

‘Vertraagd versnellen’

Jaarplan 2026



zorgcentrum vincent depaul

Vincent Depaul

Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
2. De identiteit van zorgcentrum Vincent Depaul	4
3. Landelijke zorgakkoorden en – programma's	6
4. Wat we gaan doen in 2026	8
4.1 Prettige leefomgeving.....	9
4.1.1. Eten en drinken)	9
4.2 Bewoners bevelen ons aan	10
4.2.1. Naastenparticipatie	10
4.3 Aantrekkelijke werkgever	11
4.3.1. Gezond werken en duurzaam inzetbaarheid.....	12
4.3.3. Leer managementsysteem (LMS).....	13
4.3.4. Leeromgeving	13
4.4 Waardevol samenwerken	14
4.4.1. Zorgzame gemeenschap.....	14
4.5 Innovatie	15
4.5.1. Domotica	15
4.6 Gezonde bedrijfsvoering	16
4.6.1 Digitale organisatie: Kwaliteitsmanagementsysteem vervolg	17
4.6.2. Privacy / NEN / NIS	17
4.7 Verduurzaming	17
4.7.1 Aansluiten bij Green Deal Duurzame Zorg	18
4.7.2 Duurzaam eten en drinken met aandacht	18

1. Voorwoord

De ouderenzorg staat aan de vooravond van grote veranderingen. De samenleving vergrijst, de zorgvraag wordt complexer en de arbeidsmarkt krappere. Maar juist in deze dynamiek ligt onze kracht.

In 2026 kiezen wij bewust voor een koers waarin **vertraagd versnellen** centraal staat.

Traag versnellen betekent dat je eerst bewust vertraagt — door te reflecteren, te luisteren en gewoontes te doorbreken — om daarna effectiever en duurzamer te kunnen versnellen in veranderprocessen.

We bouwen verder aan een organisatie waarin **samenwerking** de sleutel is: tussen collega's, met mantelzorgers, vrijwilligers en partners in het netwerk van de bewoner. Want welzijn en goede zorg ontstaat niet in isolatie, maar in verbinding met elkaar.

De medewerkers zijn het kloppend hart van onze organisatie. Hun betrokkenheid, vakmanschap en toewijding maken elke dag het verschil. In 2026 investeren we in hun **ontwikkeling, vitaliteit en werkplezier**, zodat zij met trots en energie kunnen blijven bijdragen aan betekenisvolle ondersteuning en zorg.

We laten ons inspireren door: ruimte voor vakmanschap, vertrouwen in professionals, en besluiten die dicht bij de praktijk worden genomen. Zo creëren we een cultuur van **eigenaarschap**, waarin mensen verantwoordelijkheid nemen voor hun werk en elkaar versterken. Een cultuur waarin **ieder mens telt** – bewoners én medewerkers én vrijwilligers én naasten.

Het afgelopen jaar hebben we samen enorme stappen gezet. Er is rust en helderheid terug gekomen in de organisatie.

Dit geeft veel vertrouwen om samen vorm te geven aan een toekomstbestendige ouderenzorg. Niet door harder te rennen, maar door slimmer samen te werken, met oog voor wat er écht toe doet.

Op naar 2026!

Angelique Drabbels, directeur- bestuurder

2. De identiteit van zorgcentrum Vincent Depaul

Vier eeuwen geleden heeft Vincent de Paul (Franse heilige, ordestichter en organisator van charitatieve werken) een boom geplant met de naam '**leder mens telt**'. Deze boom is op vrijwel elk continent gaan groeien en heeft zich over een breed terrein en op vele plaatsen vertakt. Zo ook bij zorgcentrum Vincent Depaul.

'**leder mens telt**' is een mooie samensmelting van verleden, heden én toekomst waarin het Vincentiaanse gedachtegoed en de veranderende (zorg)wereld samenkomen. Dit is dan ook de basis van onze visie. Onze visie verwoordt wat we willen betekenen voor bewoners, medewerkers, samenwerkingspartners, vanuit een gezonde en toekomstbestendige organisatie.

Visie

leder mens telt.

Er zijn voor elkaar; ondersteunen waar het kan, zorgen waar het moet.

Missie

De missie vertelt wie wij zijn en wat we doen.

Vanuit een rustige en veilige omgeving bieden wij wel-zijn, wonen, ondersteuning en zorg zodat bewoners hun leven op een waardevolle manier kunnen leven.

Kernwaarden

De kernwaarden **Vertrouwd, Deskundig én Persoonlijk** sluiten hierbij aan. Zij bepalen het gedrag en de cultuur binnen de organisatie. Daarnaast zijn het toetsstenen waar we alles wat te doen aan toetsen.

Doelen van teams worden gekoppeld aan:

tevreden bewoner
tevreden medewerker
gezonde bedrijfsvoering

Besturingsfilosofie

Wij geloven in eigenaarschap, in het kunnen én durven innemen van onze eigen rol en positie, als medewerker, als mens, als professional.

Steeds meer voelen onze collega's de ruimte om nieuwsgierig en betrokken te zijn, om er echt te mogen zijn: in functie én als zichzelf.

Wij durven verantwoordelijkheid te nemen, stellen heldere grenzen, spreken elkaar aan en bouwen actief aan verbinding, met elkaar en binnen de organisatie. En misschien wel het belangrijkste: wij zijn in staat om daardoor moeilijkheden te overwinnen, samen.

Die verbinding mag blijven groeien, want uiteindelijk maakt zij mogelijk wat ons werkelijk drijft: betekenisvol contact met de bewoner. Wij willen daarin benaderbaar zijn, zichtbaar en samenwerkend. We voelen dat we al ver zijn gekomen, en weten dat we op een krachtige weg vooruit zitten. We groeien naar een organisatie waarin alle onderdelen één geheel vormen: één systeem, gedragen op gelijkwaardig niveau, met verschillende verantwoordelijkheden die elkaar aanvullen.

Ons verlangen is dat ieder mens telt en dat iedereen daaraan bijdraagt. Wanneer dat wordt gevoeld, ontstaat er werkplezier, leefplezier en wordt zorgcentrum Vincent Depaul een plek waar mensen graag komen werken én wonen, een fijne plek.

Ons idealisme is er altijd geweest. Maar het is deze plek, deze visie en deze gezamenlijke bedding, die het idealisme de ruimte geeft om tot bloei te komen. De kernwaarden, Vertrouwd, Deskundig en Persoonlijk, dragen dat: vrijheid om jezelf te zijn, met bezieling je werk te doen en wezenlijk bij te dragen. Hier telt de menselijke maat. Hier doet het hart ertoe. Wij versnellen door te vertragen, en we horen het terug van veel personen die hier binnenkomen: wat een inspirerende plek, wat een warm welkom, wat zijn jullie mooi bezig.

Wij zijn er van overtuigd: kleinschalig werken en compact georganiseerd is de toekomst. Niet alleen gestuurd op cijfers, maar op vrijheid, verbondenheid en ruimte om organisch door te ontwikkelen.

Wij mogen ons verhaal vertellen en inspirerend zijn voor anderen. Laat ons een voorbeeld zijn van: "zo kan het dus ook."



3. Landelijke zorgakkoorden en – programma's

Tijdens landelijke en regionale bijeenkomsten wordt vaak gesproken over IZA, GALA, WOZO, HLO en AZWA. Maar wat is dit? En wat is het doel hiervan? In plaats van 'recht op zorg' is 'recht op gezondheid' de insteek van de overheid. Landelijk zijn er zorgakkoorden en zorgprogramma's ontwikkeld om hier vorm aan te gaan geven. Preventie staat centraal en er is een verschuiving naar de wijk of buurtbewoner i.p.v. intramuraal en patiënt.

De toekomstbestendigheid van de zorg is de aanleiding van de landelijke zorgakkoorden en zorgprogramma's. Want als er niks verandert wordt de zorg onbetaalbaar en is er nog minder personeel om het werk te doen. Daarnaast wil de overheid gezondheidsverschillen verkleinen. IZA is het overkoepelende akkoord, GALA is de concrete uitwerking van preventiebeleid op gemeentelijk niveau, WOZO is gericht op ouderen.

Integraal Zorg Akkoord (IZA)

In het Integraal Zorg Akkoord (IZA) zijn afspraken gemaakt over de kwaliteit, toegankelijkheid en betaalbaarheid van de zorg in Nederland. Het is primair een zorgakkoord: partijen als ziekenhuizen, GGZ, huisartsen en VVT, zorgverzekeraars en gemeenten hebben getekend en zijn – regionaal – aan zet. ActiZ (brancheorganisatie verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg) neemt in de uitwerking aan meerdere werkgroepen deel.

Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA)

Is een vervolg op het Integraal Zorgakkoord (IZA) en bevat nieuwe afspraken over de organisatie van zorg en welzijn in Nederland, met name gericht op het aanpakken van personeelstekorten, het verbeteren van de toegankelijkheid van zorg, en het verminderen van administratieve lasten in de zorg. In het AZWA is afgesproken om de zorg toegankelijk te houden voor iedereen die het nodig heeft. Ongeacht waar je woont, of je een kleine of grote portemonnee hebt, wat je aandoening, of wat je leeftijd is. Het AZWA is een samenwerkingsverband tussen verschillende partijen, waaronder het Ministerie van VWS, gemeenten, zorgaanbieders en andere partijen in het sociaal domein.

Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO)

Het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO) was erop gericht dat de ouderenzorg ook in de toekomst past bij wat ouderen willen en wat goed georganiseerd kan worden. Het uitgangspunt is: zelf als het kan, thuis als het kan en digitaal als het kan. WOZO is nu overgegaan in structureel beleid binnen het HLO.

Hoofdpijnenakkoord Ouderenzorg (HLO)

Het HLO is een vervolg op het WOZO en onderdeel van het AZWA. Dit is een akkoord waarin afspraken staan over de toekomst van de ouderenzorg in Nederland. Het doel is om de zorg toegankelijk en betaalbaar te houden.

Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA)

Het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) zet in op een gezonde bevolking in 2040. Het akkoord omvat afspraken over het bereiken van een gezonde generatie in 2040: weerbare, gezonde mensen die opgroeien, leven, werken en wonen in een gezonde leefomgeving met een sterke sociale basis. De financiering verloopt via een brede specifieke uitkering (SPUK) waarin verschillende geldstromen worden gebundeld. Samenwerking met de gemeente Peel en Maas is hierbij voornaam.

Generiek Kompas

De komende tijd blijft de zorgvraag stijgen door vergrijzing, toename chronische zieken en leefstijlfactoren. De zorgvraag stijgt naar verwachting sneller dan de groei van de economie en de beroepsbevolking daalt. Dit heeft grote gevolgen. Daarnaast blijven mensen langer thuis wonen en verplaatst de zorg zich bijvoorbeeld van het ziekenhuis naar thuis. Daarom is een andere manier van kijken, vormgeven en organiseren van kwaliteit van zorg nodig. Het generiek kompas is bedoeld om richting te geven aan deze beweging. Het Kompas gaat over kwaliteit van bestaan van mensen met een zorgvraag thuis, in de wijk of in het verpleeghuis en laat bouwstenen zien die nodig zijn om kwaliteit van bestaan te versterken.

Om verbindingen te kunnen leggen met bovenstaande is onder elk thema in dit jaarplan weergegeven met welk landelijk akkoord/programma het thema raakvlakken heeft.

Inkoopbeleid zorgkantoor

Conform het inkoopbeleid 2026 heeft het zorgkantoor de richttariefpercentages 2026 vastgesteld. Voor onze sector is er een richttariefpercentage van 95,5% van het NZA-tarief. Voor zorgorganisaties is het mogelijk om dit percentage te verhogen door Good Practices in te dienen en door een HLO-opslag aan te vragen. Dit is een tijdelijke financiële stimulans.

Zorgaanbieders kunnen de HLO-opslag aanvragen als zij aantoonbare resultaten boeken op één of meer van de volgende thema's:

- Langer thuis wonen (bijv. logeerszorg).
- Arbeidsmarkt (bijv. innovatieve personeelsinzet).
- Duurzaamheid (bijv. via de Milieuthermometer Zorg).
- Anders werken in de zorg, zoals inzet van technologie, AI, informele zorg en regionale samenwerking.

Zorgcentrum Vincent Depaul heeft een HLO-opslag aangevraagd en goedgekeurd gekregen rondom duurzaamheid, genaamd '*duurzaam eten en drinken met aandacht*'.

Tevens zijn er 2 Good Practices ingediend en goedgekeurd door het Zorgkantoor:

- Dichter bij de dorpsgemeenschap
- Vergroten vrijwilligersnetwerk



4. Wat we gaan doen in 2026

In het voorjaar van 2023 dachten we met diverse interne en externe partners na over de toekomst van het zorgcentrum. De input vormde de basis voor het meerjarenbeleidsplan 2024–2029. Dit jaarplan 2026 bouwt daarop voort en sluit aan op het plan van 2025. In het meerjarenbeleidsplan hebben we een aantal hoofdthema's benoemd, namelijk:

Prettige leefomgeving
Bewoners bevelen ons aan
Aantrekkelijke werkgever
Waardevol samenwerken
Innovatie
Gezonde bedrijfsvoering
Verduurzaming

Deze hoofdthema's hebben we als basis genomen voor dit jaarplan 2026 en raken grotendeels de uitgangspunten en bouwstenen van het Generiek Kompas.

Uitgangspunten Generiek kompas	Bouwstenen Generiek kompas
- Iemand respecteren voor wie hij is - Open gesprek - De kracht van samen - Ruimte voor professionele samenwerking	- Het kennen van wensen en behoeften - Het bouwen van netwerken - Het werk organiseren - Leren en ontwikkelen - Inzicht in kwaliteit

Het Generiek Kompas geeft als voorwaarde aan dat een organisatie een 'kwaliteitsbeeld' laat zien. Het kwaliteitsbeeld is een terugblik, een vooruitblik en een reflectie: wat waren de doelen, hoe zijn deze gemonitord, wat zijn de dilemma's, hoe is het proces van leren en ontwikkelen geweest, welke doelen werden behaald en welke niet, waarom en hoe is de organisatie daarmee omgegaan, wat wordt doorgezet en wat zijn nieuwe speerpunten? Het laat zien hoe deze antwoorden tot stand zijn gekomen. De vorm en opbouw van het kwaliteitsbeeld zijn vrij. Maar het is wel belangrijk dat de informatie uit alle bouwstenen uit het Kompas erin terugkomt en de samenhang daartussen is weergegeven. Het is de uitdaging om knellen te voorkomen en iedereen mee te nemen in de veranderingen in de maatschappij en vraag en aanbod zo passend mogelijk op elkaar te laten aansluiten. Hierbij laten we ons inspireren Arend Ardon '*traag versnellen*'. Bij veranderen denken we vaak vooral aan versnellen. Veranderexpert Arend Ardon pleit juist voor vertragen. '*Holland herhalen we het verleden. We vallen terug op oude routines omdat we geen tijd nemen voor reflectie. Je kunt niet versnellen zonder te vertragen.*' En ook zegt Ardon: '*We zijn vergeten hoe we moeten vallen en opstaan.*'

Het kwaliteitsbeeld zullen we in de eerste helft van 2026 publiceren en bevat zowel een terugblik, vooruitblik als reflectie.

4.1 Prettige leefomgeving

Een prettige leefomgeving draait om meer dan alleen comfort en veiligheid — het gaat ook om welzijn, eigen regie en betekenisvolle relaties.

Enkele elementen die hieraan bijdragen zijn de fysieke omgeving (huiselijk sfeer, toegankelijkheid, rust en prikkels in balans, groen en natuur), sociale omgeving (ieder mens telt, wederkerigheid, betrokkenheid van naasten), zingeving en eigenaarschap (ruimte voor eigen keuzes, aandacht voor het levensverhaal, activiteiten met betekenis) en professionele nabijheid (vertrouwde gezichten, luisteren en afstemmen en samen verantwoordelijk). Wij hebben aandacht voor goede (nacht)rust, (slaap)comfort en gevoel van veiligheid. Wij sluiten aan bij de behoeften en ritme van de bewoner.

Wat kwaliteit van bestaan is, is voor iedereen anders. Het startpunt is altijd: weten wat er voor iemand toe doet. Dat gaat niet alleen over lichamelijke gezondheid, maar ook over emoties, het sociale leven, mentale welzijn en de plek waar je leeft. Binnen zorgcentrum Vincent Depaul ligt de focus op wonen en welzijn en niet alleen op zorg. Wij leren de bewoner kennen d.m.v. het open gesprek.



4.1.1. Eten en drinken

(WOZO, GALA, generiek kompas (kennen van wensen en behoeften, werk organiseren, bouwen van netwerken))

In 2025 hebben we samen met collega's, bewoners, naasten en cliëntenraad een visie op eten en drinken geformuleerd. Daarnaast is er in 2025 een businesscase opgesteld. Beide stukken leveren de uitgangspunten en de kaders voor de implementatie van het nieuwe eten en drinken met als Thema "Thöesgeveul mèt aandacht". Dit is een groot project dat vele facetten van de organisatie raakt. Hierbij wordt ook gekeken naar duurzaamheid en verspilling. Voor een onderdeel van dit project is een HLO-opslag aangevraagd.

Wat hebben we bereikt in 2026:

Uit de visie op eten en drinken en de business-case wordt een actieplan met concrete acties geformuleerd die in 2026 geïmplementeerd worden. Onderdelen daaruit zijn o.a.:

- Gebouwelijke aanpassingen keuken
- Vervanging/ uitbreiding installaties en inventaris
- Aanpassing ontmoetingsruimten
- Implementatie van software die het voedingsproces ondersteunt
- Aanpassingen personele bezetting
- Instellen van een commissie eten en drinken die gaat over menukeuzes, themabijeenkomsten en (regio) leveranciers
- Een handleiding "Thoësgeveul mèt aandacht" gericht op de thema's uit de visie
- Organiseren van maandelijkse themabijeenkomsten

4.2 Bewoners bevelen ons aan

Het zorgcentrum heeft een belangrijke maatschappelijke opdracht, namelijk het beschikbaar stellen en toegankelijk houden van zorg in de breedste zin van het woord. Samen werken en zorgen voor elkaar is hieraan verbonden. Dit raakt meerdere lagen van kwaliteit, beleving en de maatschappelijke positionering. Voor onze omgeving willen wij betekenisvol zijn waarin 'ieder mens telt'. Aanbeveling door bewoners is een vorm van maatschappelijke verantwoording: het laat zien dat het zorgcentrum zijn missie waarmaakt.

Bewoners die het zorgcentrum aanbevelen dragen bij aan versterking van het netwerk (familie, vrijwilligers en samenwerkingspartners), aantrekkelijk werkgeverschap (mensen willen werken waar bewoners en collega's zich thuis voelen) en een positief imago.

Daarnaast is dit een belangrijke indicator voor ons als lerende organisatie. We willen leren, reflecteren, continue verbeteren en in blijven spelen op veranderende behoeften.

Kwaliteit ontstaat in de relatie tussen mensen, bewoners bevelen aan omdat ze zich verbonden voelen met medewerkers, vrijwilligers en de organisatie als geheel.

Bewoners bevelen ons aan

Vanuit liefdevolle zorg ondersteunen we waar het kan en zorgen waar het moet. De bewoner behoudt zoveel mogelijk de regie. Dit vraagt aandacht en maatwerk. Samen met naasten en vrijwilligers geven we hier vorm aan.



4.2.1. Naastenparticipatie

(WOZO, GALA, AZWA, HLO, generiek kompas (het bouwen van netwerken))

Binnen onze visie op welzijn en zorg staat naastenparticipatie centraal. We geloven dat het betrekken van familie, vrienden en andere naasten van bewoners essentieel is voor hun welzijn, levensgeluk en gevoel van verbondenheid. Samen met bewoners/naasten en zorgprofessionals wordt vormgegeven aan een fijne dag. In 2026 willen we verder investeren in het versterken van deze samenwerking. Dit doen we onder andere door medewerkers te scholen in de methodiek 'Schijf van vijf'; het goede gesprek voeren over samenredzaamheid.

Naasten zijn waardevolle partners in de zorg. Zij kennen de bewoner goed, kunnen bijdragen aan het dagelijks leven en bieden emotionele ondersteuning. Door hen actief te betrekken bij zorgbesluiten, activiteiten en het leefklimaat, ontstaat een rijkere en meer persoonlijke zorgomgeving. Hierbij mogen vrijwilligers natuurlijk ook niet ontbreken. Vrijwilligers zijn een waardevolle schakel in het netwerk rond de bewoner, vóórdat professionele zorg wordt ingezet. Zij kunnen bijvoorbeeld ondersteunen bij dagelijkse activiteiten zoals gezelschap houden, wandelen, helpen bij de maaltijd, bevorderen van sociale activiteiten enzovoort. Voor de vrijwilliger kan vrijwilligerswerk heel waardevol zijn (zingeving) omdat iemand er echt toe doet en het verschil kan maken in het dag van een bewoner.

We streven naar:

- Transparante communicatie met naasten over zorg en welzijn
- Samenwerking in het zorgproces, afgestemd op de wensen van de bewoner
- Ruimte voor betrokkenheid bij activiteiten, daginvulling en leefomgeving
- Respectvolle afstemming tussen professionele zorg en informele ondersteuning
- Met naasten worden mogelijkheden besproken en afspraken gemaakt

Naastenparticipatie sluit aan bij onze bredere visie op mensgerichte zorg, waarin bewoners regie houden over hun leven en relaties een belangrijke rol spelen. In combinatie met onze inzet op leren en kwaliteitsverbetering vormt dit een stevige basis voor toekomstgerichte zorg.

Wat we hebben bereikt in 2026:

Familieleden/mantelzorgers leveren (naar vermogen) een actieve bijdrage aan de zorg voor hun naasten. Medewerkers zijn geschoold in de methodiek 'Schijf van Vijf', voeren het goede gesprek en stimuleren deze samenredzaamheid. Medewerkers faciliteren en ondersteunen maar laten de regie zoveel als mogelijk bij de bewoner en zijn/haar naasten. Vrijwilligers zijn een mooie aanvulling hierbij en het vrijwilligersnetwerk is in 2026 uitgebreid (good practices). Dit blijven we borgen middels gesprekken, scholing en borging in processen.

4.3 Aantrekkelijke werkgever

(WOZO, HLO, generiek kompas (open gesprek, inzicht in kwaliteit))

In 2026 bouwen we verder aan een organisatie waarin mensen ertoe doen. Medewerkers zijn de dragers van kwaliteit van leven, nabijheid en betekenisvolle zorg. De afspraken uit de nieuwe CAO VVT 2025–2026 vormen een belangrijk fundament voor ons personeelsbeleid en sluiten naadloos aan bij onze visie waarin vakmanschap, vertrouwen en zeggenschap centraal staan.

Iedereen is op de hoogte van voor het zorgcentrum fundamenteel belangrijke thema's zoals de visie, kernwaarden, gedragscode en jaarplan. Daarnaast werken we Stepped care, dat wil zeggen dat we samen verantwoordelijk zijn voor wonen, welzijn en zorg. Je doet wat moet, schaalt op waar nodig en schaalt af waar kan. Het uitgangspunt is: ondersteuning en zorg op het juiste moment door de juiste mensen. Dit sluit aan bij de ontwikkelingen in de zorg én aan de toekomstbestendigheid van de zorg.

We stimuleren het gesprek over inzetbaarheid en vitaliteit. De nieuwe generatieregeling biedt medewerkers de mogelijkheid om met behoud van perspectief richting pensioen te werken. We maken ruimte voor maatwerkafspraken die passen bij ieders levensfase.



4.3.1. Gezond werken en duurzaam inzetbaarheid

(AZWA, HLO, generiek kompas (open gesprek, het kennen van wensen en behoeften, leren en ontwikkelen))

Gezond werken en duurzame inzetbaarheid is niet alleen belangrijk voor de medewerker zelf, maar ook voor ons als organisatie en de maatschappij. Gezond werken zorgt dat mensen vandaag goed functioneren; dit voorkomt uitval/verzuim, verhoogt de productiviteit (iemand die zich fysiek en mentaal goed voelt, presteert beter en werkt efficiënter), vergroot werkplezier en motivatie en vermindert stress- en burn-out klachten. Goede werkgewoontes, balans en ondersteuning helpen mentale klachten te voorkomen. Gezond roosteren draagt hier ook aan bij.

Medewerkers kunnen, willen en mogen blijven werken- nu en in de toekomst. Door medewerkers op de juiste manier in te zetten behouden we de expertise binnen de organisatie, mensen kunnen langer doorwerken of in een vrijwillige vorm. Dit zorgt voor meer eigen regie en werkgeluk. Door middel van strategische personeelsplanning monitoren we dit en zetten we gepaste acties uit.

Gezond werken en duurzame inzetbaarheid versterkt elkaar- en zorgen samen voor vitale mensen, sterke teams en een toekomstbestendige organisatie.

Wat we hebben bereikt in 2026 medewerkersreis:

De gehele medewerkersreis is herzien. In het najaar 2025 hebben wij de medewerkersreis op procesniveau uitgewerkt, 2026 wordt het jaar van het inhoudelijke professionalisering en de implementatie van de herziene processen en protocollen. Het doel is aantrekkelijke werkgeverschap, behoud van personeel, duurzame inzetbaarheid en rust en duidelijkheid rondom medewerkersprocessen. Een gesprekscyclus maakt hier ook onderdeel van uit.

Wat we hebben bereikt in 2026 strategische personeelsplanning:

We hebben een actueel overzicht van het personeelsbestand en de leeftijdsopbouw. Het proces van werving- en selectie en opleiden sluit hier op aan om ons voor te bereiden op de toekomst.

Wat we hebben bereikt in 2026 gezond roosteren:

Er is een nieuw en passend roosterbeleid geïmplementeerd wat mede voldoet aan de nieuwe cao-regels waardoor medewerkers ook meer rust en duidelijkheid zullen ervaren. Dit zal geëvalueerd worden in het 2e kwartaal van 2026. Er zijn methoden ingezet om zelfroosteren tot uitvoering te laten komen. Naast participatie is meegenomen in de planning.

Wat we hebben bereikt in 2026 vitaliteit:

We hebben energiebronnen op team- en organisatieniveau geoptimaliseerd. Dit gebaseerd op de resultaten van de vitaliteitsscan en het EnergieKompas in het najaar van 2025, gevolgd door teamdialogen. In 2026 hebben we vervolg teamdialoog sessies gehad om de teamactieplannen te monitoren. We hebben inzicht gekregen in werkgeluk, energie gevers en energievreters. In het open gesprek met medewerkers zorgen we samen voor een optimale werkomgeving en leerklimaat. Eigenaarschap is essentieel in onze werkrelatie.

Verder zorgden wij voor de borging (en eventueel uitbreiding) van bestaande vitaliteitsactiviteiten binnen Zorgcentrum Vincent Depaul. Dit is zichtbaar in de Jaarkalender vitaliteit. De projectgroep Vitaliteit zorgt voor de uitvoering van deze vitaliteitsactiviteiten.

4.3.3. Leer managementsysteem (LMS)

(AZWA, generiek kompas (de kracht van mensen, leren en ontwikkelen))

Een LMS helpt bij het systematisch organiseren, plannen en volgen van trainingen, e-learning en bijscholingen. Het is een strategisch hulpmiddel om leren en ontwikkelen te ondersteunen, de kwaliteit van zorg te borgen en medewerkers te helpen groeien. Wij richten ons hierbij niet alleen op functieniveau, maar ook op functie-eisen, vaardigheden en verantwoordelijkheden van medewerkers. Medewerkers krijgen via een LMS-toegang tot een persoonlijk leerportaal, waarin ze zelf regie kunnen nemen over hun ontwikkeling. Dit draagt bij aan het werkplezier en loopbaanontwikkeling. We willen medewerkers bekwaam, inzetbaar, geïnformeerd en gemotiveerd houden door digitale scholing, registratie van persoonlijke leerpaden, met directe voordelen voor kwaliteit van zorg.

Wat we hebben bereikt in 2026:

We hebben een LMS-platform geïmplementeerd om leren en opleiden centraal, toegankelijk en meetbaar te maken. Het platform is ingericht volgens de visie en uitgangspunten van het leer- en ontwikkelbeleid van zorgcentrum Vincent Depaul.

We hebben samen leren en individueel leren mogelijk gemaakt, op maat, in een online omgeving waar we op ieder gewenst moment, zelfstandig en met elkaar kunnen leren.

4.3.4. Leeromgeving

(AZWA, generiek kompas (de kracht van mensen, leren en ontwikkelen))

Wij vinden het belangrijk dat er een veilige en stimulerende leeromgeving wordt geboden. De werkbegeleiders zijn goed geïnformeerd over de nieuwste leerontwikkelingen en maken gebruik van blended leerlijn, waarin praktijk en theorie op een flexibele manier worden gecombineerd. Jaarlijks wordt er een leerfestival in de omgeving georganiseerd voor omliggende organisaties waarin kennisdeling, inspiratie en verbinding centraal staan. Hiermee versterken we niet alleen de kwaliteit van begeleiding, maar dragen we ook bij aan een cultuur waarin leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is.

In 2025 is een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd naar het opzetten van een leerafdeling. De uitkomsten hiervan zijn op dit moment nog niet bekend. Op basis van deze resultaten zal worden besloten of een leerafdeling in 2027 gerealiseerd kan worden. Ongeacht dit besluit hechten wij grote waarde aan het opleiden van leerlingen binnen het vakgebied Welzijn en Zorg. Wij leiden medewerkers niet alleen op voor onze eigen organisatie, maar dragen ook bij aan een bredere maatschappelijke verantwoordelijkheid. In het licht van de toenemende vergrijzing is het essentieel dat nieuwe generaties worden voorbereid op een toekomst in de zorg, waarbij vertrouwd, deskundig en persoonlijk centraal staan.

Wat we hebben bereikt in 2026:

Het leerklimaat sluit aan bij de wensen en behoeften van leerlingen en de maatschappij. Op basis van de resultaten van het haalbaarheidsonderzoek hebben we besloten of een leerafdeling in 2027 gerealiseerd kan worden.

4.4 Waardevol samenwerken

De samenleving verandert en wij veranderen mee. We geloven in de kracht van samenwerking. Samenwerking tussen collega's, afdelingen, disciplines, organisaties en informele netwerken is nodig om integraal en afgestemd te werken. Waardevol samenwerking betekent het betrekken van familie, vrijwilligers en buurtinitiatieven waarbij aandacht is voor welzijn, zingeving en sociale relaties. Wij zien samenwerken als een menselijke waarde. Het gaat namelijk om elkaar zien en erkennen, samen verantwoordelijkheid dragen en werken vanuit vertrouwen en vakmanschap. Daarnaast draagt het bij aan een gezonde bedrijfsvoering, door samen te werken wordt kennis gedeeld en benut en ontstaat ruimte voor innovatie en verduurzaming.

In Panningen en Peel & Maas werken we samen met diverse formele en informele organisaties. We zien steeds meer zorgzame gemeenschappen ontstaan waarin inwoners met elkaar en voor elkaar, hulp en zorg organiseren. Deze inwonersinitiatieven werken daarin steeds vaker samen met gemeenten, woon-, welzijns- en zorgorganisaties. Een beweging waar we als zorgcentrum op willen inspelen. We zoeken de verbinding in de wijk én met het project Vitale Wijken van ZorgConnect.

Door samen te werken met de collega's uit het lerend netwerk en de VVT-s in de regio kunnen we van elkaar blijven leren en elkaar ondersteunen. Daarnaast zijn we actief aangesloten bij diverse andere netwerken in de regio die wonen of zorg raken. Hierdoor kunnen we nog beter inspelen op ontwikkelingen.

4.4.1. Zorgzame gemeenschap

(AZWA, WOZO, HLO, GALA, generiek kompas)

Door de toenemende vergrijzing en het tekort aan zorgpersoneel staat het Nederlandse zorgsysteem onder druk. Zorgzame gemeenschappen bieden een alternatief door zorg en ondersteuning dicht bij mensen te organiseren, met inzet van bewoners zelf. Wij gaan op zoek hoe wij kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van een zorgzame gemeenschap in het centrum van Panningen, zodat:

- Mensen naar elkaar omkijken
- Mensen langer vitaal en gezond blijven
- Mensen langer thuis kunnen wonen
- Mensen professionele hulp krijgen als het écht nodig is

Het her-ontwikkelen van een aantal ruimtes op de begane grond van het zorgcentrum hoort hier ook bij (project eten en drinken). Wij willen (spontane) ontmoeten stimuleren door bijvoorbeeld koffiemomentjes, spelmomenten te faciliteren voor omwonenden en naasten van bewoners.

Dit is een van de mooie voorbeelden om dicht bij de dorpsgemeenschap te komen staan. Het vergroten van het vrijwilligersnetwerk maakt hier ook onderdeel van uit. Dit zijn twee good practices die wij hebben ingediend bij het zorgkantoor.

Wat we hebben bereikt in 2026:

Ook in 2026 blijft de Wijkverbinder inzetbaar vanuit ZorgConnect middelen. Ook zijn er in het kader van 'samen actief' een soort serviceabonnementen afgesloten met buurtbewoners. Samen met Wonen Limburg hebben we een start gemaakt met het creëren van een ontmoetingsruimte voor buurtbewoners, naasten van bewoners en bewoners. We hebben onderzocht of het mogelijk is om VPT en Zorg thuis verder uit te breiden in de wijk. Hierbij werken we nauw samen met gemeente, woningcorporatie en de collega's uit het lerend netwerk.

Wij zijn door alle activiteiten dichterbij de dorpsgemeenschap gaan staan. Er zijn nieuwe verbindingen ontstaan én het vrijwilligersnetwerk sluit aan op de wensen en behoeften van de bewoners en cliënten.

4.5 Innovatie

De zorgvraag verandert snel door vergrijzing, langer thuis wonen, toenemende zorgzwaarte en de toenemende behoefte aan maatwerk en eigen regie. Innovatie helpt om deze veranderingen het hoofd te bieden, denk aan nieuwe vormen van ondersteuning, organiseren of technologie. Ook draagt innovatie bij aan duurzame inzetbaarheid, werkplezier en aantrekkelijk werkgeverschap. Innovatie helpt ons om de verbinding tussen binnen en buiten te versterken en nieuwe vormen van welzijn, ondersteuning en zorg te ontwikkelen die passen bij de vraag van de bewoners en omgeving. Wij zijn een lerende organisatie, innovatie is hier een logisch gevolg van. Continue verbeteren, experimenteren én ruimte geven aan ideeën van medewerkers is hier een logisch gevolg van.

Innovatie

We bekijken innovatie vanuit een breder perspectief. Voor ons is innovatie een samenspel tussen sociale-technische-digitale-organisatorische innovaties. We denken vanuit het Rijnländs gedachtengoed. Niet de baas zal het zeggen maar wie het weet vanuit vakmanschap mag het zeggen.



4.5.1. Domotica

(AZWA, HLO, WOZO, generiek kompas (het werk organiseren, leren en ontwikkelen))

In september 2025 is er een overstap gemaakt van leverancier van ons verpleegoproepsysteem (VOS). Hierbij is de basis gelegd naar een werkend VOS systeem. In 2026 gaan we op zoek samen met de nieuwe leverancier naar nieuwe mogelijkheden binnen dit nieuwe systeem.

Wat we hebben bereikt in 2026:

Met de werkgroep Domotica wordt samen met de leverancier geïnventariseerd in welke mogelijkheden het nieuwe systeem voorziet en welke mogelijkheden wenselijk zijn voor ons zorgcentrum. Hiervan wordt een projectplan gemaakt, waarna implementatie plaatsvindt.

4.5.2 Innovatieambassadeurs

(AZWA, HLO, WOZO, generiek kompas (het werk organiseren, leren en ontwikkelen))

Innovatieambassadeurs gaan een cruciale rol spelen bij het succesvol invoeren en borgen van zorgtechnologie en andere vernieuwingen. Hun toegevoegde waarde is veelzijdig en raakt alle medewerkers en de strategische ontwikkelingen. Innovatieambassadeurs fungeren als brug tussen de wensen en behoeften van zorgteams en de mogelijkheden binnen de organisatie. Ze vertalen ideeën van collega's naar concrete innovaties en zorgen dat deze aansluiten bij het dagelijkse werkproces. En ze helpen collega's om het nut en de noodzaak van nieuwe technologieën te ervaren. Dit sluit aan bij stap 2 van de 'schijf van 5'; welke hulpmiddelen kunnen worden ingezet?

Wat we hebben bereikt in 2026:

De innovatieambassadeurs gaan samen met de teams aan de slag om te kijken welke (sociale) innovaties de zelfredzaamheid van bewoners kunnen stimuleren en de fysieke en mentale belasting van medewerkers kunnen verminderen.

4.6 Gezonde bedrijfsvoering

Een stevige organisatorische basis en gezonde financiële positie zijn de basis van een gezonde bedrijfsvoering én zelfstandigheid. Dit is belangrijk om zelf koers te kunnen bepalen op basis van de visie en missie, flexibel in te kunnen spelen op lokale en landelijke behoeften en beleid. Een gezonde bedrijfsvoering maakt het mogelijk om voldoende en goed opgeleide medewerkers aan te trekken en te behouden, te investeren in opleiding, werkplezier en technologie. De zorg te organiseren dat medewerkers veilig, efficiënt en met plezier werken. Zonder gezonde bedrijfsvoering is het niet mogelijk om te investeren in een prettige leefomgeving voor bewoners én in onze missie 'ieder mens telt'. De missie vraagt om aandacht, nabijheid, maatwerk en investeringen in welzijn, zingeving en persoonsgerichte zorg. Zonder gezonde bedrijfsvoering is het moeilijk om deze missie en kernwaarden duurzaam waar te maken.



4.6.1 Digitale organisatie: Kwaliteitsmanagementsysteem vervolg

(generiek kompas (het werk organiseren, leren en ontwikkelen, inzicht))

In 2025 is samen met een werkgroep, met name vanuit het ondersteuningsteam de basis gelegd voor een kwaliteitsmanagementsysteem:

- Het proceshuis is in kaart gebracht
- De processen zijn beschreven en goedgekeurd.
- De bijbehorende beleidsdocumenten, handleidingen, protocollen, werkinstructies zijn benoemd, gedeeltelijk beschreven en gekoppeld aan een verantwoordelijke

In 2026 vindt hierop een vervolg.

Wat we hebben bereikt in 2026:

In 2026 wordt als vervolg hierop met de werkgroep de beleidsdocumenten, handleidingen, protocollen, werkinstructies verder beschreven en op een gebruiksvriendelijke wijze op ons intranet geplaatst. Voor medewerkers zullen instructies plaatsvinden hoe dit systeem gebruikt kan worden. Daarnaast zal er een koppeling gemaakt worden met het LMS-systeem (leermanagementsysteem) om beleidsdocumenten, handleidingen, protocollen, werkinstructies onder de aandacht te brengen.

4.6.2. Privacy / NEN / NIS

(generiek kompas (inzicht))

In de zorg werken we steeds digitaler. Op het gebied van informatiebeveiliging en privacy hebben we als organisatie te voldoen aan de wetgeving w.o. de NEN7510, NIS-2 en de cyberbeveiligingswet. Vanuit ActiZ is er een routekaart voor implementatie van de NEN7510 herzien en uitgebreid speciaal voor kleine zorginstellingen.

Wat we hebben bereikt in 2026:

Samen met een externe leverancier en de andere zorgcentra uit ons lerend netwerk zal planmatig op basis van de routekaart van ActiZ de organisatie compliant gemaakt worden aan de genoemde wetgeving.

4.7 Verduurzaming

Bij zorgcentrum Vincent Depaul geloven we dat goede zorg verder reikt dan vandaag. Verduurzaming is voor ons geen losstaand project, maar een vanzelfsprekend onderdeel van wie we zijn en hoe we werken. We zorgen niet alleen voor bewoners en medewerkers, maar ook voor onze omgeving en de generaties na ons.



Verduurzaming

We richten we ons op energiebesparing, CO2 vermindering, duurzame inkoop, voorkomen van verspilling, een groene tuin, verduurzaming van het gebouw en vermindering van medicatie in het afvalwater. We sluiten zoveel mogelijk aan bij de landelijke Greendeal thema's.

In 2026 zetten we onze stappen richting een duurzamere toekomst voort. Dat doen we door:

- bewust om te gaan met energie, water en grondstoffen;
- te blijven investeren in een groene en gezonde leefomgeving;
- verspilling tegen te gaan, ook in medicatie en voeding;
- en samen te werken met partners die duurzaamheid net zo belangrijk vinden als wij.

4.7.1 Aansluiten bij Green Deal Duurzame Zorg

(AZWA, generiek kompas)

Verduurzaming is voor ons een gezamenlijke verantwoordelijkheid, waarin iedereen – van bewoner tot bestuurder – een rol speelt. Zo bouwen we aan een toekomst waarin zorg, welzijn en duurzaamheid hand in hand gaan.

Het zorgcentrum heeft vanwege de verbouw/nieuwbouw uitstel voor het aanleveren van de CO2-reducatie-tool. In 2026 gaan we een duurzaamheidsbeleid ontwikkelen en CO2-reducatie-tool invullen. Hiermee zetten we in op een minimale impact voor het milieu, klimaat en leefomgeving. Bij de nieuwbouw en verbouw hebben de opdrachtgevers al rekening gehouden met klimaat besparende maatregelen. Het gebouw is dan ook bijna energieneutraal door gebruik te maken van zonnepanelen, warmtepomp, ledverlichting en andere energiebesparende maatregelen.

Wat we hebben bereikt in 2026:

We hebben een duurzaamheidsbeleid en de CO2-reducatie-tool is ingevuld.

4.7.2 Duurzaam eten en drinken met aandacht

(AZWA, HLO)

In een tijd waarin zorgorganisaties geconfronteerd worden met stijgende kosten, toenemende duurzaamheidseisen en een groeiende maatschappelijke verantwoordelijkheid (afname CO2 uitstoot), is het verduurzamen van eten en drinken en het terugdringen van voedselverspilling een urgente en kansrijke uitdaging voor zorgcentrum Vincent Depaul. Binnen ons zorgcentrum zien we dagelijks hoe waardevolle middelen verloren gaan door te veel in te kopen, te veel te koken, inefficiënte processen en onvoldoende afstemming op de behoeften van bewoners. Naast de financiële belasting is het ook gewoon zonde dat er zoveel weggegooid wordt. De cliëntenraad spreekt ons hier regelmatig op aan.

We willen voedselverspilling structureel aanpakken binnen onze organisatie en de maaltijdbeleving zo goed mogelijk laten aansluiten op de behoefte van de bewoner. Hierbij wordt gekeken naar de doelgroep, er is ruimte voor maatwerk. Door middel van gerichte maatregelen op het gebied van inkoop, bereiding, distributie en bewustwording willen we verspilling reduceren, kosten besparen en bijdragen aan een duurzamere zorg; verspil minder, geniet meer. We krijgen hierbij ondersteuning van een externe projectleider.

Wat we hebben bereikt in 2026:

De maaltijdbeleving sluit aan op de wensen van bewoners. Zorgcentrum Vincent Depaul heeft eind 2026 een reductie van voedselverspilling en CO2 uitstoot gerealiseerd van 20%.