

Kwaliteitsbeeld 2025

Publieksjaarverslag



Inhoud

1 Betekenisvol leven en werken	4
Betekenisvol leven en werken.....	5
Coördinator vrijwilligers.....	9
Familie als partner op de woongroep	10
2. Betekenisvol leven	11
Bewoners exposeren hun werken.....	12
Tien jaar dichtbij in de dorpen.....	13
Kleine gebaren, grote impact.....	15
Medicatiemomenten aangepast.....	16
Spel als startpunt voor verbinding.....	17
Prezo bevestig kwaliteit en ontwikkeling.....	18
Inspectiebezoek IGJ.....	19
3. Betekenisvol werken	20
Zorg voor een mooie dag	21
Duurzaamheid structureel verankerd	22
Samenwerken voor vertrouwde huishoudelijke hulp.....	23
Leren in de praktijk én daarbuiten.....	24
Meesterlijke mislukking: de auditapp	25
Koploper in de regio.....	26
4. Toezicht en medezeggenschap	27
Raad van Toezicht	28
Ondernemingsraad.....	30
Cliëntenraad.....	31
Generiek kompas	32
Het jaar in cijfers	33



Voorwoord

Met trots presenteren wij u het Kwaliteitsbeeld 2025 van Sint Jozefoord. U leest er hoe wij dagelijks werken aan goede, mensgerichte ondersteuning en zorg die aansluit bij de behoeften, wensen en het leven van bewoners en cliënten.

Kwaliteit is voor ons geen vaststaand gegeven, maar een continu proces van leren, verbeteren en samen ontwikkelen. In dit kwaliteitsbeeld nemen wij u mee in onze inspanningen, resultaten en ambities. Dit doen we aan de hand van herkenbare en praktische voorbeelden uit de dagelijkse praktijk.

Om de samenhang en richting van ons kwaliteitsdenken inzichtelijk te maken, staan bij ieder artikel iconen. Deze verwijzen naar de bouwstenen uit het Generiek Kompas. Op deze manier wordt zichtbaar hoe onze activiteiten en ontwikkelingen bijdragen aan de bredere kaders van kwaliteit in de ouderenzorg. Een toelichting op de bouwstenen is aan het einde van dit document opgenomen. Hierin worden de verschillende bouwstenen van het Generiek Kompas verder uitgelegd.

Wij hopen dat dit kwaliteitsbeeld inspireert, inzicht geeft en bijdraagt aan het gesprek over wat goede zorg en ondersteuning is. Vandaag en morgen.

Namens Sint Jozefoord,

Marjolein Verstraeten
Bestuurder





1

Betekenisvol Leven en Werken: onze visie

Betekenisvol leven en werken.....	5
Coördinator vrijwilligers.....	9
Familie als partner op de woongroep.....	10



Betekenisvol Leven en Werken

Van visie naar dagelijkse praktijk

Bij Sint Jozefoord geloven we dat ieder mens ertoe doet. Die overtuiging vormt de basis van onze visie Betekenisvol Leven en Werken. Goede zorg gaat voor ons verder dan professionele ondersteuning alleen. Het gaat om gezien worden, invloed hebben op je dag en verbonden blijven met de mensen om je heen.

In 2025 hebben we belangrijke stappen gezet om deze visie zichtbaar te maken in het dagelijks leven op de woongroepen.

Wat hebben we gedaan?

Vier woongroepen zijn overgegaan naar wonen, leven en werken volgens Betekenisvol Leven en Werken. Dat hebben we zorgvuldig aangepakt, samen met bewoners, familie en naasten, vrijwilligers en medewerkers. Niet als een vaststaand plan, maar als een gezamenlijke verandering waarin ruimte was om te leren en bij te stellen.

De invoering gebeurde stap voor stap. Elk team kreeg ondersteuning bij het maken van de omslag: van denken in taken en functies naar samen vormgeven aan het leven op de woongroep. Er wordt gewerkt met veranderteams, waarin verschillende disciplines samenkomen. Deze groep collega's ondersteunt actief de verandering en helpt anderen om de nieuwe manier van werken mogelijk te maken. Zo leren collega's van en met elkaar, versterken ze elkaar met verschillende kwaliteiten en talenten, en ontstaan nieuwe inzichten vanuit de diversiteit van het team. De verandering wordt ondersteund door een projectgroep.

Interne training en scholing

Om medewerkers goed voor te bereiden, is een interne BVLW-training ontwikkeld. De training sluit aan bij onze organisatiecultuur en de bewonerspopulatie.



Het gedachtegoed van de Sociale Benadering vormt de basis, maar het accent ligt op ervaringsleren en werkplekleren. De training bestaat uit drie dagdelen, afgewisseld met opdrachten op de werkvloer.

Elk team begint met een startbijeenkomst waarin visie en koers aan bod komen. Hierna vullen medewerkers een competentievragenlijst in en bespreken de uitkomsten met hun leidinggevende. Samen kijken zij wat goed gaat, behouden blijft en welke ontwikkelpunten er zijn.

In het najaar van 2025 zijn drie extra BVLW-trainers gestart, waarvan twee een externe "train-de-trainer"-cursus volgden. Door de verschillende achtergronden van de trainers wordt nog beter aangesloten bij de individuele leerbehoefte en stijl van werken van medewerkers.

In de balans tussen kennis en theorie en praktijkgerichte werkvormen is een verschuiving geweest naar meer zelf doen. Door reflectie en ervaringsleren krijgen medewerkers een actievere rol in hun eigen leerproces.

Naast de BVLW-training is ook het interne scholingsaanbod uitgebreid, bijvoorbeeld trainingen til- en transfertechnieken en ondersteunen bij persoonlijke verzorging. Vooral gastvrouwen, gastheren en zorg hulpen volgen deze trainingen ter voorbereiding op hun rol als woonbegeleider. Alle medewerkers met scholingsbehoefte, inclusief nieuwe medewerkers, worden actief ondersteund en kunnen zelf bepalen welke kennis en vaardigheden zij nodig hebben om goed en fijn te werken bij Sint Jozefoord.

Medewerkers krijgen op verschillende plekken input, inspiratie en hulpmiddelen om te werken volgens de pijlers BVLW.

Denk aan de BVLW-trainingen, startbijeenkomsten met het team of gespreksinstrumenten. Het helpt medewerkers om anders te kijken en anders te doen.

Betekenisvol leven

Betekenisvol leven betekent het dagelijks leven zo veel mogelijk voortzetten zoals iemand dat zelf gewend is. Van de ochtendroutine tot favoriete uitstapjes. Familie, vrienden en andere naasten blijven actief betrokken en doen mee op de woongroep, bijvoorbeeld door samen te koken, koffie te zetten, muziek te maken of mee te gaan op pad.

In het kader van huiselijkheid dragen medewerkers hun eigen kleding. Familie geeft aan dat dit ook zorgt voor een gevoel van meer gelijkwaardigheid.

We zien dat naasten zich vrijer bewegen op de woongroep en zich steeds meer medeverantwoordelijk voelen voor het dagelijks leven.



Het dagelijks leven voortzetten

Betekenisvol werken

Voor medewerkers betekent Betekenisvol Werken dat zij de ruimte voelen om aan te sluiten bij wat iemand nodig heeft. Een fijne werkplek is een plek waar je gezien wordt en waar je werk doet dat bij je past. Dat is de basis voor werk dat voldoening geeft en ertoe doet.

De teams bestaan uit een mix van zorgprofessionals en medewerkers met andere achtergronden. Als ideaal zien wij een team met 55% medewerkers met zorgachtergrond en 45% medewerkers met andere achtergrond. Ieder brengt zijn eigen talenten en levenservaring mee. Niet diploma's, maar competenties en samenwerking staan centraal. Daarom werken medewerkers op de BVLW-woongroepen onder dezelfde functietitel: woonbegeleider. Een gelijkwaardige rol, waarin ieder zijn of haar expertise heeft. Samen geven zij vorm aan het leven op de woongroep en pakken op wat op dat moment nodig is.



Competentiegericht waarderen en inzetten

In het kader van onze visie op Betekenisvol Werken is het functiehuis voor medewerkers in de zorg aangepast. Voorheen waren functies sterk taakgericht en vond inschaling plaats op basis van diploma's. Tegenwoordig werken wij met de generieke functie van woonbegeleider op niveau 2, 3 of 4. Voor medewerkers met een zorgopleiding komt daar een 'Z' achter.

De inschaling van medewerkers vindt plaats op basis van:

- Persoonlijkheidsvragenlijst (gedragsniveau)
- Diploma's (indien aanwezig)
- Werk- en levenservaring
- Het sollicitatiegesprek
- Inschatting door leidinggevende

Met deze werkwijze stimuleren wij de gedeelde verantwoordelijkheid en gelijkwaardigheid binnen teams. Deze manier van waarderen en inschalen biedt ruime mogelijkheid om anders geschoolde medewerkers te laten instromen in de organisatie.

Voor zittende medewerkers is de huidige inschaling het uitgangspunt gebleven. De nieuwe werkwijze ondersteunt voor hen vooral het ontwikkelgesprek en maakt doorgroei mogelijk op basis van zichtbaar gedrag en formatieruimte. Met deze aanpassing sluit het functiehuis beter aan bij onze visie én bij de uitdagingen op de arbeidsmarkt.



Van EVV'er naar rol contactpersoon

De functie EVV'er (Eerst Verantwoordelijk Verzorgende) wordt vervangen door de rol van 'contactpersoon'. We leggen zo de verantwoordelijkheid voor zorg en ondersteuning nadrukkelijk bij het hele team. Zo gaan we weg van het idee dat één persoon eindverantwoordelijk is voor de zorg rondom een bewoner. In plaats daarvan werken we vanuit gedeeld eigenaarschap en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Daarnaast leggen de functie en de term EVV de nadruk op de (medische) zorg. Wij willen juist meer aandacht voor het leven en de mens. Contactpersonen werken in duo's van één zorggeschoolde en één andersgeschoolde medewerker waardoor 'de andere blik' gewaarborgd wordt.

De contactpersoon heeft daarom een andere en meer afgebakende rol. Deze is in de kern het vaste aanspreekpunt voor de bewoner en diens familie of naasten en zorgt voor goede afstemming en verbinding tussen hen en het team. De contactpersoon bewaakt het contact en zorgt dat signalen en vragen op de juiste plek terechtkomen. Methodisch werken, coördinatie en opvolging horen bij het team als geheel en niet bij één individuele medewerker. Voor de rol van contactpersoon is een profiel ontwikkeld waarin een aantal afspraken is vastgelegd rondom de invulling van de rol. De terugkoppeling op de competentievragenlijst is daar onderdeel van.



Communicatie en betrokkenheid

Medewerkers zijn op verschillende manieren meegenomen in de verandering, onder andere via bijeenkomsten, teamoverleggen en ondersteunende materialen zoals praatplaten.

Ook bewoners en hun familie zijn actief betrokken. Via familieavonden, persoonlijke gesprekken, nieuwsbrieven en informerende brieven stond steeds dezelfde vraag centraal: wat betekent dit voor mij? Nieuwe bewoners worden vanaf de start meegenomen in deze manier van leven en werken.

Vooruitkijkend

Betekenisvol Leven en Werken is geen eindpunt, maar een voortdurend proces. We blijven leren, bijstellen en ontwikkelen. Samen met bewoners, familie en medewerkers. De veranderteams hebben hierin een belangrijke rol: ervaringen en leerpunten worden gedeeld met het volgende team dat naar BVLW gaat. Zo werken we stap voor stap aan een leef- en werkomgeving waarin ieder mens ertoe doet.

In 2026 staat de implementatie van BVLW op meerdere teams en organisatieonderdelen gepland. We leren van de ervaringen in 2025 en passen de implementatie aan op de specifieke context van elk team of onderdeel. Daarnaast krijgt de rol van contactpersoon extra aandacht. Nieuwe contactpersonen hebben behoefte aan duidelijkheid over hun functie, kansen en uitdagingen.

Wat hebben we geleerd?

- Goede begeleiding maakt het verschil
- Andersgeschoolde medewerkers merkten dat hun nieuwe rol even wennen was. Door in de eerste periode extra begeleiding te bieden, ontstond meer vertrouwen en groeiruimte binnen de teams.
- Rust en continuïteit helpen bewoners én medewerkers.
- Langere diensten zorgden voor minder wisselingen op de woongroep. Dat gaf meer rust, duidelijkheid en herkenbaarheid voor bewoners en hun naasten.
- Meer aandacht hebben op de juiste momenten.
- Door anders te plannen ontstond vooral in de ochtend meer ruimte voor persoonlijk contact. Waar het eerst onrustig was, is nu meer tijd voor samen eten en kleine activiteiten.
- Uitgangspunten van BVLW zijn vastgelegd in de BVLW-gids. Dit naslagwerk voor medewerkers geeft antwoord op vragen als: Wat is Betekenisvol Leven en Werken? Hoe ziet samenwerken met familie eruit? En hoe zorgen we dat bewoners en medewerkers zich gezien en gehoord voelen?

Deze lessen hebben ons geholpen om Betekenisvol Leven en Werken steeds verder te laten aansluiten bij de wensen en behoeften van medewerkers en bewoners.

In 2026 start de eerste bijeenkomst, begeleid door een verpleegkundige en een ervaren contactpersoon zonder zorgachtergrond. Dit biedt ruimte voor inhoudelijke deskundigheidsbevordering, focus op de visie en versterkt de kwaliteit van contactpersoon-schap binnen de organisatie.



Coördinator vrijwilligers

Een warm bad

In januari 2025 is Jose gestart als vrijwilligerscoördinator bij Sint Jozefoord. Meteen voelde het als een warm bad: "Een plek waar deuren openstaan, mensen naar elkaar omkijken en waar je je direct welkom voelt.", aldus José. Precies die sfeer wil ze elke dag doorgeven aan de vrijwilligers. En met succes!

Vrijwilligers in beeld

Vrijwilligers geven aan dat ze zich gezien en gehoord voelen. "Ons kent ons," zeggen ze vaak. Dankzij José staan vrijwilligers nog meer op de voorgrond. Er is aandacht voor wie ze zijn en wat ze bijdragen, en dat maakt dat vrijwilligers zich écht onderdeel voelen van het geheel. Een mooi voorbeeld daarvan is de maandelijkse vrijwilligersnieuwsbrief die door een vrijwilliger zelf wordt gemaakt. Deze staat vol nieuws, praktische informatie (ook van het intranet) en leuke interviews. Zo blijft iedereen betrokken én leren vrijwilligers elkaar steeds beter kennen.

Trots en verbinding

Er is gewerkt aan een helder overzicht van alle vrijwilligers. Wie zijn ze, waar zijn ze actief en hoe dragen ze bij? Dat overzicht zorgt niet alleen voor verbinding, maar ook voor trots. Want pas als je ziet hoeveel mensen zich inzetten, voel je hoe groot hun gezamenlijke impact is.

Bijzonder is ook hoe betrokken mensen blijven. Veel oud-medewerkers blijven na hun pensioen betrokken. Ook familieleden van overleden bewoners blijven graag verbonden. Zelfs inwoners uit de gemeenschap kiezen er na hun pensioen vaak voor om juist hier zinvol vrijwilligerswerk te doen.



Van ondersteunen bij activiteiten tot individuele begeleiding: vrijwilligers maken écht het verschil.

Samenwerking met Butterfly Effect

Een mooie samenwerking is er ook met Butterfly Effect, voor de begeleiding van de nieuw gestarte buurtverbinders. Eens in de zes weken is er overleg en iedere keer weer klinkt er bewondering over de hartelijke ontvangst bij Sint Jozefoord. Iets wat, zo geven zij aan, helemaal niet zo vanzelfsprekend is.

Sinds juni wonen buurtverbinders bij Sint Jozefoord en in Nuland. José onderhoudt laagdrempelig contact met hen. Ze is vaak hun vraagbaak en denkt graag mee.

Samen sterk, ook met leidinggevenden

Ook met de leidinggevenden bij Sint Jozefoord heeft José een fijne samenwerking opgebouwd. Dat leidt tot mooie gezamenlijke initiatieven. Zo werden er in september twee vrijwilligersavonden georganiseerd om elkaar te ontmoeten en te verbinden. Maar liefst 80% van de vrijwilligers was daarbij aanwezig – een prachtige opkomst die precies laat zien wat Sint Jozefoord zo bijzonder maakt: samen maak je het verschil.

Vooruitkijken naar 2026

In 2026 bouwen we hierop voort. We blijven investeren in aandacht, verbinding en samenwerking, zodat vrijwilligers zich welkom en gewaardeerd blijven voelen. Want één ding is duidelijk: samen maken we het verschil – en dat blijven we ook doen.



Familie als partner op de woongroep

Op woongroep Zicht op Nuland (1e etage) laten medewerkers Anita en Brigitte zien wat samenwerking met familie en vrijwilligers kan betekenen. In anderhalf jaar tijd bouwden zij aan een hechte gemeenschap rondom de bewoners, waarin verbinding en kwaliteit van leven centraal staan.

Deze aanpak werkt

Via een laagdrempelige groepsapp betrekken zij families op een vrijblijvende manier. De app is bedoeld voor contact en ideeën, niet voor zorginhoudelijke informatie. Deze aanpak werkt: vrijwel alle families doen mee en dragen actief bij. In 2025 leidde dit onder meer tot een gezamenlijke high tea, het samen feestelijk aankleden van de woongroep voor de feestdagen én familieleden komen maandelijks zingen.



De kracht van Anita en Brigitte zit in het écht kennen van bewoners en hun netwerk. Zo krijgt de serre op de eerste verdieping nieuwe, echte planten. De collega's wisten meteen welk familielid ze konden vragen voor de verzorging ervan en met succes: de schoonzoon van een bewoner zal de planten met liefde gaan verzorgen. Ook binnen het eigen netwerk zien Anita en Brigitte kansen. Zo vonden ze een vrijwilliger bereid aan te sluiten bij creatieve activiteiten. Ze hebben oog voor mogelijkheden waar iedereen energie van krijgt – bewoners, familie, vrijwilligers én zichzelf.

Eerst even landen

Anita en Brigitte merken dat families na een vaak intensieve periode rondom de verhuizing van hun dierbare eerst even moeten landen. Dat begrijpen zij goed. Juist daarom blijven zij uitnodigen en aanmoedigen: voel je welkom, schenk zelf een kopje koffie in, speel een spelletje mee. Sommige familieleden helpen al bij het verzorgen van nagels of ondersteunen bij een douchemoment.



“

De schoonzoon van een bewoner verzorgt de nieuwe planten met liefde

Per familie verschilt het hoe en hoeveel zij willen of kunnen bijdragen. Het open gesprek hierover voeren is essentieel, zodat iedereen weet wat mogelijk is.

Aanstekelijke energie

Op de woongroep ontstaan steeds meer waardevolle samenwerkingen. Tegelijkertijd zien Anita en Brigitte nog volop ontwikkelkansen. Het team groeit en wordt zich steeds bewuster van wat écht aansluit bij de wensen en behoeften van bewoners. Ook willen zij informele familieavonden organiseren, waar families en medewerkers elkaar op een ontspannen manier ontmoeten, ervaringen delen en elkaar inspireren. Hun energie werkt aanstekelijk. En één ding is zeker: aan mooie plannen en ideeën geen gebrek. De beweging naar samen betekenisvol leven en werken krijgt hier elke dag verder vorm.



2

Betekenisvol Leven

Bewoners exposeren hun werken.....	12
Tien jaar dichtbij in de dorpen.....	13
Kleine gebaren, grote impact.....	15
Medicatiemomenten aangepast.....	16
Spel als startpunt voor verbinding.....	17
Prezo bevestig kwaliteit en ontwikkeling.....	18
Inspectiebezoek IGJ.....	19



Bewoners exposeren hun werken

Vaste prik in de zomer

Ieder kwartaal is een nieuwe expositie te bewonderen bij Sint Jozefoord. Elke zomer is dit een bijzondere: bewoners en cliënten exposeerden er hun – in het atelier van Sint Jozefoord gemaakte - werken.

Tonny begeleidt mensen in het atelier: "Ieder werk vertelt een uniek verhaal. Een persoonlijke reis van gevoel, herinneringen en expressie. Tijdens de schildermiddagen gaan mensen aan de slag met verf, penselen, papier, sjablonen, sponsjes, palletmessen. Er wordt gewerkt met verschillende technieken en materialen, ieder op zijn of haar eigen kunnen, tempo en manier. Sommige werken zijn herkenbaar en figuuratief, andere juist abstract, een spel van kleur, vorm en emotie.

Het proces van ontdekken, proberen, durven en genieten is minstens zo waardevol als het resultaat. Voor mensen met dementie brengt het schilderen momenten van rust en herkenning.

Voor mensen met lichamelijke beperkingen is het juist een manier om te laten zien wat nog wel kan (en dat is veel!)"

Over het atelier

Bewoners komen er samen voor een ontspannen en inspirerende schildermiddag. Het draait hier om genieten, je op je gemak voelen en échte persoonlijke aandacht. Er wordt afgesloten met een gezamenlijke nabespreking, waarin verhalen en ervaringen net zo belangrijk zijn als het schilderij zelf. Is een werk af, dan gaat het mee naar huis. Soms krijgt een schilderij zelfs een heel bijzondere betekenis: regelmatig worden werken van bewoners verwerkt in hun overlijdenskaart.



Tien jaar dichtbij in de dorpen

In 2025 vierde Sint Jozefoord tien jaar wijkverpleging, huishoudelijke hulp thuis en dagbesteding. Tien jaar ondersteuning dicht bij mensen hun persoonlijke omgeving, met oog voor zoveel mogelijk zelf blijven doen, vertrouwde gezichten en betekenis-volle relaties. Verhalen van cliënten en medewerkers laten zien wat deze zorg in de praktijk betekent.

Huishoudelijke hulp: vertrouwen in huis

Voor mevrouw Van Wanrooij en medewerker Antoinette begon hun samenwerking in 2019. Wat startte als huishoudelijke ondersteuning groeide uit tot een hechte band. Antoinette kent het huis, het ritme en de gewoontes van mevrouw.



Antoinette en mevrouw Van Wanrooij

Een vast gezicht geeft rust en vertrouwen. "Ik ben niet iemand die steeds iemand anders in huis wil," vertelt mevrouw Van Wanrooij. "Antoinette hoort hier gewoon." Naast het schoonmaken is er ruimte voor aandacht. Een mandarijntje na het werk, een kopje koffie, een gesprek. Ook na het overlijden van meneer Van Wanrooij bleef dat gezamenlijke moment bestaan. "Je helpt niet alleen met het huishouden," zegt Antoinette. "Je bent er echt voor iemand."



Je helpt niet alleen met het huishouden, je bent er echt voor iemand.

Dagbesteding: een fijne, vertrouwde plek

Henk bezoekt sinds augustus 2024 de dagbesteding: "Het is hier hartstikke gezellig. We drinken samen koffie, maken een grapje en doen activiteiten die ik leuk vind." Henk schildert, wandelt en knapt spullen op. Zo werkte hij onder andere aan een schilderij van het huis waar hij is opgegroeid.



Henk met zijn vrouw en medewerker Rianne

Voor zijn vrouw Annie betekent de dagbesteding even ruimte voor zichzelf. Tegelijk ziet zij dat het Henk goed doet. Medewerker Rianne benadrukt dat persoonlijke begeleiding centraal staat: activiteiten worden afgestemd op interesses en mogelijkheden, en contact met familie is vanzelfsprekend.

De zorgzwaarte is de afgelopen jaren toegenomen, waardoor medewerkers extra scholing hebben gevolgd. Zo blijft passende ondersteuning mogelijk.

De kracht zit in de laagdrempeligheid: mensen mogen zijn wie ze zijn.



Wijkverpleging: van pionieren naar stevig team

Miranda Janssen, wijkverpleegkundige van het eerste uur, herinnert zich hoe het in 2015 begon zonder cliënten. Door te netwerken en zichtbaar te zijn, groeide de wijkverpleging uit tot een team van twintig medewerkers dat zo'n tachtig cliënten ondersteunt. "We hadden veel ruimte om te doen wat volgens ons goed was. Ik ben trots op wat we samen hebben opgebouwd."

Belangrijke ontwikkelingen zijn de intensievere samenwerking met andere organisaties en het centrale aanvraagpunt voor wijkverpleging (IedereenZorgt), waardoor mensen eenvoudiger zorg kunnen aanvragen.

Ook is de betrokkenheid van familie groter geworden. Samen wordt gekeken wie welke ondersteuning kan bieden, met als doel dat cliënten zoveel mogelijk zelf kunnen blijven doen. Dit bevordert eigen regie en welbevinden.

Daarnaast speelt zorgtechnologie een steeds grotere rol. Hulpmiddelen zoals de Compaan maken ondersteuning op afstand mogelijk en helpen bij het onderhouden van sociale contacten. Tegelijk blijft persoonlijke aandacht de basis. "Een kop koffie en een praatje zijn net zo waardevol als de zorg zelf," aldus Miranda.



Samen wordt gekeken wie welke ondersteuning kan bieden.



Miranda Janssen

Samen bouwen aan de toekomst

Wat deze drie vormen van ondersteuning verbindt, is de overtuiging dat goede ondersteuning en zorg verder gaat dan handelingen alleen. Het gaat om nabijheid, vertrouwen en samenredzaamheid.

Met tien jaar ervaring, betrokken medewerkers en sterke samenwerkingen kijken we vol vertrouwen vooruit.

De uitdagingen in de zorg zijn groot, maar de kracht van menselijke aandacht blijft onveranderd. Zo blijven we bouwen aan een gemeenschap waarin mensen zich gezien voelen en zo lang mogelijk zelfstandig en met plezier hun leven kunnen leiden.



Kleine gebaren, grote impact

Buurtverbinders bij Sint Jozefoord

Een belangrijke stap is gezet in het versterken van de lokale gemeenschap in Nuland. Samen met woningcorporatie Mooiland, gemeente 's-Hertogenbosch en sociale onderneming Butterfly Effect hebben we gewerkt aan het verder brengen van een unieke woon- en leefomgeving, waar oog voor elkaar en het benutten van ieders talent centraal staat.

Samenwerken voor een stevige basis

Drie huurstudio's bij Sint Jozefoord en twee huurwoningen in Nuland (via Mooiland) zijn voor buurtverbinders. Samen met Butterfly Effect hebben we de werving, kennismaking en coaching van de buurtverbinders opgezet. Dankzij hun inzet is er een stevige basis gelegd voor een leefgemeenschap waarin 'van ik naar wij' centraal staat.

Extra glimlach op een doodgewone dag

Een buurtverbinder brengt mensen dicht bij elkaar en speelt daarmee een centrale rol in de gemeenschap. Twee dagdelen per week zet deze betrokken buur zich in voor activiteiten tussen bewoners of burens onderling – van soep maken tot samen wandelen. Een buurtverbinder zorgt daarmee voor een extra glimlach op een doodgewone dag en maakt het leven in de gemeenschap net een beetje leuker.

Bestuurder Marjolein Verstraeten licht toe: "Met dit initiatief bouwen we aan een gemeenschap waarin mensen naar elkaar omkijken. Buurtverbinders helpen verbindingen te maken tussen de bewoners bij Sint Jozefoord én met het dorp. Iedereen voelt dat hij of zij ertoe doet."



Buurtverbinder Lex met bewoonster

Een warme, verbonden gemeenschap

Door deze samenwerking met Butterfly Effect is het gelukt om buurtverbinders een betekenisvolle rol te geven, zowel bij Sint Jozefoord als in de bredere dorpsgemeenschap.

In 2026 bouwen we verder aan een warme, verbonden gemeenschap waarin iedereen gezien en gehoord wordt.

“

Iedereen voelt dat hij of zij ertoe doet





Medicatiemomenten aangepast

We kijken voortdurend hoe we het dagelijks leven van bewoners zo prettig en rustig mogelijk kunnen laten verlopen. Dit uitgangspunt – en onze visie – leidde tot een pilot aanpassing medicatietijden op een woongroep binnen cluster Boszicht. De wens: het dagritme van bewoners beter laten aansluiten bij hun natuurlijke ritme én tegelijkertijd meer ruimte krijgen voor persoonlijke zorg en aandacht. Concreet betekent dit dat de medicatietijden werden aangepast van vier vaste deelmomenten per dag naar drie vaste momenten.

Samen zorgvuldig voorbereid

Om de pilot zorgvuldig en veilig te laten verlopen, werd een projectgroep samengesteld met daarin de kwaliteitsverpleegkundige met regie op medicatieveiligheid, de physician assistant van de woongroep, de apotheker en de aandachtsvelder van de woongroep. Rollen, verantwoordelijkheden en verwachtingen waren helder, wat zorgde voor een soepele samenwerking in zowel de voorbereiding als de uitvoering.

Van analyse naar doen

De jaarlijkse medicatiereview vormde het startpunt van de pilot. Het medicatiegebruik van alle bewoners werd zorgvuldig bekeken, met speciale aandacht voor de vraag welke medicatie veilig kon worden verdeeld over drie innamemomenten per dag. De aandachtsvelder van de woongroep had zich vooraf grondig verdiept in de medicatie van de bewoners en had een belangrijke rol tijdens de review.

Door kritische vragen te stellen, werden de apotheker en physician assistant gestimuleerd om aanvullend onderzoek te doen naar mogelijke aanpassingen.



Het resultaat: het grootste deel van de medicatie bleek goed te verdelen over drie deelmomenten. Voor enkele geneesmiddelen bleven uitzonderingen nodig, Maar die waren er ook al bij de oorspronkelijke vier momenten. Per saldo werd het aantal medicatiedeel-momenten aanzienlijk verminderd.

Wat het oplevert in de praktijk

Voor bewoners én medewerkers bracht deze verandering meer rust. Doordat medicatiemomenten bij de middag- en avondmaaltijd zijn weggefallen, kan de aandacht tijdens de maaltijden volledig uitgaan naar de beleving. Medewerkers ervaren minder onderbrekingen, meer overzicht en meer ruimte voor contact.

De nieuwe werkwijze werd snel eigen gemaakt en medewerkers reageerden enthousiast. Zij zien duidelijke meerwaarde voor bewoners én voor hun eigen werkplezier. Daarmee draagt de pilot zichtbaar bij aan Betekenisvol leven en werken.

Vooruitkijken naar 2026

De positieve ervaringen en resultaten vormen een stevige basis om verder te bouwen. In 2026 wordt deze werkwijze opgeschaald en uitgerold naar alle woongroepen bij Sint Jozefoord. Zo maken we van een geslaagde pilot een structurele verbetering in de dagelijkse praktijk.





Spel als startpunt voor verbinding

Sinds halverwege het jaar zijn op verschillende plekken in de locatie spelhoeken ingericht om zo bewoners met elkaar verbinden. Door de vernieuwde inrichting van de leercirkels wandelen bewoners vaker door het gebouw. Leuke, laagdrempelige hoekjes onderweg maken het makkelijker om even te stoppen, contact te maken en samen iets te doen. Dat leidt tot mooie, spontane ontmoetingen.

Samen iets ondernemen

Ook voor familieleden bieden de spelhoekjes uitkomst. Zij geven aan dat het soms lastig is om te bedenken wat ze samen met hun vader of moeder kunnen doen. De spellen bieden een concreet en gezellig aanknopingspunt om samen iets te ondernemen.

Verbinding tussen bewoners

De reacties zijn positief. Vooral de puzzel in de kapelhal blijkt een groot succes. Een echtgenoot van een bewoonster puzzelt hier regelmatig.

Hij neemt bewoners van woongroepen Duinzicht en Torenzicht mee om samen aan de puzzel te werken. Dat gezamenlijke moment zorgt niet alleen voor plezier, maar ook voor verbinding tussen bewoners van verschillende woongroepen. Ook de puzzel bij de receptie is erg in trek. Het enthousiasme werkt aanstekelijk: op verschillende plekken in de organisatie zijn inmiddels puzzelplekken ingericht.

Wat spreekt aan en wat niet?

In 2025 stond het uitproberen centraal: wat spreekt bewoners aan en wat niet? De puzzels en het spel 'vier op een rij' blijken goed aan te sluiten bij bewoners. Andere materialen, zoals puzzelboekjes, werden minder gebruikt en zijn daarom weggehaald. In het voorjaar van 2026 wordt opnieuw gekeken naar passend aanbod, zoals spellen die nog beter aansluiten bij mensen met dementie.



PreZo bevestigt kwaliteit en ontwikkeling

In oktober 2025 stonden we opnieuw stil bij kwaliteit, reflectie en ontwikkeling tijdens het PreZo-bezoek. Dit bezoek markeerde de eindaudit van het keuzecertificaat dat in 2024 werd behaald. De aandachtsgebieden Woonomgeving, Mentaal Welbevinden en Participatie werden beoordeeld, met een uitkomst die laat zien dat deze thema's stevig en consistent zijn verankerd in de dagelijkse praktijk.

Later in het najaar volgde de verdiepende eindaudit, waarbij we bewust kozen voor Mentaal Welbevinden. Een thema dat nauw aansluit bij onze visie en raakt aan de kern van hoe we samenleven en -werken. Het bezoek voelde daarmee niet als een beoordelingsmoment, maar als een gezamenlijke reflectie op wat we doen en waarom we dat doen.

Hoe het PreZo-bezoek werkt

De externe auditor van Perspekt krijgt een breed en realistisch beeld van de organisatie. Deze ging in gesprek met een brede afvaardiging: cliënten en medewerkers van de thuiszorg en dagbesteding, bewoners en naasten van de woongroepen, behandelaren en vertegenwoordigers van de organisatie, waaronder de bestuurder, de geestelijk verzorger en manager Wonen en Zorg. Door deze gesprekken ontstaat inzicht in hoe beleid, visie en dagelijkse praktijk samenkomen. Niet alleen op papier, maar vooral in hoe cliënten, bewoners en medewerkers dit in het dagelijks leven ervaren.



Wat het toevoegt

De audit bevestigde dat we op het gebied van *Mentaal Welbevinden* consequent en op hoog niveau werken. De auditor benoemde daarbij de duidelijke ontwikkeling van de organisatie: van een meer traditionele setting naar een warme, waarden-gedreven dorpsgemeenschap. Persoonlijke aandacht, vakmanschap, verbondenheid en respect voor tradities vormen hierin de basis.

Tegelijkertijd werden we herkend als een toekomstgerichte en inclusieve gemeenschap, waar ruimte is voor ontwikkeling en waar mensen zich welkom en gezien voelen.

Onze visie — dat alle ouderen in en rond Nuland een betekenisvol leven ervaren — kwam tijdens het bezoek helder naar voren

Ongeacht of het gaat om bewoners, cliënten van de thuiszorg of dagbesteding, of ouderen uit de buurt.

Het thema bewegen werd daarbij nadrukkelijk genoemd. Bewegen als blijven vernieuwen en vooruitkijken, maar ook letterlijk: actief zijn in en met de groene omgeving. Deze combinatie van denken én doen werd door cliënten, medewerkers én de auditor zichtbaar gewaardeerd.

Het PreZo-bezoek bevestigt daarmee dat betekenisvol leven en werken geen ambitie op papier is, maar een kwaliteit die merkbaar is in het dagelijks handelen. Het geeft richting, vertrouwen en een stevige basis om deze manier van werken samen verder te blijven ontwikkelen.



Inspectiebezoek IGJ

Februari stond in het teken van een bezoek van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) aan de wijkverpleging van Sint Jozefoord. Een dag waarop meekijken, vragen stellen en toelichten centraal stond. Inspecteurs liepen mee in de wijk, gingen in gesprek met cliënten, mantelzorgers en zorgverleners en bekeken het elektronisch cliëntendossier. Ook was er ruimte om vanuit bestuurlijk perspectief toe te lichten hoe de zorg is georganiseerd en hoe we werken aan kwaliteit en ontwikkeling.

Wat de inspectie zag

In het definitieve rapport concludeert de IGJ dat de wijkverpleging van Sint Jozefoord goed op orde is. Cliënten ontvangen deskundige en betrokken zorg, afgestemd op hun wensen en behoeften, met oog voor kwaliteit van leven en eigen regie. De samenwerking met mantelzorgers en andere zorgaanbieders verloopt goed en er wordt methodisch gewerkt in het elektronisch cliëntendossier. Ook wordt de actieve rol van de wijkverpleegkundige in het versterken van kwaliteit binnen het team expliciet benoemd.

De inspectiedag verliep in een open en prettige sfeer, met ruimte voor dialoog, het delen van dagelijkse afwegingen en kritische vragen. Die openheid past bij hoe we willen werken: transparant, lerend en steeds gericht op verbetering. Het bezoek voelde daarmee niet als een momentopname, maar als een gezamenlijke reflectie op de praktijk van alledag.



Hoe een inspectiebezoek gaat

Een inspectiebezoek is bedoeld om een realistisch beeld te krijgen van de zorgpraktijk. Door mee te lopen in de wijk, gesprekken te voeren en dossiers in te zien, krijgen inspecteurs inzicht in hoe zorg wordt georganiseerd, uitgevoerd en geborgd. Daarbij is niet alleen aandacht voor regels en kaders, maar ook voor de manier waarop professionals samenwerken en hoe wordt ingespeeld op de behoeften van cliënten.

Leren van feedback

Naast de positieve bevindingen benoemt de inspectie ook aandachtspunten, onder andere op het gebied van medicatieveiligheid en de toepassing van de Wet zorg en dwang in de ambulante setting. Deze feedback is binnen het team en de

organisatie opgepakt en vormde gedurende het jaar aanleiding voor gerichte verbeteracties en verdere bewustwording. Zo wordt inspectie-informatie actief benut om te leren en te ontwikkelen.

Vooruitkijken naar 2026

In 2026 krijgt het thema medicatieveiligheid verdere doorontwikkeling. De wijkverpleegkundige werkt hierin nauw samen met het team kwaliteit om veilige, eenduidige en zorgvuldig geborgde werkwijzen verder te versterken. Zo worden de aandachtspunten van de inspectie niet alleen opgepakt, maar structureel verankerd in de dagelijkse praktijk. Het inspectiebezoek onderstreept daarmee waar we staan én waar we aan blijven werken: blijvend leren, scherp blijven op kwaliteit en samen bouwen aan veilige, zorgvuldige en mensgerichte zorg.



2

Betekenisvol Werken

Zorg voor een mooie dag	21
Duurzaamheid structureel verankerd	22
Samenwerken voor vertrouwde huishoudelijke hulp.....	23
Leren in de praktijk én daarbuiten.....	24
Meesterlijke mislukking: de auditapp	25
Koploper in de regio.....	26



Zorg voor een mooie dag

Ons werkgeversmerk

Er is een belangrijke stap gezet om Sint Jozefoord als werkgever nog steviger op de kaart te zetten: de lancering van ons werkgeversmerk. Deze stap is het resultaat van een gezamenlijke zoektocht naar wie we zijn als organisatie en wat ons uniek maakt als werkgever.

Waarom een werkgeversmerk

De ouderenzorg verandert continu. Goede medewerkers zijn belangrijk om kwaliteit van welzijn en zorg te kunnen blijven bieden. Tegelijkertijd willen we medewerkers behouden en aantrekken die onze waarden delen. Met een helder werkgeversmerk laten we zien waar Sint Jozefoord voor staat als werkgever en waarom het waardevol is om bij ons te werken.

Wat betekent ons werkgeversmerk?

Ons werkgeversmerk is meer dan een logo of slogan. Het is een verhaal dat vertelt wie we zijn en wat ons uniek maakt als werkgever. Het laat zien hoe wij bijdragen aan een mooie dag, voor medewerkers én voor bewoners, cliënten, familie.

Hoe we samen zorgen voor een stimulerende omgeving en persoonlijke ontwikkeling voor medewerkers en vrijwilligers.

Hoe hebben we het gerealiseerd?

Het proces begon met gesprekken met medewerkers van alle lagen van de organisatie. Samen ontdekten we wat werken bij Sint Jozefoord zo prettig maakt: medewerkers voelen zich gezien, gewaardeerd en verbonden. Het is een organisatie die groei en ambitie laat zien, maar ook warmte, aandacht en respect voor de bewoners, cliënten en hun naasten. Deze inzichten zijn vertaald naar een concreet merkverhaal, een visuele stijl – denk aan een logo en foto's - en praktische tools die we gebruiken in communicatie en werving. Medewerkers werden vanaf het begin betrokken, zodat het werkgeversmerk echt van ons allemaal is. Met de lancering van ons werkgeversmerk zetten we een stap richting een sterkere positionering op de arbeidsmarkt.



Duurzaamheid structureel verankerd

Concrete stappen richting 2030

In 2022 heeft Sint Jozefoord zich aangesloten bij de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 via het samenwerkingsverband VVT Noordoost-Brabant (IederenZorgt). Hiermee committeerde Sint Jozefoord zich aan gezamenlijke ambities om de zorg structureel te verduurzamen en de milieu-impact te verkleinen.

Inzicht

De afgelopen jaren zijn belangrijke stappen gezet. Door het invullen van de Milieubarometer is inzicht gekomen in energie- en waterverbruik, afvalstromen, mobiliteit en CO₂-uitstoot. Daarnaast namen collega's uit verschillende disciplines deel aan kennissessies over onder meer inkoop, voeding, vitaliteit en afval. Op basis hiervan is een duidelijke duurzaamheidsvisie opgesteld.

Deze inzichten vormden de basis voor een plan van aanpak tot 2030, waarin concrete acties zijn vastgelegd om duurzaamheid te verankeren in werken, zorgen en leven bij Sint Jozefoord.

De resultaten

- Zelf opgewekte zonnestroom: 130.510 kWh in 2023 en 240.268 kWh in 2025
- Ingekochte energie daalde van 1.354.569 kWh in 2023 naar 959.257 kWh in 2025
- De hoeveelheid keukenafval nam af van 43.082 kg in 2023 naar 17.520 kg in 2025

Deze resultaten laten zien dat de ingezette koers leidt tot concrete en blijvende verduurzaming.



Samenwerken voor vertrouwde huishoudelijke hulp

In 2025 kwam de continuïteit van de huishoudelijke hulp door Sint Jozefoord onder druk te staan. De aanbesteding van gemeente 's-Hertogenbosch werd gegund aan andere zorgorganisaties, waardoor Sint Jozefoord deze ondersteuning vanaf 2026 niet meer zou bieden. Dit bracht onzekerheid met zich mee voor cliënten én medewerkers.

Meer dan ondersteuning alleen

Voor veel mensen is huishoudelijke hulp veel meer dan alleen ondersteuning bij het schoonmaken van het huis. Het biedt structuur, een luisterend oor en het gevoel dat er iemand met oprechte aandacht binnenstapt. Daarnaast is het voor velen een essentiële voorwaarde om zelfstandig te kunnen blijven wonen. Daarmee draagt huishoudelijke thuiszorg direct bij aan de verdere ontwikkeling van de ouderenzorg. Dankzij deze ondersteuning kunnen mensen langer en met meer kwaliteit van leven in hun eigen vertrouwde omgeving blijven wonen. Vanuit die overtuiging heeft Sint Jozefoord actief gezocht naar een oplossing die recht doet aan de mensen om wie het gaat.

Oplossing in samenwerking

Die oplossing werd gevonden in een samenwerking met zorgorganisatie Interzorg, met steun van de gemeente 's-Hertogenbosch. Dankzij deze samenwerking blijft Sint Jozefoord ook vanaf 2026 huishoudelijke hulp bieden in de gemeente, voor zowel bestaande als nieuwe cliënten.

Formeel valt de ondersteuning vanaf dat moment onder de overeenkomst van Interzorg, maar in de dagelijkse praktijk blijft alles vertrouwd.



Cliënten behouden zoveel mogelijk een vast gezicht en medewerkers van Sint Jozefoord kunnen hun werk blijvend doen zoals zij dat kennen.

Wat dit zegt over Sint Jozefoord

Deze ontwikkeling laat zien waar Sint Jozefoord voor staat: verantwoordelijkheid nemen, ook wanneer omstandigheden veranderen. Door samen te werken en over organisatiegrenzen heen te kijken, is rust en continuïteit behouden in de thussituatie van cliënten. Tegelijkertijd werd duidelijkheid en perspectief geboden aan medewerkers, wier betrokkenheid en vakmanschap van grote waarde zijn.

Met oog voor mens en toekomst

Binnen de door de gemeente vastgestelde uren blijven onze medewerkers zich inzetten voor passende ondersteuning, afgestemd op de persoonlijke situatie van de cliënt. Terugkijkend op 2025 zijn we trots op deze samenwerking, die laat zien dat kwaliteit van zorg begint bij samen doen wat nodig is. Met oog voor mens, medewerker en toekomst.



Leren in de praktijk én daarbuiten

Training omgaan met onbegrepen en complex gedrag

Bij Sint Jozefoord leren we niet alleen in de dagelijkse praktijk, maar is er ook structureel aandacht voor formeel leren en deskundigheidsbevordering. Zo kunnen medewerkers zich blijven ontwikkelen met verschillende interne trainingen. Eén van de trainingen die in 2025 is aangeboden, ging over het omgaan met onbegrepen en complex gedrag. Een onderwerp dat in de zorg vaak voorkomt en om specifieke kennis en vaardigheden vraagt.

Waarom deze training?

Mensen met dementie laten soms gedrag zien dat moeilijk te begrijpen is. Naar schatting krijgt 80 tot 90 procent van hen hier op enig moment mee te maken.



Ook uit onze interne MIM-meldingen blijkt dit: ongeveer 80 procent gaat over situaties met onbegrepen of complex gedrag. Het is duidelijk: medewerkers goed ondersteunen en scholen is essentieel.

De training in actie

In samenwerking met ActinMove hebben we in 2025 de training Omgaan met onbegrepen en complex gedrag ontwikkeld. Deze praktische, interactieve training helpt medewerkers de achtergronden van gedrag te begrijpen en geeft concrete handvatten om passend te reageren. Er is aandacht voor het voorkomen van miscommunicatie en (fysieke) agressie, en voor samenwerking met familie en naasten in complexe situaties.

Leren door te doen

Een van de krachtige onderdelen van de training is het werken met een trainingsacteur. Zo kunnen medewerkers realistische situaties oefenen, nieuw gedrag uitproberen en meteen reflecteren op hun handelen. Iedereen schrijft zich individueel in,

waardoor leren teamoverstijgend wordt en ervaringen uit verschillende werkplekken worden gedeeld. Deelnemers ervaren deze aanpak en de inhoud van de training als zeer positief.

Resultaten in de praktijk

Na de training beschikken medewerkers over concrete tools die ze direct kunnen toepassen in hun werk. Ze herkennen, begrijpen en hanteren onbegrepen en complex gedrag beter en voelen zich zekerder in hun handelen.

Vooruitkijken naar 2026

In 2026 zetten we de training voort en breiden we deze uit met een verdiepingsbijeenkomst. Hierin ligt de focus op omgaan met emoties, herhaling en verdieping rond onbegrepen gedrag en de-escalerend handelen. Zo willen we de kennis en vaardigheden van medewerkers nog verder versterken, zodat zij met zelfvertrouwen en plezier hun werk kunnen blijven doen.



Meesterlijke mislukking: de auditapp

Bij Sint Jozefoord is de jaarlijkse interne audit Hygiëne en Infectiepreventie een vast moment om stil te staan bij onze werkwijzen en te verbeteren waar nodig. In 2025 kozen we bewust voor een andere aanpak: in plaats van de gebruikelijke papieren audit, uitgevoerd door onze HIP-aandachtvelders en verwerkt in Excel, gebruikten we de Infectiepreventie Auditapp (IPA) van Rezisto Noord-Brabant. Het doel? Het auditproces efficiënter en toekomstbestendiger maken.

Samen ontdekken en uitproberen

De aandachtsvelders werden geschoold en ondersteund in het werken met de app. Voor sommige medewerkers was dit een extra digitale uitdaging, maar de bereidheid om deze nieuwe werkwijze te proberen was er.



De motivatie om te vernieuwen was groot, al liet de praktijk zien dat de app nog niet helemaal aansloot bij onze behoeften.

Zo werkt de auditapp

Per woongroep kan een meting worden gedaan in verschillende categorieën. Wij richtten ons op Persoonlijke hygiëne, Handhygiëne en Linnengoed. Tijdens het invullen merkten we dat sommige vragen niet duidelijk waren en er veel overlap zat tussen categorieën. Dit maakte het proces tijdrovend en soms verwarrend. Bij de analyse stuitte we ook op beperkingen: de app gaf alleen globale percentages per categorie, zonder de mogelijkheid door te klikken naar resultaten per concrete vraag per woongroep. Daardoor bleef onduidelijk welke specifieke verbeterpunten per woongroep aandacht vragen.

Wat het ons opleverde

Hoewel de app niet volledig aan de verwachtingen voldeed, bracht deze ervaring waardevolle inzichten. We kregen een globaal beeld van aandachtspunten en ontdekten precies welke informatie we nodig hebben om gericht te kunnen verbeteren: concrete, specifieke en herleidbare gegevens per woongroep. Deze inzichten zijn teruggekoppeld aan het team achter de app, waardoor onze 'meesterlijke mislukking' bijdraagt aan zowel onze ontwikkeling als de doorontwikkeling van het instrument zelf.

Vooruitkijken naar 2026

In 2026 zetten we de lijn voort: in februari is een externe, fysieke audit gedaan door het Kwaliteitsnetwerk Infectiepreventie Langdurige Zorg (KNIP-LZ) Noord-Brabant. Daarnaast onderzoekt ons team kwaliteit een passende methode voor de interne audit, die in de zomer wordt uitgevoerd. Zo blijft onze focus helder: leren van wat niet werkt, scherp krijgen wat nodig is, en bouwen aan veilige, zorgvuldige en kwalitatief hoogwaardige zorg. Ook als een nieuwe werkwijze eerst tegenvalt.



Koploper in de regio

Implementatie eOverdracht

Sneller, vollediger en zorgvuldiger delen van informatie

Binnen het regionetwerk IedereenZorgt heeft Sint Jozefoord mooie stappen gezet in de verdere invoering van de eOverdracht. Dankzij de betrokken inzet van collega's in de teams op de woongroepen, ICT en kwaliteit is de digitale overdracht inmiddels stevig ingebed in het dagelijkse werk. Informatie wordt hierdoor sneller, vollediger en zorgvuldiger gedeeld tussen organisaties.

De eOverdracht is een digitale manier om betrouwbare en actuele zorginformatie veilig tussen organisaties te delen. Wanneer een cliënt bijvoorbeeld overgaat van thuiszorg naar een andere zorgaanbieder of naar een woonzorglocatie, wordt alle relevante informatie automatisch verzameld vanuit het dossier en aangeboden in een gestandaardiseerd format.

Dat we in de regio worden gezien als een organisatie die hierin vroeg én zorgvuldig meebeweegt, ervaren we als een mooie bevestiging. Niet omdat we voorop willen lopen, maar omdat het laat zien dat samen leren en stap voor stap verbeteren werkt. De eOverdracht helpt ons om slimmer samen te werken en sluit naadloos aan bij onze visie Betekenisvol Leven en Werken: meer tijd voor mensen, minder tijd kwijt aan systemen. Zo bouwen we verder aan een manier van werken die past bij Sint Jozefoord: nuchter, zorgvuldig en altijd in verbinding met onze partners in de regio.



De ontvangende organisatie kan deze gegevens vervolgens direct en gestructureerd inzien. Dit voorkomt dubbele invoer, verkleint de kans op fouten en zorgt ervoor dat professionals goed voorbereid zijn vanaf het eerste moment. Dankzij deze werkwijze wordt informatie niet alleen sneller, maar ook consistent en zorgvuldiger overgedragen — precies de verbetering die we binnen het regionetwerk met elkaar nastreven.

Wat het ons oplevert

De eOverdracht wordt niet dagelijks gebruikt, maar op de momenten dat er een overdracht plaatsvindt, betekent dit voor medewerkers een groot verschil.

Administratieve handelingen nemen af en er ontstaat meer ruimte voor aandacht en contact met bewoners en cliënten. Voor cliënten en hun naasten betekent dit vooral rust en zekerheid: zij weten dat hun informatie volledig, actueel en consistent wordt overgedragen. Bovendien sluit de eOverdracht naadloos aan bij onze bredere beweging richting slimmer werken en kwaliteit van leven: technologie als hulpmiddel, zodat het echte werk — persoonlijke aandacht en goede zorg — meer ruimte krijgt.



4

Toezicht en medezeggenschap

Raad van Toezicht.....	28
Ondernemingsraad.....	30
Cliëntenraad.....	31



Raad van Toezicht

Als Raad van Toezicht hebben wij het verandertraject Betekenisvol leven en werken met grote betrokkenheid gevolgd. Dat deden we in verbinding met de organisatie. Vanuit de commissie kwaliteit lazen we voortgangsrapportages en voerden we verdiepende gesprekken met bestuur en management, zowel in commissieverband als met de voltallige Raad. Ook waren er gesprekken met de medezeggenschapsorganen, zoals de cliëntenraad en de ondernemingsraad.

De bezoeken aan woongroepen waar Betekenisvol leven en werken al zichtbaar is, waren van bijzondere waarde. In gesprek met medewerkers hoorden we hun ervaringen, vragen en trots. Juist deze ontmoetingen gaven verdieping aan de cijfers en maakten zichtbaar wat de beweging betekent in de dagelijkse praktijk.

Zichtbare opbrengsten

Wat ons raakt, is de betekenis van dit traject voor bewoners. Zorg en ondersteuning sluiten steeds beter aan bij wat voor hen belangrijk is in het dagelijks leven. De aandacht verschuift van vooral zorginhoudelijke prestaties naar kwaliteit van leven en welzijn. In termen van het Generiek Kompas zien wij met name een versterking van persoonlijke zorg en van leren en verbeteren. De beweging van 'zorgen vóór' naar 'leven mét' is daarbij fundamenteel. Dat vraagt om een andere manier van kijken, werken en samenwerken, en die ontwikkeling zien wij steeds duidelijker terug in de praktijk. Voor medewerkers ontstaat meer ruimte voor professionele afwegingen, reflectie en het goede gesprek. Dit vergroot het werkplezier en draagt bij aan de kwaliteit van zorg en ondersteuning.



Ruimte en spanning in de verandering

Tegelijkertijd zien wij ook spanning. De beweging kan schuren met bestaande structuren, cultuur en werkwijzen. Teams ontwikkelen zich in een ander tempo en het draagvlak verschilt soms per woongroep. Voor ons was dit aanleiding om het gesprek met bestuur en management te verdiepen. Welke randvoorwaarden zijn nodig om deze transitie zorgvuldig te laten verlopen?

Hoe borgen we kwaliteit en veiligheid, terwijl we ruimte geven aan verandering? Wij hebben het bestuur steeds scherp gehouden op deze balans: ruimte waar het kan, begrenzen waar het moet. Verandering mag nooit ten koste gaan van kwaliteit en veiligheid, maar het vasthouden aan het oude mag ook geen reden zijn om stil te blijven staan.



Wat we hebben geleerd

Duurzame kwaliteitsverbetering vraagt om vertrouwen, tijd en continuïteit. Verandering laat zich niet afdwingen met plannen alleen, maar vraagt om gedeeld begrip tussen bestuur, professionals en toezicht. Dialoog en ruimte voor kritische reflectie zijn daarbij essentieel.

We hebben gezien dat kwaliteit van leven zich niet laat vastleggen in protocollen. Zij ontstaat in de dagelijkse praktijk, wanneer professionals zich gezien en gehoord voelen, wanneer leren en reflecteren vanzelfsprekend zijn en wanneer er open gesproken kan worden over wat beter kan. Daarnaast zien wij de kracht van wendbaarheid. Het traject wordt continu bijgestuurd op basis van ervaringen in de praktijk. Die flexibiliteit vraagt veel van medewerkers en van de begeleiding, maar maakt de beweging tegelijkertijd krachtig.

Trots en vertrouwen

Wij zijn trots op het lef dat de organisatie toont om bestaande denkkaders ter discussie te stellen en bewoners en medewerkers daadwerkelijk centraal te zetten. Vanuit onze rol hebben wij ruimte geboden voor deze ontwikkeling, met blijvende aandacht voor kwaliteit en veiligheid. Toezicht betekent voor ons niet afremmen, maar mogelijk maken binnen duidelijke kaders.

Wat vertrouwen geeft voor de toekomst, is dat Betekenisvol leven en werken steeds meer onderdeel wordt van de manier waarop in de organisatie wordt gedacht, gewerkt en samengeleefd. En het niet afhankelijk is van één persoon of één project.

“

Kwaliteit van leven ontstaat in de dagelijkse praktijk, wanneer professionals zich gezien en gehoord voelen, wanneer leren en reflecteren vanzelfsprekend zijn en wanneer er open gesproken kan worden over wat beter kan.

Een lerend kwaliteitsbeeld

Voor ons betekent kwaliteit van zorg en ondersteuning dat mensen zich gezien, gehoord en serieus genomen voelen. Waardigheid, vertrouwen en menselijkheid zijn daarbij net zo belangrijk als vakmanschap en veiligheid. In ons toezicht komt dit terug in de vragen die wij stellen: doen we de juiste dingen, en doen we die op de juiste manier? Verhalen en ervaringen uit de praktijk zijn daarbij onmisbaar. Zij geven context aan cijfers en rapportages en houden het gesprek over kwaliteit levend.

Kwaliteit laat zich immers niet volledig vangen in indicatoren; zij wordt zichtbaar in het dagelijks handelen. Wij vinden het belangrijk dat dit kwaliteitsbeeld laat zien dat kwaliteit hier wordt benaderd als een lerend en dynamisch proces. Niet alleen de resultaten tellen, maar juist ook de manier waarop continu wordt gewerkt aan verbetering. Maatwerk en professionele afwegingen krijgen ruimte, en leren staat centraal. Daarin zien wij de basis voor duurzame kwaliteit – vandaag én morgen.



OR



In het verandertraject Betekenisvol leven en werken heeft de Ondernemingsraad (OR) een belangrijke bijdrage geleverd aan een zorgvuldige koerswijziging. Dat deed ze door adviezen te geven, kritische vragen te stellen, mee te denken over keuzes en instemming te verlenen bij personele besluiten.

De impact van deze verandering is groot; voor medewerkers én voor de organisatie als geheel. Juist daarom stelde de OR in alle afwegingen steeds drie perspectieven centraal: het belang van bewoners, het belang van medewerkers en de toekomstbestendigheid van Sint Jozefoord. Die belangen zijn nauw met elkaar verbonden, juist ook vanuit het perspectief van de medewerker.

Betekenisvol werken: wat vond de OR belangrijk?

Een belangrijk thema is een zorgverantwoorde bezetting op de woongroepen. De juiste balans tussen zorggeschoolde en andersgeschoolde medewerkers is volgens de OR cruciaal. Daarbij hoort passende scholing voor anders geschoolden; niet alleen gericht op kennis, maar juist ook op professioneel handelen en het kunnen overzien van de gevolgen daarvan in de dagelijkse praktijk.

Daarnaast vroeg de OR nadrukkelijk aandacht voor de impact van de veranderingen op bestaande functies. Met name de functie van gastvrouw/-heer veranderde aanzienlijk. De OR benadrukte het belang van zorgvuldige, persoonlijke communicatie met betrokken medewerkers. Het doel van de verandering is immers tweeledig: aantrekkelijk blijven voor nieuwe doelgroepen én huidige medewerkers blijven binden en boeien.

Een ander belangrijk thema voor de OR was een heldere beschrijving en zorgvuldige weging van nieuwe functies.

Functie woonbegeleider vormgeven

Bij de introductie van de nieuwe functie woonbegeleider drong de OR aan op een duidelijke functiebeschrijving en een zorgvuldige weging van deze nieuwe rol, mede in relatie tot bestaande functies.

Onderdeel van de uitrol van de visie is dat medewerkers op de woongroepen via een vragenlijst inzicht krijgen in hoe hun huidige competenties zich verhouden tot de nieuwe functie. Voor nieuwe medewerkers is dit een logische stap in het selectieproces. Voor zittende medewerkers is het vooral een hulpmiddel om te bepalen welke competenties eventueel nog ontwikkeld moeten worden. De OR heeft erop aangedrongen dat deze vragenlijst uitsluitend voor dit doel wordt gebruikt. Daarbij is expliciet toegezegd dat er geen gevolgen zijn voor inschaling of indeling in functies.

Duidelijkheid en rust

Een concreet voorbeeld van de meerwaarde van de OR ligt in de aandacht voor communicatie. De OR adviseerde om medewerkers goed en zorgvuldig te informeren, zowel algemeen als in individuele gesprekken.

Woorden doen ertoe: onduidelijke formuleringen kunnen onrust veroorzaken of ruimte laten voor eigen interpretaties. Door hier scherp op te zijn, helpt de OR ruis en onzekerheid te voorkomen.

Ook vervult de OR in dit traject een belangrijke signalerende rol, bijvoorbeeld door medewerkers te wijzen op bestaande mogelijkheden zoals de interne bezwaarcommissie en de vertrouwenspersoon. Zo weten medewerkers waar zij terecht kunnen en welke stappen mogelijk zijn.

Trots op de bijdrage

De OR is er trots op dat in het verandertraject het perspectief van de medewerker steeds nadrukkelijk is meegenomen en op een aanvaardbare manier is verwerkt in beleid en besluitvorming. Betekenisvol leven en werken voegt waarde toe voor bewoners én medewerkers. Tegelijkertijd ziet de OR dat Sint Jozefoord zich moet voorbereiden op een krappere wordende arbeidsmarkt en aantrekkelijk moet blijven voor zowel huidige als toekomstige medewerkers. De OR denkt dat deze beweging daaraan kan bijdragen.



De stem van cliënten: betrokken, kritisch en zorgzaam

De cliëntenraad (CR) is vanaf het begin nauw betrokken bij de invoering van de visie Betekenisvol leven en werken. Tijdens het verandertraject wordt ze structureel meegenomen in de stappen die de bestuurder en het managementteam zet. In overlegvergaderingen wordt tussentijds geïnformeerd, en Betekenisvol leven en werken is daarin een vast agendapunt. De CR kijkt positief-kritisch mee naar de veranderingen en de effecten daarvan op bewoners, medewerkers en woongroepen. Met een scherp oog volgt de CR het traject als 'luizen in de pels', met als doel het proces zorgvuldig te volgen en beoordelen.

Wat de cliëntenraad belangrijk vindt

Voor de cliëntenraad zijn alle thema's belangrijk die raken aan het dagelijks leven van bewoners. Welzijn en kwaliteit van leven staan daarbij centraal, net als deskundigheid en handelingsbekwaamheid van medewerkers. De CR benadrukt het belang van niet onnodig medicaliseren, maar juist kijken naar wat ouderen nog wél kunnen en willen.

De CR ziet Betekenisvol leven en werken als een noodzakelijke ontwikkeling, die vraagt om een cultuurverandering in alle lagen van de organisatie. Dat kost tijd en vraagt om heldere communicatie en goede begeleiding van medewerkers. Ook bewoners en verwanten moeten continu worden meegenomen in wat er verandert en wat dit voor hen betekent.

Kritisch meedenken en signaleren

Met haar adviezen draagt de cliëntenraad bij aan zorgvuldige keuzes in het veranderproces.

De CR spreekt zorgen uit wanneer signalen erop wijzen dat de ontwikkeling veel vraagt van medewerkers, of wanneer communicatie niet optimaal verloopt en ontevredenheid ontstaat. Ook kijkt de CR kritisch naar de impact van wisselingen en uitval binnen het management, en wat dit betekent voor continuïteit en rust voor bewoners en medewerkers. Door deze signalen tijdig terug te koppelen, helpt de cliëntenraad de organisatie om bij te sturen en het tempo en de draagkracht goed in balans te houden.

Betekenisvol leven in de praktijk

Voor de CR betekent betekenisvol leven dat bewoners — zoveel mogelijk en altijd verantwoord — het leven kunnen leiden dat bij hen past. Op de woongroepen gaat het om een plek waar iemand zich thuis voelt, erbij hoort en zichzelf mag zijn, met ruimte voor het eigen karakter en levensverhaal. De CR vraagt daarbij nadrukkelijk aandacht voor de laatste levensfase. Ook die moet betekenisvol zijn. De ethische kant vindt de cliëntenraad hierin van groot belang. Daarom kijkt zij kritisch naar de toepassing van wet- en regelgeving, zoals de Wet zorg en dwang, en bewaakt zij dat de nieuwe visie altijd in lijn blijft met de wet. Daarnaast volgt de CR met belangstelling hoe nieuwe functies en andere inzet van medewerkers bijdragen aan welzijn en kwaliteit van leven.

Een goede balans en afstemming tussen verzorgenden, verpleegkundigen en anders geschoold personeel is daarbij essentieel. Extra inzet van deskundigen om medewerkers te ondersteunen ziet de cliëntenraad als een belangrijke randvoorwaarde om verantwoord vooruit te kunnen. Handelingsbekwaamheid staat daarbij centraal — ook wanneer iemand (nog) geen diploma heeft.

Trots op wat zichtbaar wordt

De cliëntenraad is trots wanneer zij ziet dat veranderingen op woongroepen daadwerkelijk bijdragen aan het welzijn van bewoners. Enthousiaste verhalen van bewoners, verwanten en teams zijn voor de CR een belangrijk signaal dat de ontwikkeling de juiste richting op gaat. Ook is de CR trots wanneer blijkt dat de inzet van anders geschoolde medewerkers bijdraagt aan kwaliteit van leven, en dat er binnen de organisatie blijvend aandacht is voor palliatieve zorg. Niet voor niets spreekt de cliëntenraad zelf over Betekenisvol Leven, Werken én Sterven. Tot slot is de CR trots wanneer de goede naam van Sint Jozefoord behouden blijft: als een plek waar ouderen zich gezien voelen en waar zorgvuldig, mensgericht en met aandacht voor het hele leven wordt gewerkt.

Generiek kompas

Vijf ankerpunten zetten het kompas in de juiste richting

Kennen van wensen en behoeften

We stellen de mens centraal. Door goed te luisteren naar wat iemand belangrijk vindt, sluiten we onze ondersteuning en zorg zo goed mogelijk aan op het dagelijks leven.



Het werk organiseren

We richten ons werk zo in dat we flexibel en efficiënt kunnen inspelen op wat nodig is. Daarbij houden we de praktijk en de leefwereld van de bewoner/ cliënt als uitgangspunt.



Leren en ontwikkelen

We blijven ons continu ontwikkelen. Door te leren van ervaringen en feedback verbeteren we onze manier van werken. Trainingen en scholingen dragen daar ook aan bij.



Bouwen van netwerken

We werken samen met familie, naasten, vrijwilligers en andere professionals. Zo versterken we het netwerk rondom de persoon en zorgen we voor passende ondersteuning.



Inzicht in kwaliteit

We houden zicht op de kwaliteit van onze zorg en ondersteuning. Door te meten, evalueren en bij te sturen zorgen we dat we blijven voldoen aan wat nodig en gewenst is.





29

medewerkers meer dan
25 jaar in dienst



15

vrijwilligers die voorheen
medewerker waren



7,7

gemiddeld cijfer
medewerkeronderzoek



131.500

koppen koffie
in algemene ruimtes



176

bewoners



402

medewerkers in dienst



8,7

cliënttevredenheid
extramuraal



4.900

liter gratis soep
voor medewerkers



57%

zorggeschoolde medewerkers
op woongroepen



43%

andersgeschoolde medewerkers
op woongroepen



100

vrijwilligers



3

bewoners van 100 jaar
en ouder



4

woongroepen over naar
Betekenisvol Leven en Werken



18

behandelaren
in huis



337

cliënten extramuraal



402

medewerkers in dienst



8%

van medewerkers is man



450

uur inzet buurtverbinders



240.268

kWh opgewekte zonne-energie



10,91%

verzuim



8,3

cliënttevredenheid
intramuraal



1

calamiteitenonderzoek