

KWALITEITSBEELD 2024 STICHTING LUDGERUS



Voorwoord

In 2024 is het kwaliteitskader voor de zorg vervangen door een nieuw landelijk kader: het Generiek kompas. Vier belangrijke pijlers zijn persoonsgerichte zorg, samen leren en verbeteren, goed werkgeverschap en een gezonde bedrijfsvoering.

Bij Ludgerus vertalen we de pijlers van het kompas naar onze eigen praktijk, waarbij we uitgaan van wat écht belangrijk is voor de mensen aan wie wij zorg bieden. Ons kwaliteitsbeeld 2025 geeft inzicht in hoe we in 2025 onze kwaliteit verder versterken, vanuit onze missie en visie. In dit kwaliteitsbeeld delen we onze ambities, resultaten en verbeterpunten voor het komende jaar.

Een belangrijk aandachtspunt in het kompas is het voorkomen van een grotere zorgvraag door te kijken naar wat ouderen zelf en samen met hun netwerk kunnen. Dit is belangrijk, omdat het aantal ouderen dat zorg nodig heeft sterk stijgt. Er zijn landelijk twee keer zoveel zorgmedewerkers nodig, als we hier niet op een andere manier mee omgaan. Omdat er niet twee keer zo veel medewerkers zijn of gaan komen, is een andere benadering nodig.

Bij Ludgerus hebben we al veel ervaring met een andere benadering: samen actief leven. Dit heeft als gevolg dat van de 320 bewoners 100 bewoners actief zijn als vrijwilliger bij Ludgerus. Bewoners kennen elkaar en doen al veel voor elkaar. Tegelijkertijd kunnen we daar, samen met het netwerk van bewoners, nog veel meer in betekenen met elkaar om de zorg toegankelijk te houden

In 2025 starten we daarom met het implementeren van De Schijf van Vijf. Dit is een hulpmiddel om in gesprek te gaan met cliënten en hun naasten. Aan de hand van vijf vragen kijken we met de cliënt wat deze zelf nog kan, welke hulpmiddelen zinvol zijn en wat familie, het netwerk en anderen kunnen doen. Pas als laatste kijken we waarvoor onze zorgmedewerkers van meerwaarde zijn. Zo leveren samen met medewerkers, bewoners, cliënten, hun naasten en samenwerkingspartners aan het behouden van toegankelijke zorg voor ouderen van goede kwaliteit.

Jorinde Klungers

Directeur-bestuurder



Wie zijn wij en waar staan we voor?

Stichting Ludgerus is een organisatie, die wonen, welzijn en zorg met elkaar verbindt. Dat doen wij in "Ludgerus".

Ludgerus is een wooncomplex in de wijk Keizerslanden in Deventer met 250 sociale huurwoningen voor mensen vanaf 60 jaar.

Daarbij staat zelfstandig wonen in een gemeenschap die omziet naar elkaar, centraal.

Kenmerkend voor Ludgerus is de focus op samen actief leven met een hoge mate van betrokkenheid van bewoners. We bieden een uitgebreid servicepakket dat erop is gericht, dat bewoners zo lang mogelijk zelfstandig kunnen wonen. Zo is er een uitgebreid activiteitenprogramma voor en door bewoners, met ondersteuning van een vrijwilligerscoördinator. Zo blijven we samen actief leven!

De ondersteuning bestaat onder andere uit 24 uur per dag alarmopvolging, het op indicatie bieden van hulp bij het huishouden, verpleging en/of persoonlijke verzorging.

In dat kader bieden we zorg op basis van de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning), Zvw (Wijkverpleging) en de Wlz (Modulair Pakket Thuis).

Wij zijn een professionele organisatie, klein in omvang, en werken sterk vanuit onze visie.

We zijn een team van 45 medewerkers, waarbij het managementteam uit de directeur-bestuurder en 2 managers bestaat, het zorgteam uit 29 medewerkers, het team huishouding uit 8 medewerkers en het team bedrijfsvoering uit 3 medewerkers. Daarnaast is er 1 medewerker Kwaliteit en 1 coördinator Vrijwilligers en Welzijn werkzaam binnen Ludgerus.

Ook is er vanzelfsprekend een Raad van Toezicht. Deze houdt toezicht op de strategie en het beleid van de stichting.

De coördinator Vrijwilligers en Welzijn heeft een centrale rol binnen Ludgerus. Van de ruim 300 bewoners, zijn er 100 bewoners vrijwilliger binnen Ludgerus. Daarnaast zijn er 20 vrijwilligers betrokken die niet op Ludgerus wonen.

Meer weten over ons concept? Kijk dan op: [Stichting Ludgerus \(samenactiefleven.nl\)](https://samenactiefleven.nl)



Medezeggenschap

We hebben een actieve medezeggenschapscultuur. Zo is er een bewonerscommissie (voor alle zaken rondom wonen), een cliëntenraad (voor bewoners met zorg door Ludgerus) en een medewerkersvertegenwoordiging actief.

Het verhaal van Ludgerus

"Had ons van tevoren verteld hoe fijn we hier zouden wonen, we hadden het niet geloofd."

Want het was een hele stap, het afscheid nemen van ons oude huis. Maar wat een vrees was, bleek een zegen. We zijn hier opgebloeid, er is hier zoveel te beleven. Samen maken we deze plek bijzonder. We kennen elkaars talenten, we kijken naar elkaar om. Zo blijven we zelfstandig en actief. En zijn we langer vitaal."

Onze missie

Ludgerus biedt zelfstandig wonen binnen een warm, actief "klein dorp". De bewoners (60+) hebben de regie over hun eigen leven én over de dagelijkse activiteiten bij Ludgerus. Zo blijven bewoners vitaal en trekken ze samen op. Zorg is beschikbaar, als dat nodig is.

Onze visie

Ludgerus streeft naar een maatschappelijke verandering: ouderen die 'samen actief leven'. Door ons concept te delen, willen we een positieve invloed realiseren op het leven van zoveel mogelijk ouderen. Of dat nu is door anderen te inspireren, of door zelf op nieuwe plekken aan de slag te gaan.

Samen Actief Leven

Nabij

Of je hier nu woont of werkt: je bent onderdeel van een hecht geheel. We zijn er voor elkaar. Die warmte is moeilijk in woorden uit te leggen; je voelt het wanneer je binnenkomt. Ludgerus is zelfstandig wonen met hulp en zorg dichtbij: een veilig gevoel.

Samen verantwoordelijk

Ludgerus is van de bewoners. Dit is hun thuis, hun leven. Bewoners zijn betrokken en actief: ze organiseren activiteiten, doen baliediensten en onderhouden de tuin. Daarin maken ze hun eigen keuzes en regelen ze veel zelf. Ook medewerkers krijgen die ruimte. Omdat bewoners en medewerkers samen verantwoordelijk zijn, is er gelijkwaardigheid.

Optimistisch

We geloven in de kracht van positieve gezondheid. We kijken naar alles wat wél mogelijk is. Door elkaar goed te kennen en samen plezier te hebben, blijven we langer vitaal. Het leven houdt niet op als je ouder wordt. Het biedt juist nieuwe kansen.

Uitnodigend

We zijn uitnodigend naar elkaar en onze omgeving. Ons kleine dorp is verbonden met de mensen en de mogelijkheden om ons heen. De levendigheid die Ludgerus biedt, heeft voor de hele wijk een positief effect.



Stichting Ludgerus



Dichtbij voorzieningen

Wij bieden diverse services aan, maar kiezen er bewust voor om niet in alle gemakken te voorzien. Als die in de nabije omgeving beschikbaar zijn, stimuleren we bewoners om naar buiten te gaan. Goed voor de binding met de buurt én de vitaliteit van onze mensen.



Mens voor resultaat

Ludgerus draait om mensen, om het warme gevoel. Dat stellen we nooit in de waagschaal. Natuurlijk moet dat wat we het liefst doen, financieel haalbaar zijn. Daar proberen we op allerlei manieren voor te zorgen. Maar wat prettig is voor bewoners, staat altijd voorop.



Zorg niet leidend

Voor een deel van de bewoners maakt zorg onderdeel uit van het leven op Ludgerus. Daar ontkomen we niet aan. Maar door ons te richten op de wensen en mogelijkheden van mensen, stellen we zorg uit, en maken die minder complex. Onze focus op welzijn heeft daar ook een belangrijk aandeel in.



Sterk teamgevoel

Ons team is goud waard. Even professioneel als betrokken, altijd bereid zich voor de ander in te zetten. Die mentaliteit werkt aanstekelijk voor de sfeer onder de bewoners: het een versterkt het ander. Het gevoel dat heerst: we bij Ludgerus woont of werkt, die heeft geluk.



Geïntegreerd in de samenleving

Ons huis staat niet op zichzelf, juist: het maakt onderdeel uit van de wijk waarin het staat. Onze activiteiten verbinden mensen, van binnen en buiten. Zo spelen we een rol in de vitaliteit en sociale cohesie in de wijk: door mensen te activeren en daarnaast een veilige leefomgeving te bieden.



Het recept van Ludgerus werkt. Onze bewoners zijn actief, sociaal, voelen zich van waarde en hebben plezier. Die actieve houding draagt bij aan hun welzijn en gezondheid.



Samen Actief Leven

Optimale grootte 200 tot 250

Dat Ludgerus zo'n prettige plek is, hangt samen met de omvang. Groot genoeg om je eigen gang te gaan, om je terug te trekken als je daar behoefte aan hebt. Maar ook klein genoeg om stevond te zijn en een geweldige saamhangendheid te ervaren.



Eigen identiteit

Ludgerus heeft haar wortels in het katholiecisme. Hoewel dat anno 2023 niet zo zichtbaar meer is, vormt het een belangrijk bindmiddel onder onze bewoners. Die eigen identiteit zal op iedere plek uniek zijn, maar is essentieel om het concept te laten slagen.



Diversiteit in bewoning

Om het concept van Ludgerus lewendig te houden, hebben we verschillende woonvormen ontwikkeld. Ook in een tijdelijke vorm. Het is belangrijk dat bewoners hun leefomgeving kunnen aanpassen aan hun levensfase. Tegelijkertijd zijn we ingesloten op het leven van zorg en maakt de beschikbaarheid daarvan deel uit van onze aantrekkingskracht.

Onze beloftes



Actief en gezond

We kijken samen naar de mogelijkheden en de wensen van iedere, unieke, bewoner. Onze eerste vraag is altijd: wat kan er wel?



Samen zelfstandig

Ludgerus is van haar bewoners. Dit is hun thuis, dit is hun leven. Een eigen voordeur, met hulp en zorg dichtbij.



Vitale buurten

Het Ludgerus-concept zet mensen in hun kracht. We bieden levendigheid die voor de hele wijk betekenis heeft.



Stichting Ludgerus

Generiek kompas:

Bouwsteen 1: Het kennen van de wensen en behoeften

Hoe doen we dat?

We werken vanuit de visie “Positieve Gezondheid” ontwikkeld door Machteld Huber (Institute for Positive Health).

Hierbij staat niet de ziekte centraal, maar betekenisvol leven: wat zijn drijfveren, wat geeft energie.

Alle medewerkers, ook medewerkers van bijv. bedrijfsvoering, hebben hierin een cursus gevolgd.

Daarnaast hebben ook 52 bewoners in 2024 een bijeenkomst over positieve gezondheid gevolgd.

Reacties op de bijeenkomst variëren in het overgrote deel van “positief”, “leerzaam”

“zinvol/begripvol/waardevol” “prettig /fijn/ontspannen” tot “gezellig leuk”.

Hoe zetten we praktisch de visie “Positieve Gezondheid” in?

Op het moment er een zorgindicatie is, gaan we met de bewoner in gesprek over haar/zijn gezondheid met behulp van het zgn. Spinnenweb dat is ontwikkeld door iPH.

Dit is een vaststaand onderwerp en komt zowel in de intake aan bod als in elke evaluatie. Door op deze wijze het gesprek in te zetten, creëer je een open gesprek.

Evaluaties vinden plaats op het moment er een veranderde zorgvraag is, maar in elk geval jaarlijks bij een Zvw-indicatie en halfjaarlijks bij een Wlz-indicatie.

Betrekken inzetten mantelzorg:

Doordat bewoners zelfstandig wonen is er een zeer grote mate van zelfregie. Bewoners vinden dat belangrijk. Met name zien we dat bij echtparen en samenwonenden. Daarin pakt degene die geen hulp/zorg nodig heeft, vanzelfsprekend die taken op die hij/zij kan overnemen. Daarnaast zien we dat kinderen vaak al wat “taken” overnemen, zoals boodschappen doen, helpen bij de administratie en meegaan naar ziekenhuisbezoek. Het kan echter nog meer, als we kijken naar het WOZO¹ programma. In het kader van mantelzorgbeleid is er een samenwerking met Mantelzorg Carinova in gang gezet. Dit heeft geresulteerd in een mantelzorgavond in Ludgerus.

Communicatie:

Elke bewoner krijgt bij aanvang zorg een Eerst Verantwoordelijk Verzorgende (EVVer) toegewezen. Deze is de eerste aanspreekpersoon zowel voor de bewoner als de mantelzorger. Daarnaast is een tweede collega vervangend EVVer. We zijn een klein team; dat houdt in dat bij vragen beide EVVers kunnen worden aangesproken. Ook is een wijkverpleegkundige bereikbaar voor vragen. Is deze niet aanwezig, dan wordt de vraag zo spoedig mogelijk opgepakt.

We maken gebruik van Nedap ONS. Hierin staat ons digitale zorgdossier. Bewoners met zorg kunnen meelezen in het zorgdossier via Carenzorgt. Ook mantelzorgers kunnen, op het moment de bewoner zelf hier toestemming voor geeft, meelezen via Carenzorgt.

Een ander communicatiemiddel is OZO verbindzorg. Toestemming voor toegang van OZO verbindzorg ligt ook bij de bewoner zelf. Hij/zij bepaalt wie toegang krijgt. Veelal gebeurt dit in samenspraak met mantelzorger(s).

In OZO verbindzorg kan iedereen die verbonden is aan het zorgnetwerk van de betreffende bewoner, communiceren met bijv. de huisarts, apotheek, zorgaanbieders en familie/mantelzorgers.

¹ Programma Wonen Ondersteuning Zorg voor Ouderen
Kwaliteitsbeeld 2024 Stichting Ludgerus

Anders werken in de zorg:

Krapte op de arbeidsmarkt en de toenemende vergrijzing maakt dat we op een andere manier moeten gaan werken. Dat geeft ook het WOZO-programma aan.

Hiervan zijn we ons bewust. In 2025 schrijven en implementeren we “in stappen naar Samen Actief Leven”. Daarin is ook zorgtechnologie een onderwerp.

Doelstellingen in 2025

- Borgen van de visie “Positieve gezondheid” in het zorgproces;
- Mantelzorgbeleid vaststellen met een plan van aanpak. Intensievere samenwerking met “Mantelzorg Carinova” bewerkstelligen;
- Inzetten op zorgtechnologie;
- Beleid beschrijven en implementatie van “in Vijf Stappen naar Samen Actief Leven” naar aanleiding van de “schijf van vijf”. Deze schijf van vijf gaat in de loop van 2025 nog meer centraal staan in onze benadering op zorgvragen en bestaat uit de volgende vragen/stellingen:

1. Wat kunt u zelf?
2. Welk hulpmiddel kan er worden ingezet?
3. Wat kan een mantelzorger/familie?
4. Wat kan het sociaal netwerk of instantie?
5. Als laatste optie wordt er zorg ingezet binnen de geldende regels.



Tevredenheid van bewoners met zorg

Net als voorgaande jaren hebben we het klanttevredenheidsonderzoek (de zgn. PREM) onder bewoners met wijkverpleging laten uitvoeren door ZorgfocuZ.

Met de resultaten zijn we erg tevreden, nu is ons doel deze cijfers vast te houden (voor de cijfers: zie volgende pagina).

Cliëntervaringsonderzoek 2024

PREM Wijkverpleging | Stichting Ludgerus



Deze factsheet toont de belangrijkste uitkomsten van het cliëntervaringsonderzoek over de PREM Wijkverpleging in 2024. Het onderzoek is uitgevoerd samen met onderzoeksbureau ZorgfocuZ. De doelgroep bestaat uit cliënten die in 2024 wijkverpleging of verzorging thuis hebben ontvangen. Cliënten hebben een uitnodigingsbrief en vragenlijst gekregen. Aan cliënten werd gevraagd om de vragenlijst schriftelijk of online in te vullen. Naast de scores van 2024 (in groene tekst) staan de scores van het vorige meetjaar (in grijze tekst). In de cirkels rechtsboven worden de gemiddelde scores weergegeven van alle 51 zorgorganisaties waar ZorgfocuZ het onderzoek voor heeft uitgevoerd.

Respons	
Uitgenodigd	74
Ingevuld	49
Respons	66%



Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken

Hoe doen we dat?

Netwerk rondom de bewoner met een zorgvraag

Doordat bewoners zelfstandig wonen en hun eigen regie voeren, zijn medewerkers minder gewend om het gesprek aan te gaan met mantelzorgers.

Echter, de toekomst van de zorg en de toenemende kwetsbaarheid van de oudere bewoner, brengt met zich mee dat dit echt nodig is.

We gaan van “zorgen voor, naar zorgen dat”. Dat brengt een verandering in de zorg met zich mee.

Medewerkers die al langer werkzaam zijn in de zorg, moeten op een andere manier gaan zorgen.

Daarnaast is het een gegeven dat ook bij mantelzorgers en bewoners zelf “de knop om moet”. Wat voorheen vanzelfsprekend was op het moment er zorg geboden werd, is niet langer haalbaar.

Niet alle zorg kan meer gegeven worden.

Samenwerking tussen medewerker, bewoner en mantelzorg is hierbij het credo. In 2025 is dit een actiepunt.

Bij bewoners met een Wlz-indicatie is er een MDO-overleg. Daar kunnen mantelzorgers, als de bewoner hiervoor toestemming geeft, bij aansluiten. Zo kan het gesprek worden aangegaan. Verder is er OZO verbindzorg, waardoor er minder afstand komt tussen mantelzorg en medewerker. Implementatie van het mantelzorgbeleid zal bijdragen aan verbetering van het omgaan met het netwerk van de bewoner.

Netwerk binnen Ludgerus

Naast de bewoner met zorg wonen ook bewoners zonder zorg op Ludgerus. Samen actief leven houdt in dat je elkaar ondersteunt of helpt als dat nodig is. Daarom zetten we sterk in op het werven en behouden van vrijwilligers en het organiseren van activiteiten. Onze coördinator Vrijwilligers en Welzijn levert hier dé belangrijke bijdrage in. Hij is de vraagbaak voor de vrijwilligers, maar ook de verbinder.

Veel activiteiten worden door de vrijwilligers zelf gedragen: zoals bijv. de tuin verzorgen, de baliebezetting, de bardienst, koffie schenken, kleine klusjes doen, de spelletjesmiddagen.

Grotere activiteiten zoals bijv. een gezellige avond worden georganiseerd door de coördinator in samenwerking met de activiteitencommissie van bewoners en uitgevoerd door vrijwilligers.

Doordat er een grote groep vrijwilligers werkzaam is binnen de eigen woonomgeving, is er sprake van een grote verbondenheid met elkaar.

Met alle vrijwilligers is regelmatig contact. Ook wordt er jaarlijks een bedankavond georganiseerd.

Twee tot drie keer per jaar vindt er een bijeenkomst plaats voor de bewoners die in Ludgerus zijn komen wonen. Het doel daarbij is kennis maken met elkaar, en de visie nog een keer onder de aandacht brengen bij nieuwe bewoners. Aan deze bijeenkomst nemen zowel de directeur-bestuurder als de managers en de coördinator Vrijwilligers en Welzijn deel. Op deze wijze worden ook vrijwilligers geworven.

Netwerk landelijk en in de regio

Landelijke netwerken:

We zijn aangesloten bij Actiz. Van daaruit nemen de managers en de medewerker kwaliteit deel aan lerende netwerken.

Onze directeur-bestuurder heeft zowel regionaal als landelijk overleg op bestuurlijk niveau.

Regionale samenwerking hebben we met zorginstellingen en bijvoorbeeld de zorgverzekeraar ENO.

Zo nemen we bijvoorbeeld deel aan:

- Salland United <https://www.sallandunited.nl/>
- Technologie voor warme zorg <https://www.technologievoorwarmezorg.nl/>
- Anders werken in de zorg <https://anderswerkenindezorg.nl/>

- NIZOD (netwerk informele zorg Deventer)
- Netwerk palliatieve zorg Deventer
- Dementienetwerk Deventer
- Sallandse Praktijkleerroute (SPL)
- Lid Zorgsaamwonen
- Wlz-tafel
- Platform Wonen, Welzijn en Zorg

Daarnaast zijn er nog andere netwerken waarmee een nauw contact is.

Denk hierbij aan het “Voor Elkaar Team”, zorginstellingen en andere zorgdisciplines in Deventer e.o., scholen (zowel t.a.v. opleidingen zorg als bijv. basisscholen waar het gaat om activiteiten), en welzijnsorganisaties.

Doelstellingen 2025:

- Mantelzorg vaststellen met een plan van aanpak en implementeren binnen de organisatie: zowel naar bewoners, familie als naar medewerkers;
- Samenwerking in de keten uitbreiden;
- Continueren van de bijeenkomst nieuwe bewoners; de agenda bijstellen.



vrijwilligersbedankavond 2024



activiteit zomerfeest “zomerspelen”

Bouwsteen 3: Het werk organiseren

Hoe doen we dat?

Werkplezier

Binnen de organisatie vinden we het belangrijk dat elke medewerker zich verbonden, gehoord en gezien voelt.

Wij zijn een kleine organisatie en werken allemaal binnen 1 locatie. Er zijn 45 medewerkers in dienst (27 Fte). Dat maakt dat persoonlijk contact tussen medewerkers en leidinggevendenden eenvoudig te realiseren is. Ook de directeur-bestuurder heeft haar kantoor binnen Ludgerus. Voor zowel bewoners als medewerkers is de directeur-bestuurder direct aanspreekbaar. De deur staat meestal open en dan ben je welkom, is de regel.

Ludgerus staat voor een prettige werk- en woonomgeving. Dat blijkt uit het verloop van medewerkers en een laag ziekteverzuim. In 2024 was er geen verloop en bedroeg het ziekteverzuim 3,1%.

De diverse groepen medewerkers hebben regelmatig overleg met elkaar. Daarnaast is er elk kwartaal een algemeen werkoverleg. Van al deze overlegvormen worden verslagen gemaakt waardoor degene die niet aanwezig kon zijn tijdens dit overleg, terug kan lezen wat er besproken is.

Team Zorg heeft naast het reguliere overleg ook elke ochtend een korte werkoverdracht.

T.a.v. psychosociale arbeidsbelasting is beleid geïmplementeerd. Onderdeel daarvan is de komst van een externe vertrouwenspersoon waarbij medewerkers terecht kunnen op het moment er behoefte aan is.

Motiveren en ontwikkelen

Er vinden jaarlijks ontwikkelgesprekken plaats tussen medewerker en leidinggevende. We vinden het belangrijk dat medewerkers zich goed voelen in hun werk, in de omgang met collega's en het werk uitdagend blijven vinden.

Daarbij worden vragen gesteld: "Waar liggen je talenten, wat kun je goed, maar ook wat wil je nog meer? "Wat vind je lastig, met name in je werk en waar kunnen we je mee helpen?"

Op deze wijze zet je de medewerker in haar/zijn kracht.

Medezeggenschap

De MedewerkerVerTegenwoordiging (MVT) is een belangrijk orgaan en bestaat uit 4 leden. De directeur-bestuurder heeft minimaal 4 keer per jaar een overleg waarin de, voor de medewerker en organisatorische, van belanghebbende zaken worden besproken. De MVT geeft gevraagd en ongevraagd advies.

Personeelsplanning en roostering

Voor nu is er weinig tot geen verloop. Echter binnen nu en 15 jaar gaat 50% van de medewerkers met pensioen. In 2025 gaan we daarom met onze ambities in gedachten, de mogelijkheden en onmogelijkheden in kaart brengen om tot een strategische personeelsplanning te komen.

Zelfroosteren in de zorg

We werken met zelfroosteren in de zorg. Uit een interne audit is gebleken dat dit niet voor iedereen goed werkt. In 2025 is daarom een werkgroep opgesteld die opnieuw kijkt naar de zelfroostering.

Zorgaanbod nu en in de toekomst

Nu ouderen langer thuis blijven wonen, neemt de complexiteit en zorgzwaarte toe. Zo worden er meer Wlz-indicaties afgegeven. Ook dit is een onderdeel voor de strategische personeelsplanning. Wat betekent het bijvoorbeeld voor de kennis en deskundigheid in de toekomst.

Een onderdeel van de zorg is zorgtechnologie. Het meer inzetten van zorgtechnologie is dan ook een onderdeel dat binnen meerdere bouwstenen van het Generiek Kompas terugkomt.

Doelstellingen 2025

- Strategisch personeelsplanning ontwikkeld;
- Medewerkertevredenheidsonderzoek is gehouden;
- Roostering volgens regelgeving CAO VVT en arbeidstijdenwet geëvalueerd en veranderde werkwijze rondom zelfroostering geïmplementeerd;
- Zorgtechnologie toepassen en nieuwe technologieën implementeren in de organisatie waaronder spraak gestuurd rapporteren;
- Mantelzorg: communicatie en samenwerking meer vormgeven: implementeren aan de hand van plan van aanpak Mantelzorg.



nieuwjaarsreceptie

Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen

Hoe doen we dat?

Elk jaar wordt er een scholingsbudget en scholingsprogramma opgezet. Daarin is ruimte voor zowel individuele aanvragen als scholingen die een afdeling aangaan of de hele organisatie.

Zo is er jaarlijks een BHV scholing voor alle medewerkers. In 2025 staat er een ontruimingsoefening op het programma.

Voor het Team Zorg worden er klinische lessen georganiseerd. Thema in 2024 was een vervolgtraining op Positieve Gezondheid: “het andere gesprek”. Hierbij ging het met name om gesprekstechnieken, motiverende gespreksvoering, verandering, sabotagelij, feedback geven en ontvangen.

Aandachtsvelders

Binnen het zorgteam is in 2024 gestart met aandachtsvelders. Verschillende medewerkers hebben de rol van aandachtsvelder. Zo zijn er aandachtsvelders voor wondzorg, medicatie, planning, ouderen in veilige handen (huiselijk geweld), zorgtechnologie, hygiëne en infectiepreventie en palliatieve zorg.

Overeenkomstig het aandachtsveld volgen medewerkers hierbij scholing en worden congressen bezocht. Deze rol is een meerwaarde voor zowel medewerker als organisatie. Medewerkers ervaren meer verantwoordelijkheid, krijgen meer deskundigheid, en dat is ook van meerwaarde voor de organisatie als geheel.

Stagiaires en leerlingen

We motiveren medewerkers tot het volgen van scholing. Meerdere medewerkers zijn bijv. vanuit de huishoudelijke dienst doorgestroomd naar het Team Zorg door de VZ IG opleiding te volgen. Daarnaast is er 1 medewerker vanuit de huishouding via de VZ IG opleiding doorgestroomd naar HBO Verpleegkundige niveau 6. Naast doorstroming van huishoudelijke dienst naar team Zorg bieden wij ook stageplaatsen aan zowel MBO als HBO-leerlingen.

Ontwikkelgesprekken en bijhouden bevoegd en bekwaamheid

In het jaarlijkse ontwikkelgesprek neemt de leidinggevende ook de risicovolle en voorbehouden handelingen met elke medewerker door. Op het moment een medewerker aangeeft dat hij/zij zich niet meer bekwaam voelt, vindt er opvolging plaats in de vorm van een scholing of bijv. het meelopen met een collega. Naast het ontwikkelgesprek kan de medewerker het altijd aangeven bij de leidinggevende op het moment hij/zij zich niet langer bekwaam voelt. Dan volgt ook dezelfde actie.

Bij nieuwe handelingen vindt er in elk geval een korte scholing plaats op die handeling.

Leidraad bij alle handelingen zijn de Vilans protocollen.

Elke 3 jaar vindt er een verplichte scholing plaats op het gebied van de risicovolle en voorbehouden handelingen. In 2023 heeft deze scholing plaatsgevonden.

Multi Disciplinair Overleg (MDO) en cliëntbesprekingen

MDO's worden in toenemende mate georganiseerd. In elk geval regulier bij Wlz-cliënten. Bij Zvw-cliënten is kan dit in urgente situaties het geval zijn. Daarnaast is er de mogelijkheid om cliënten te bespreken in een collegiaal overleg.

OZO verbindzorg wordt als communicatiemiddel naar huisartsen en apotheek gebruikt voor niet-urgente situaties.

Intervisie:

In 2024 is binnen het zorgteam gestart met intervisie. Hierbij brengt 1 collega een probleem in bij een gespreksgroep van een klein aantal collega's. Zij luisteren en vragen om zo tot een objectief beeld te

komen. Daarna volgt er een analyse en worden adviezen gegeven. Dit alles in een veilige omgeving. Van deze intervisie wordt bijv. geen verslag gemaakt.

Samenwerking met mantelzorg

De contacten en samenwerking met mantelzorg vragen nog aandacht. Dit komt terug in het beleid rondom mantelzorg en het daarbij horende plan van aanpak.

Vrijwilligers

Scholing voor vrijwilligers:

in 2025 hebben de vrijwilligers die werkzaam zijn in de zaal een instructie verantwoord alcohol schenken gevolgd.

Daarnaast krijgen vrijwilligers zo nodig voor werkzaamheden instructies van de coördinator Vrijwilligers en Welzijn.

Jaarlijks vindt een bedankavond plaats voor de vrijwilligers. Dit wordt altijd zeer gewaardeerd.

Doelstellingen 2025

- BHV training gerealiseerd;
- Ontruimingsoefening gerealiseerd;
- Mantelzorg: communicatie en samenwerking meer en beter vormgeven: implementeren aan de hand van plan van aanpak Mantelzorg;
- Elke VZ IG is bevoegd en bekwaam voor de handelingen die binnen Ludgerus voorkomen;
- Intervisie wordt doorgezet;
- Scholing voor de vrijwilligers van de balie.



oefenen van reanimatie tijdens BHV training

Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit

Hoe doen we dat?

Kwaliteit is van ons allemaal. Bewustzijn, bijhouden van ontwikkelingen en daarnaar handelen is belangrijk. De PDCA-cirkel is breed in de organisatie geïmplementeerd.

De PREM (klanttevredenheidsonderzoek onder bewoners met zorg)

Dit jaar hebben we prachtige cijfers gekregen van onze bewoners met zorg. Daar zijn we blij mee. Laat onverlet dat we deze cijfers niet voor lief nemen en blijven werken aan goede zorg. Voor de factsheet: zie pagina 7 van dit kwaliteitsbeeld.

Zorg en Dwang

Wij hebben tot op heden geen bewoners bij wie dit van toepassing is. De verwachting is dat dit in de toekomst aan de orde kan zijn.

MIC-commissie

Er is een actieve MIC² commissie binnen Ludgerus. Zo is er samen met de bewonerscommissie in 2024 een veiligheidsmiddag georganiseerd die door veel bewoners bezocht is. Deelnemende organisaties waren o.a. politie, brandweer, SNS-bank, Het Voor Elkaar Team (WMO), Veilig Thuis, Onbezorgd Mobiel Deventer, Woonbedrijf Ieder1 en Apotheek Keizerslanden.

N.a.v. het aantal valincidenten wordt in 2025 meer aandacht geschonken aan preventie op dat gebied. In 2025 heeft zich geen calamiteit voorgedaan.

Hygiëne en Infectiepreventie

Sinds 2021 is de werkgroep “hygiëne en infectiepreventie” actief. In 2024 is veel aandacht besteed aan hygiëne en infectiepreventie. Zo is er een audit geweest door de GGD, heeft er scholing plaatsgevonden voor zowel team Zorg als team Huishouding en heeft een medewerker uit de werkgroep scholing gevolgd: basis en verdieping hygiëne en infectiepreventie.

Klachten

Klachten worden volgens de geldende klachtenregeling behandeld.

In 2024 is er geen formele klacht geweest, zowel vanuit bewoners, vanuit medewerkers als vanuit vrijwilligers.

Voor bewoners is vanuit Zorgbelang een klachtenfunctionaris beschikbaar.

Voor medewerkers en vrijwilligers is een extern vertrouwenspersoon beschikbaar.

HKZ

We zijn gecertificeerd volgens de HKZ Zorg en Welzijn. In 2025 vindt hercertificatie plaats.

Audits

De HKZ-audit in 2024 is afgesloten met 1 observatie.

Interne audits zijn gehouden op;

- Zelfroosteren en planning
- Mantelzorg
- Legionellapreventie algemene personeelsruimtes
- Hygiëne en infectiepreventie door de GGD
- T.a.v. gebruik Nedap systeem: halfjaarlijkse screening door Adcase.

² Melding incidenten Cliënten

Doelstellingen in 2025

- Hercertificering HKZ Zorg en Welzijn;
- Bevindingen uit de verschillende audits zijn verbeterd en afgesloten;
- Klanttevredenheidsonderzoek onder bewoners met zorg;
- Medewerkertevredenheidsonderzoek uitgevoerd.