obstakels vanuit de teams).	Q3	Kwartaalrapportage	Clustermanager & beleids-medewerker

Zorginhoudelijke indicatoren

onderwerp	indicator	monitoren via	periode	publicatie in	MT-lid (en on
Thematean Parkinson	% bewoners met diagnose Parkinson(isme) dat een consult heeft gehad.	registratie	Q1-4 Q4	Kwartaalrapportages Jaarverslag thematean Parkinson	Manager; lid van commissie IK
Thematean Diabetes	% bewoners met diagnose diabetes dat een consult heeft gehad van het thematean. % bewoners, insulineafhankelijk, dat goed ingesteld is met behulp van de FreeStyle Libre.	registratie registratie	Q1-4 Q1-4	Kwartaalrapportages Kwartaalrapportages Jaarverslag thematean Diabetes	Manager; lid van commissie IK
Thematean Wondzorg	Prevalentie meest voorkomende wondtypes per locatie waar het wondzorgteam bij betrokken is.	registratie	Q1-4	Kwartaalrapportages Jaarverslag thematean Wondzorg	Manager; lid van commissie IK
Wzd	% bewoners waarbij een vorm van onvrijwillige zorg is ingezet.	ONS	Q1-4	Kwartaalrapportage Jaarverslag Wzd	Bestuurder Commissie Wzd
Medicatie-veiligheid	Procesevaluatie per locatie door Zorgapotheek. % medicatie-incidenten per locatie en afdeling.	externe audit MIC	Q3 Q1-4	Rapportage per locatie (Zorgapotheek) Kwartaalrapportages	Zorgapotheek Medicatiecommissie
Infectie-preventie	Evaluatie hygiëne en infectiepreventie per locatie. Kwaliteitsmeting schoonmaak.	HKM-audit		Kwartaalrapportage Q4	Medisch manager (DIP CWZ en HKM-ers)
MIC & GOG algemeen	MIC meldingen per locatie en per afdeling. GOG meldingen per locatie en per afdeling.	ONS Zenya	Q1-4	Kwartaalrapportages	Clustermanagers
Klachten	Aantal klachten per locatie + klachtcategorie. Analyse van klachten in afgelopen kalenderjaar. Analyse meldingen onvrijwillige zorg.	Registratie	Q1-4 Q1	Kwartaalrapportages Klachtenjaarverslag CVP Jaarverslag Wzd CVP	Bestuurder

de waalboog

met zorg voor wie je bent