

Kwaliteitsbeeld 2026

Stichting De Wijngaard



Voorwoord

De wereld om ons heen verandert snel. De komende jaren worden we geconfronteerd met sterke vergrijzing, toenemende complexiteit van zorgvragen en een structureel tekort aan zorgpersoneel. Deze ontwikkelingen vragen om een wendbare organisatie die samen met bewoners, familie, mantelzorgers en vrijwilligers werkt aan kwaliteit van bestaan.

Bij De Wijngaerd bouwen we in 2026 verder aan een stevige basis. We zetten in op samenwerking en verbinding: tussen bewoners en hun netwerk, tussen intra- en extramurale teams, en met onze partners in de gemeente en regio. Door informele zorgverleners actief te betrekken, benutten we de kracht van het netwerk rond de bewoner en vergroten we hun eigen regie en zelfstandigheid.

Innovatie en digitalisering krijgen een steeds belangrijkere rol. Technologische hulpmiddelen dragen bij aan zelfstandigheid en eigen regie van de client. Daarnaast ondersteunen deze middelen onze medewerkers, maken het werk efficiënter en dragen bij aan veiligheid en kwaliteit. Dit sluit aan bij het landelijke uitgangspunt: *“Zelf als het kan – Thuis als het kan – Digitaal als het kan.”*

Onze zorgprofessionals vormen de kern van onze organisatie. Hun vakmanschap, betrokkenheid en mensgerichte houding zijn de basis van de zorg die wij bieden. Daarom investeren we in ontwikkeling, reflectie en werkplezier, zodat medewerkers met vertrouwen kunnen doen waar zij goed in zijn; zich blijven ontwikkelen en hun loopbaan actief kunnen vormgeven.

In dit kwaliteitsbeeld schetsen we hoe De Wijngaerd werkt aan passende zorg, hoe we inspelen op maatschappelijke uitdagingen en hoe we samen koers zetten richting een toekomstbestendige organisatie onder het motto **Samen leven, samen zorgen**.

Marieke de Jong
Directeur-bestuurder De Wijngaerd

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
Inleiding	4
Hoofdstuk 1 Stichting De Wijngaerd in het kort	5
1.1 Missie en Visie	5
1.2 Leiderschap, governance en management	5
1.3 Cliënten, bewoners, locatie	6
1.4 Organisatiestructuur	6
1.5 Samenwerkingspartners	6
1.6 Koers de Wijngaerd	7
Hoofdstuk 2 Stichting De Wijngaerd in cijfers	9
Hoofdstuk 3 Generiek kompas	10
3.1 Bouwsteen 1: Kennen van wensen en behoeften	11
3.2 Bouwsteen 2: Bouwen van netwerken	12
3.3 Bouwsteen 3: Het werk organiseren	13
3.4 Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen	14
3.5 Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit	15
Nawoord	16
Bijlage:	
1. Doelstellingen en KPI's 2026	17
2. Overzicht onderliggende documenten en rapportages	20
3. Lijst met afkortingen	21

Inleiding

In een zorgsector die continu in beweging is, is het voor De Wijngaerd noodzakelijk om een duidelijke koers te bepalen. We staan hierbij voor grote uitdagingen: een groeiende zorgvraag door vergrijzing, een krappe arbeidsmarkt en steeds verder onder druk staande financiële middelen. Deze realiteit vraagt om samenwerking, innovatie en een wendbare organisatie die klaar is voor de toekomst.

Samen met medewerkers, mantelzorgers, vrijwilligers en ketenpartners organiseren we zorg zo efficiënt en mensgericht mogelijk. We zetten technologische en sociale innovaties in om de kwaliteit van leven te vergroten en bewoners te ondersteunen in hun zelfstandigheid. De samenwerking met lokale en regionale zorg- en welzijnspartners, de gemeente Drimmelen, zorgkantoor CZ en andere maatschappelijke organisaties is daarbij essentieel om zorg toegankelijk, betaalbaar en passend te houden.

Onze medewerkers vormen hierin de kern van onze kwaliteit. We investeren in een veilige, lerende werkomgeving waarin professionaliteit, vitaliteit en werkplezier centraal staan. Duurzame loopbanen, ruimte voor ontwikkeling en een cultuur waarin ideeën en feedback worden gewaardeerd, zijn belangrijke pijlers.

“We bouwen aan een cultuur van vertrouwen, gelijkwaardigheid en verantwoordelijk gedrag, waarin medewerkers eigenaarschap tonen en actief bijdragen aan kwaliteit van bestaan.”

Daarnaast blijft financiële stabiliteit een noodzakelijke voorwaarde: door goed te sturen op de bedrijfsvoering creëren we de ruimte die nodig is voor groei en innovatie.

Ook nemen we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. We voeren duurzaamheidsbeleid op het gebied van personeelsinzet, gebouwbeheer en circulaire bedrijfsvoering.

Het generieke kwaliteitskompas *Samen werken aan kwaliteit van bestaan* (juli 2024) vormt hierbij onze leidraad. De vijf bouwstenen van dit kompas geven richting aan de plannen voor 2026. Dit kwaliteitsbeeld is geen statisch document, maar een uitnodiging om samen verder te bouwen aan een toekomstbestendige organisatie, waarin kwaliteit van leven voor bewoners en cliënten altijd voorop staat.

Leeswijzer:

Het kwaliteitsbeeld 2026 bestaat uit de volgende hoofdstukken:

Hoofdstuk 1: Stichting De Wijngaerd in het kort

Hier leest u over onze missie, visie, organisatiestructuur en samenwerkingspartners.

Hoofdstuk 2: De Wijngaerd in cijfers

Dit hoofdstuk geeft inzicht in aantallen cliënten, medewerkers en vrijwilligers en financiële stromen.

Hoofdstuk 3: Uitwerking bouwstenen gerelateerd aan het Generiek Kompas

Hier vindt u een uitwerking van de vijf bouwstenen met terugblik, reflectie en doelen voor 2026.

Uitgangspunten voor het kwaliteitsbeeld zijn wet- en regelgeving en diverse in- en externe beleids- en kwaliteitsdocumenten. Een volledig overzicht is te vinden in bijlage 2.

1 Stichting De Wijngaerd in het kort

In dit hoofdstuk schetsen we wie we zijn en waar we voor staan. We laten zien hoe leiderschap, governance en samenwerking bijdragen aan een organisatie die wendbaar en toekomstgericht is en geven inzicht in onze identiteit, structuur en koers.

1.1 Missie en visie

Missie

De Wijngaerd is de partner voor inwoners van de gemeente Drimmelen bij het ouder worden. We bieden ondersteuning en zorg die aansluit bij iemands eigen leven, wensen en mogelijkheden.

Visie

Wij zien ieder mens als een geheel van lichamelijke, psychische en sociale aspecten die elkaar beïnvloeden. Ieder individu heeft een uniek leefbeeld, een eigen achtergrond en persoonlijke wensen. Daarom staat eigen regie centraal en sluiten wij onze ondersteuning aan op wat iemand zelf kan en wil, aangevuld met passende zorg wanneer dat nodig is. Vrijheid, autonomie, persoonlijke aandacht en deskundigheid vormen de kern van ons handelen. Samen met bewoners, familie en mantelzorgers zoeken we naar oplossingen die bijdragen aan kwaliteit van bestaan.

1.2 Leiderschap, governance en management

Waar komen we vandaan

Het jaar 2025 stond in het teken van herstel en stabilisatie. Na het beëindigen van het fusietraject met Het Hoge Veer (begin 2024) en een zeer matig financieel resultaat (2023), lag de focus in 2025 vooral op het creëren van rust, transparantie en het versterken van de bedrijfsvoering. Met een nieuwe bestuurder, een aangescherpte financiële sturing en een aanpassing van de organisatiestructuur is gewerkt aan vertrouwen, duidelijkheid en een basis die op orde is.

Waar staan we nu

De Wijngaerd heeft fors verbeterde financiële resultaten en schrijft zwarte cijfers. Dit biedt ruimte voor noodzakelijke investeringen in onderhoud, innovatie en kwaliteit. De managementstructuur is ingebed en regieverpleegkundigen en coördinatoren vervullen een coördinerende en coachende rol richting de teams. Door centrale roosterplanning en betere inzet van digitale hulpmiddelen wordt gewerkt aan duurzame personeelsinzet en passende ondersteuning van medewerkers. Mantelzorg en vrijwilligers zijn steeds meer zichtbaar en onderdeel van onze zorgverlening.

Waar gaan we naartoe

De komende jaren zetten we de beweging voort: van zorgen voor naar zorgen met onder het motto **Samen leven, samen zorgen**. Dat betekent meer nadruk op zelfredzaamheid, netwerkversterking en passende inzet van technologie. We werken verder aan een toekomstbestendig organisatie-model dat samenwerking stimuleert, ruimte geeft aan professionaliteit en inspeelt op vergrijzing en personeelstekorten.

Samen met bewoners, familie, vrijwilligers en partners blijven we bouwen aan toegankelijke, betaalbare en mensgerichte zorg.

1.3 Cliënten, bewoners en locatie

Wijkzorg, dagbesteding en huishoudelijke ondersteuning

De Wijngaerd biedt wijkzorg, dagbesteding en huishoudelijke ondersteuning aan alle inwoners van de gemeente Drimmelen van 18 jaar en ouder. Het grootste deel van deze zorg vindt plaats in Made.

Deze ondersteuning wordt gefinancierd vanuit verschillende bronnen, waaronder de Zorgverzekeringswet (Zvw), de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Wet langdurige zorg (Wlz). Daarnaast is zorg mogelijk via een Persoonsgebonden Budget (PGB).

Zorg met verblijf en MPT-VPT

Zorg met verblijf wordt geboden in de twee flats die eigendom zijn van De Wijngaerd. Deze zijn ingericht als verpleeghuis en verdeeld over zeven kleinschalige woongroepen. De medische behandeling wordt uitgevoerd door verpleegkundig specialisten (VS) onder supervisie van een specialist ouderengeneeskunde (SO). De meeste bewoners hebben een vorm van dementie, vaak in combinatie met somatische aandoeningen.

In de overige 4 flats levert De Wijngaerd Wlz-zorg zonder verblijf (MPT en VPT), naast Zvw-zorg, dagbesteding en huishoudelijke Wmo-ondersteuning. Deze cliënten behouden hun eigen huisarts als hoofdbehandelaar.

1.4 Organisatiestructuur

De Wijngaerd heeft een eenhoofdige raad van bestuur en sinds 2024 weer een managementteam. Dit bestaat uit een manager zorg, manager personeel & organisatie, manager facilitaire zaken en manager financiële zaken.

Het management draagt de integrale verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de zorg, het personeelsbeleid, de bedrijfsvoering en de realisatie van de (jaar)-doelen. In deze opdracht worden zij ondersteund door staf- en ondersteuningsfunctionarissen.

De coördinatie van het primaire proces wordt vormgegeven door regieverpleegkundigen en coördinatoren. Hun taak bestaat uit het ondersteunen van teams in het zelfstandig uitvoeren van hun werkzaamheden en medewerkers optimaal te begeleiden naar taakvolwassenheid.

De primaire focus van de teams ligt op de zorgverlening en alles wat daarvan in het verlengde ligt. Binnen de teams wordt gewerkt met kwaliteitsdoelen en aandachtsvelden.

1.5 Samenwerkingspartners voor het primaire proces

Regionale samenwerking en transformatie

De Wijngaerd werkt binnen West-Brabant intensief samen met VVT-organisaties aan de gezamenlijke ambitie voor een “radicale transformatie” van de ouderenzorg. Bij de Transitietafel West-Brabant bundelen organisaties de krachten binnen vijf actielijnen: preventie, domeinoverstijgende samenwerking, langdurige zorg thuis, beperken van intramurale groei en inzet van technologie.

De Wijngaerd participeert actief in diverse projecten, zoals Zorgzaam Dorp Made en innovatieve trajecten binnen Anders Werken in de Zorg (AWIZ).

Medische en paramedische partners

Voor medische ondersteuning werkt De Wijngaerd nauw samen met Gericare, dat verpleegkundig specialisten, specialisten ouderengeneeskunde en de functionaris Wet zorg en dwang levert.

Paramedische zorg wordt ingevuld via Centrum voor Vitaliteit (fysiotherapie) en Monné Zorg en Beweging (ergotherapie) en een zelfstandig psycholoog.

Arbeidsmarkt, scholing en ontwikkeling

Met Transvorm, het regionale samenwerkingsverband voor de Brabantse zorgsector, werkt De Wijngaerd samen aan arbeidsmarktvraagstukken, opleidingen en deskundigheidsbevordering.

Daarnaast is er structureel overleg opgestart met andere compacte zorgorganisaties, verenigd onder de naam Zorglinck, op bestuur- en beleidsniveau, onder andere over kwaliteit, wet- en regelgeving, beleidsontwikkeling en gezamenlijke scholingen.

De Wijngaerd is ISO9001 gecertificeerd en wordt jaarlijks getoetst door TÜV Rheinland.

Thuiszorg en specialistische ondersteuning

De Wijngaerd heeft een beperkt thuiszorgvolume en werkt voor onder andere specialistische verpleegkundige zorg samen met Thebe. Deze organisatie biedt aanvullende expertise, zoals wondzorg, en ondersteunen in gezamenlijke cliëntenzorg en routeplanning.

Wonen, welzijn en lokale gemeenschap

Met Stichting Welzijn Ouderen (SWO) wordt samengewerkt aan ondersteuning, ontmoeting, vrijwilligersinzet en huishoudelijke hulp binnen de Wmo.

Met woningcorporatie Woonvizier (verhuurder van drie flats op het wooncomplex) wordt intensief afgestemd over toewijzing van woningen, zodat bewoners met (toekomstige) zorgvragen profiteren van nabijheid van voorzieningen.

Daarnaast werkt De Wijngaerd nauw samen met lokale verenigingen en vrijwilligersorganisaties, zoals De Zonnebloem, De Vijfheiligenparochie, het Alzheimercafé, CS De Mayenèrs, en het Sint Nicolaascomité Made.

In 2025 is het Repaircafé gestart, ondersteund door een energieconsulent, waar vrijwilligers bijdragen aan ontmoeting en praktische ondersteuning. Deze middagen worden daarnaast verrijkt door de betrokkenheid van twee leden van de Buurtwerkgroep.

1.6 Koers van De Wijngaerd

Om richting te geven aan de toekomst heeft De Wijngaerd tijdens de beleidsdagen 2024 een Picture of Success (POS) vastgesteld: onze gezamenlijke stip op de horizon richting 2027. We hebben breed nagedacht over wat De Wijngaerd waardevol maakt, welke doelen prioriteit hebben en welke beweging nodig is om toekomstbestendige zorg te blijven bieden. De vijf bouwstenen van het Generiek Kompas vormden hierbij het inhoudelijke kader.

In 2025 zijn opnieuw beleidsdagen georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de inzichten uit de POS verder verdiept en aangevuld. Medewerkers, management, ondernemingsraad en cliëntenraad hebben samen bepaald welke accenten richting 2027 nodig zijn binnen een veranderende zorgomgeving. Deze koers is bevestigd en aangescherpt, met nadruk op ons leidende principe: **Samen leven, samen zorgen**.

De POS bestaat uit een set uitgangspunten die samen de basis vormen voor een toekomstbestendige Wijngaerd:

- We erkennen de grote maatschappelijke uitdagingen zoals vergrijzing, arbeidsmarktkrapte en de druk op betaalbaarheid.
- We ontwikkelen ons naar een organisatie die daarop wendbaar en toekomstgericht kan inspelen.
- Technologische en sociale innovaties zijn ondersteunende middelen om onze doelen te bereiken. Door digitalisering, slimme werkprocessen en continue verbetering maken we zorg efficiënter, veiliger en effectiever.
- We bouwen aan een open en lerende cultuur. Medewerkers worden gestimuleerd om ideeën voor verbeteringen of innovaties te delen en zijn actief betrokken bij kwaliteitsontwikkeling.
- Samenwerking staat centraal. We versterken bestaande en nieuwe samenwerkingsverbanden in de regio en in de lokale gemeenschap. Vanuit de community-gedachte sluiten we aan bij initiatieven of nemen we het voortouw waar dat nodig is.
- We werken vanuit een solide financiële basis. Structurele financiële gezondheid is een randvoorwaarde voor continuïteit. We streven naar een kostendekkende exploitatie door effectieve kostenbeheersing en het genereren van stabiele inkomsten.
- We stellen hoge eisen aan de kwaliteit van zorg. Onze ambitie is een cliënttevredenheid van minimaal een 8, gebaseerd op persoonsgerichte, veilige en passende zorg.
- We streven naar een professionele en betrokken organisatiecultuur. We richten ons op een medewerkerstevredenheid van minimaal 7+. Werkplezier, professionele ruimte en duurzame inzetbaarheid vormen daarvoor de basis.
- We communiceren open en transparant. “We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen” blijft leidend. Hierbij hanteren we de principes Afstemmen – Afspreken – Aanspreken.

2. Stichting De Wijngaerd in cijfers

In dit hoofdstuk geven we een compact en helder overzicht van de belangrijkste cijfers die het fundament vormen onder onze organisatie. De gegevens over cliënten, medewerkers, vrijwilligers en financiële stromen laten zien hoe De Wijngaerd zich ontwikkelt binnen een veranderende zorgomgeving. Deze cijfers bieden niet alleen inzicht in onze huidige positie, maar vormen ook een belangrijke basis voor het maken van bewuste keuzes richting 2026 en verder. Ze helpen ons om realistisch, verantwoord en toekomstgericht te blijven werken aan kwaliteit van bestaan voor inwoners van de gemeente Drimmelen.

Cliënten in zorg (realisatie 2025, unieke cliënten)

80	cliënten in het verpleeghuis
47	cliënten Volledig Pakket Thuis (VPT)
115	cliënten in zorg thuis vanuit de Zorgverzekeringswet (Zvw)
244	cliënten Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo)

Medewerkers en vrijwilligers (Peildatum 19-12-2025)

258	medewerkers	132,7 fte
12	stagiaires	5,92 fte
89	vrijwilligers	

Financiële gegevens (Begroting 2026)

Opbrengsten

96.6%	opbrengsten zorgprestaties	€ 12.841.737
0.6%	subsidies	€ 85.000
2.8%	overige bedrijfsopbrengsten	€ 370.391

Totaal opbrengsten € 13.297.128

Specificatie zorgprestaties

85,1%	opbrengsten WLZ	€ 11.321.394
3,6%	opbrengsten ZVW	€ 479.250
7,2%	opbrengsten WMO	€ 956.241
0.6%	overige prestaties	€ 84.852

Totaal zorgopbrengsten € 12.841.737

Kosten

78,4%	personeelskosten	€ 10.420.804
20.4%	overige bedrijfskosten	€ 2.712.784

Totaal kosten € 13.133.588

3. Generiek kompas

Dit hoofdstuk vormt het hart van ons kwaliteitsbeeld. Het Generiek Kompas geeft richting aan hoe wij samen werken aan kwaliteit van bestaan. Hier vertalen we onze visie naar concrete doelen die houvast bieden in het dagelijks handelen.

Zo maken we kwaliteit niet alleen zichtbaar, maar ook haalbaar en meetbaar – met oog voor samenwerking en toekomstbestendigheid.

Uitgangspunten

De uitgangspunten van het Generiek Kompas helpen om het richtpunt kwaliteit van bestaan te realiseren. Het zijn gedeelde waarden die richting geven, maar waar iedereen, bewoners, mantelzorgers én professionals, op een eigen manier invulling aan kan geven. De toepassing van deze uitgangspunten komt terug in de vijf bouwstenen van het kompas.

De vier uitgangspunten/kernwaarden die van belang zijn bij het bevorderen van een goede kwaliteit van bestaan zijn:

Wederzijds respect: Elkaar in de waarde laten zonder te (ver)oordelen. Iemand is zoals die is. Iedereen heeft zijn eigen normen en waarden en kiest zijn eigen levensinvulling en overtuiging.

Vertrouwen: Beste intenties. Eerlijk zijn. Open en oprecht. Verantwoordelijk. Handel waarmee de ander niet wordt benadeeld.

Persoonlijke aandacht: Interesse voor de ander hebben. Echt luisteren. Aandacht voor elkaar.

Deskundigheid: Oplossingsgericht werken. Vakmanschap. Professionaliteit. Kennis en vaardigheden. Houding. Volgen van protocollen en werkwijzen.

Bouwstenen

De vijf bouwstenen vormen concrete handvatten om dagelijks te werken aan kwaliteit van bestaan. Ze helpen inzicht te krijgen in wat goed gaat, wat beter kan en welke beweging nodig is.

- Het kennen van wensen en behoeften,
- Het bouwen van netwerken,
- Het werk organiseren,
- Leren en ontwikkelen,
- Inzicht in kwaliteit.

In de volgende paragrafen is uitgewerkt wat deze bouwstenen betekenen voor De Wijngaerd in de verpleeghuiszorg, dagbesteding, thuiszorg en WMO-ondersteuning. We kijken terug op 2025, reflecteren op wat we geleerd hebben en formuleren doelen voor 2026. Zo maken we inzichtelijk waar we staan, welke verbeteringen nodig zijn en welke stappen we zetten om kwaliteit van bestaan voor bewoners en cliënten verder te versterken.

3.1 Bouwsteen 1: Kennen van wensen en behoeften

Goede zorg, ondersteuning en behandeling die aansluit bij de kwaliteit van bestaan zetten de mens centraal en sluit aan op diens manier van leven, mogelijkheden en wensen. Wat kwaliteit van bestaan is, is voor iedereen anders. Het startpunt is weten wat er voor iemand toe doet. Gehoord en gezien worden is voor iedereen belangrijk. Een open gesprek tussen de oudere met ondersteuningsvragen, diens mantelzorgers, naasten, het sociale netwerk en de professional vormt de basis.

Voor De Wijngaerd betekent dit:

“In 2026 zetten we de bewoner en zijn netwerk nog sterker centraal. Met de “Schijf van vijf” methode brengen we het informele netwerk in beeld en benutten we deze kracht. Dit geeft bewoners meer regie en vergroot hun zelfredzaamheid. Door samen te werken met familie en mantelzorgers, creëren we een zorgomgeving waarin iedereen zich betrokken voelt.”

Terugblik 2025

- Implementatie van de ACP-toolbox voor proactieve zorgplanning.
- Sterke waardering voor persoonlijke aandacht en nabijheid in ervaringsmetingen.
- Verbeterde communicatie, waaronder een nieuwe, toegankelijke website.
- Toename unieke cliënten met een VPT/MPT indicatie.

Reflectie 2025

In 2025 werd verder gebouwd aan een zorgverlening die nauw aansluit bij de lokale identiteit van Made en de persoonlijke levensgeschiedenis van cliënten. De cliënttevredenheidsonderzoeken uit 2024 vormden hierbij een belangrijke basis: cliënten en mantelzorgers waardeerden vooral dat medewerkers hen kennen, persoonlijke aandacht geven en deskundig handelen. Deze lijn heeft zich in 2025 doorgezet.

De reflectie laat zien dat medewerkers steeds beter in staat zijn om wensen en behoeften vroegtijdig in kaart te brengen. Bewoners en mantelzorgers voelen zich gezien, gehoord en serieus genomen. Vooral bij nieuwe bewoners heeft tijdige betrokkenheid van behandelaars effect op rust en voorspelbaarheid. Incidentmeldingen en analyses cliënten en medewerkers (MIC en MIM) tonen aan dat vroegtijdige signalering van behoeften en een goed benaderingsplan bijdraagt aan een veilige omgeving. Persoonlijke aandacht, nabijheid en deskundigheid blijven de fundamenten voor kwaliteit onder deze bouwsteen.

Omdat er van onder meer toekomstige cliënten en de cliëntenraad veel signalen kwamen dat informatie over de dienstverlening van De Wijngaerd moeilijk te vinden was op de website, is met vereende krachten gewerkt aan het actualiseren van de informatie. Daarnaast zijn een eigentijdser logo en een nieuwe pay-off ontwikkeld; **Samen leven, Samen zorgen**.

Doelen 2026

- De Schijf van vijf -methode is volledig geïntegreerd in het intakeproces.
- 75% van de nieuwe bewoners heeft binnen vier weken een netwerkplan (geldt voor instroom per 1 april 2026).
- Minimaal 75% van de EVV'ers/ contactverzorgende volgt een training over de Schijf van vijf methode.
- Mantelzorgers worden ondersteund met logeerszorg, met een beoogde bezetting van 50%.
- 75% van de medewerkers heeft jaarlijks een FIT-gesprek, gericht op vitaliteit, duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling en werkplezier.

3.2 Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken

In ieder leven ontstaan zorgvragen, van een vraag naar een helpende hand tot een intensieve zorgvraag. Bij het zoeken naar antwoorden kunnen hulpmiddelen en technologie, mantelzorgers, naasten en vrijwilligers en eventueel aanvullend professionals, zorg bieden. Samen vormen ze een netwerk.

Tijdens een open gesprek over de zorg brengt de professional samen met de mens met een zorgvraag en informele zorg het sociale netwerk in kaart. Naast het sociale netwerk wordt zo nodig professionele zorg ingezet. Een goede samenwerking tussen het sociale netwerk en professionals, maar ook tussen professionals onderling is van groot belang om de zorg goed te organiseren.

Voor De Wijngaerd betekent dit:

“We versterken de sociale infrastructuur in en rond De Wijngaerd. In 2026 bouwen we verder aan verbinding tussen intra- en extramurale teams, mantelzorgers, vrijwilligers en ketenpartners. Het Grand Café wordt een toegankelijke ontmoetingsplek waar relaties ontstaan en samenwerking vanzelfsprekend is. Hier ontstaan ideeën, samenwerkingen en een gevoel van community dat verder reikt dan onze muren.”

Terugblik 2025

- Versterkte samenwerking binnen de Transitietafel VVT West-Brabant.
- Deelname aan Zorgzaam Dorp Made en lokale initiatieven.
- Intensieve inzet van vrijwilligers, verenigingen en buurtinitiatieven.
- Heldere afspraken met medische en paramedische partners.

Reflectie 2025

Een sterk sociaal netwerk draagt bij aan kwaliteit van leven en versterken van eigen regie voor de cliënt. Daarnaast aan vermindering van de druk op de zorg, omdat verantwoordelijkheden worden gedeeld en meer ondersteuning plaatsvindt buiten de professionele zorg. Uit het MTO blijkt dat medewerkers een hoge mate van werkplezier ervaren wanneer samenwerking goed georganiseerd is en zij voelen dat zij er “samen voor staan”.

De reflectie laat ook zien dat het bouwen aan netwerken steeds beter wordt ingebed in de organisatie. Tegelijkertijd ontstond duidelijkheid over de noodzaak om informele zorg - mantelzorgers en vrijwilligers - sterker te positioneren. Hiervoor is een project voorbereid dat in 2025 van start ging en in 2026 wordt voortgezet.

Doelen 2026

- Structureel halfjaarlijks overleg tussen intra- en extramurale teams.
- Langer-Actief-Thuis-methodiek wordt uitgevoerd bij minimaal 15 cliënten in de wijk.
- Organisatie van vier netwerkbijeenkomsten per jaar gericht op verbinding en kennisdeling.
- Doorontwikkeling van het Grand Café tot ontmoetingsplek voor bewoners, familie, vrijwilligers en ketenpartners.
- Jaarlijkse evaluatie met gemeente en ketenpartners.

3.3 Bouwsteen 3: Het werk organiseren

Organisaties bieden professionals en cliëntenraden de mogelijkheid om zeggenschap te hebben in beleidsontwikkelingen. De organisatie stelt in overleg met hen een passende deskundigheidsmix vast. Een passende deskundigheidsmix in teams is gebaseerd op: signaleren, beschikbaarheid en samenwerking. Zeggenschap is belangrijk voor werkplezier. Plezier en voldoening in het werk worden bepaald door verschillende factoren, zoals omgang met collega's, de interactie met mensen met een zorgvraag, de wijze waarop het werk is georganiseerd en of iemand daar invloed op heeft, werkdruk, het soort werkzaamheden en de kans om te leren.

Voor De Wijngaerd betekent dit:

“Flexibiliteit en samenwerking zijn cruciaal om continuïteit in zorg te waarborgen. Met een nieuw protocol voor inzet bij openstaande diensten en ziekte zorgen we dat teams elkaar ondersteunen. De uitkomsten van het project plannen & roosteren krijgen een prominente plek, zodat werkdruk beter verdeeld wordt en medewerkers meer invloed op hun rooster ervaren.

Familieavonden blijven een vast onderdeel, waarbij bewoners en hun netwerk invloed hebben op de agenda.”

Terugblik 2025

- Concretiseren van de Roadmap technologie; de innovaties Momo BedSense, spraakgestuurd rapporteren extramuraal en Tessa (zorgrobot) zijn geïmplementeerd.
- De principes Afstemmen – Afspreken – Aanspreken beter verankerd in werkwijze en cultuur.
- Opstart project Informele zorg in samenspraak met de cliëntenraad.
- RI&E structureel opgenomen in kwartaalevaluaties.

Reflectie 2025

Het Afstemmen – Afspreken – Aanspreken wordt steeds beter merkbaar en leidt tot meer duidelijkheid, betrouwbaarheid en vertrouwen in elkaar en de organisatie. Teams geven aan dat goede afstemming en duidelijke verwachtingen bijdragen aan werkplezier en samenwerking. De communicatie en het nemen van eigenaarschap kan nog worden verbeterd in 2026.

Ook kan de PDCA-cyclus verder verbeteren door verbeteracties beter te monitoren en te kijken of ingezette acties effectief zijn.

Doelen 2026

- Implementatie van de resultaten uit het project Plannen & Roosteren (meer regie, meer balans).
- Nieuw protocol flexibele inzet voor openstaande diensten en ziekte.
- Minimaal één familieavond per afdeling.
- Minimaal één plenaire familieavond met inhoudelijk thema.
- Verdere uitrol project informele zorg.
- Actualisatie van functieprofielen en verbetering onboarding nieuwe medewerkers.
- Implementatie van een verbeterregister voor organisatiebrede en teamgerichte verbeteracties.
- Duurzaamheid structureel borgen binnen relevante processen.
- Uitvoering van de Roadmap Technologie & Innovatie 2026 volgens planning.

3.4 Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen

Kwaliteit steunt op vakbekwame professionals. Professionals die samen continu de zorg verbeteren onder meer vanuit de professionele standaard, multidisciplinair werken en ervaren uitkomsten van zorg. Daarbij krijgen zij de mogelijkheid om de opgedane deskundigheid toe te passen en te (leren) werken volgens professionele standaarden, zoals richtlijnen en beroepscode's. Bovendien zijn zij toegerust om hun werk goed te kunnen doen en krijgen zij de ruimte en het vertrouwen om hun expertise in te zetten en waar mogelijk te delen. Belangrijk daarbij is dat zij zich ook bewust zijn van hun eigen expertise en grenzen en zo nodig andere beroepsprofessionals inschakelen. Tot slot moet er tijd zijn om te reflecteren en de uitkomsten van reflectie te implementeren. Dit gebeurt binnen de grenzen van de opleidingseisen, competenties en bevoegdheden, en zonder toename van administratieve lasten voor professionals.

Voor De Wijngaerd betekent dit:

“Deskundigheid en groei zijn pijlers voor kwaliteit. We stimuleren verantwoordelijk gedrag door medewerkers te ondersteunen in het nemen van eigenaarschap en het geven van constructieve feedback.”

Daarnaast investeren we in opleidingen en werken samen met andere organisaties om kennis en expertise te delen.

Zo creëren we een lerende organisatie waarin medewerkers zich blijven ontwikkelen en trots zijn op hun vak en de organisatie waarvoor zij werken.

Terugblik 2025

- Uitrol Project Topteam.
- Deelname aan structurele scholing en deskundigheidsmodules.
- MIC/MIM-meldingen steeds beter benut als leerinstrument.
- Sterk leerklimaat door begeleiding van leerlingen en stagiaires.
- Verkenning samenwerking 4 compacte zorgorganisaties op inhoudelijk gebied.

Reflectie 2025

Medewerkers ervaren steeds meer ruimte voor hun professionele ontwikkeling. Daarbij zijn tijd, duidelijke afspraken en een veilige sfeer noodzakelijk om leren en verbeteren onderdeel te maken van het dagelijks werk. In situaties waarin collega's gezamenlijk reflecteerden op gedrag of complexe zorgmomenten blijkt hoe waardevol het is om ervaringen te delen en van elkaar te leren. Dit verstevigt een sterk leerklimaat waardoor teams ruimte krijgen om samen stil te staan, te onderzoeken en te verbeteren.

Doelen 2026

- 75% van de medewerkers volgt een opleiding, training of scholing.
- Twee nieuwe kennispartnerschappen zorg- en welzijnspartners; waaronder bestendiging samenwerking Zorglinckpartners op (zorg-)inhoudelijk gebied.
- Verder versterken van een cultuur van feedback, vertrouwen en eigenaarschap.
- Implementatie van een verbeterregister, waarin acties systematisch worden vastgelegd, gevolgd en geëvalueerd.

3.5 Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit

Goede zorg sluit aan bij persoonlijke mogelijkheden, wensen en behoeften van mensen met een zorgvraag. Het is van belang dat organisaties regelmatig evalueren wat goede zorg en kwaliteit van zorg is en om inzichtelijk te maken hoe het binnen de organisatie gaat. Het leveren van goede zorg vraagt om voortdurend in gesprek te zijn over beleid, uitkomsten en verbetermogelijkheden met cliëntenraad, VAR/PAR, OR/PVT, behandelaren/wijkverpleegkundigen/ kwaliteitsverpleegkundigen, zorgpartners in de keten en andere maatschappelijke organisaties.

Organisaties hebben hun basis op orde, maken inzichtelijk hoe ze ervoor staan en wat hun inspanningen zijn om de kwaliteit te monitoren en verder te ontwikkelen.

Voor De Wijngaerd betekent dit:

“Transparantie en reflectie vormen de basis voor verbetering. Kwartaalreflecties geven management en teams inzicht in hun prestaties en dragen bij aan het kwaliteitsbeeld. Samen met de cliëntenraad zorgen we dat de stem van bewoners en familie gehoord wordt in onze evaluaties.”

Terugblik 2025

- Kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) volledig in gebruik; ISO-hercertificering bevestigd.
- Kwaliteitsrapportages en kwaliteit prestatie indicatoren (KPI's) breder gebruikt in teams.
- Voorbereiding op keteninformatie kwaliteit verpleeghuiszorg (KIK-V) gestart.

Reflectie 2025

Het werken aan kwaliteit kreeg in 2025 steeds meer samenhang.

De belangrijkste inzichten:

- Samen leren en verbeteren zit steeds meer in de structuur van teams en overlegvormen.
- De invoering van het Generiek Kompas stimuleert een integrale manier van denken: van vakinhoudelijk naar kwaliteit van bestaan.
- De professionalisering van het KMS en (de voorbereiding op) de managementreview 2025 versterken de focus op duurzame verbetering.
- Medewerkers ervaren meer duidelijkheid en ondersteuning, wat bijdraagt aan werkplezier en betrokkenheid.

CTO-resultaten 2025

In 2025 laten de cliëntervaringen een stijgende lijn zien in persoonlijke aandacht, deskundigheid en communicatie. De tabel toont het algemene rapportcijfer en de NPS per doelgroep. Voor Huishoudelijke Ondersteuning (Wmo) geldt de laatst beschikbare score uit 2024.

Doelgroep	Algemene score	NPS
Wlz – Verpleeghuis	8,9	+57,1
Wlz – Thuis	8,6	+52,6
Zvw	8,4	+45,5
Huishoudelijke ondersteuning (Wmo)	8,6 (2024)	+50

Doelen 2026

- Twee teamreflecties per (zorg)team per jaar.
- Voldoen aan NEN 7510 (informatiebeveiliging) $\geq 90\%$.
- KIK-V dataset volledig en tijdig, datakwaliteit $\geq 90\%$.
- Implementatie van verbeterregister kwaliteit (organisatie breed).

Nawoord

Met dit kwaliteitsbeeld sluiten we een periode af waarin we samen met bewoners en cliënten, familie, mantelzorgers, vrijwilligers en collega's hebben gewerkt aan kwaliteit van bestaan. Tegelijkertijd markeert dit document een nieuw hoofdstuk.

Het jaar 2026 staat voor ons in het teken van verder bouwen: aan vertrouwen, aan samenwerking en aan een organisatie die beter voorbereid is op de toekomst.

De beweging van *zorgen voor* naar *zorgen met* vraagt om een voortdurende dialoog en om professionele wendbaarheid. Dat kunnen we alleen waarmaken dankzij de inzet en betrokkenheid van iedereen in en rondom De Wijngaerd. Hun dagelijkse bijdrage - klein of groot - vormt de kern van de zorg die wij bieden.

In de komende jaren blijven we werken aan een sterke sociale infrastructuur, aan vakmanschap en aan innovaties die het werk ondersteunen en het leven verrijken. We blijven leren, verbeteren en reflecteren, omdat kwaliteit nooit "af" is.

Samen leven, samen zorgen vormt daarbij ons kompas. Vanuit die overtuiging zetten we elke dag stappen richting een organisatie die stevig staat, dichtbij mensen blijft en zorg biedt die past bij ieders manier van leven.

Met dank aan iedereen die heeft bijgedragen aan dit kwaliteitsbeeld en vooral aan iedereen die De Wijngaerd elke dag tot een warme, veilige en vertrouwde plek maakt.



Bijlage 1– Doelstellingen en KPI's per bouwsteen (2026)

Deze bijlage geeft per bouwsteen de doelstellingen voor 2026 en de bijbehorende meetbare KPI's. Het zijn niet alleen cijfers, maar een manier om Samen leven, samen zorgen meetbaar te maken.

Bouwsteen 1: Kennen van wensen en behoeften

Doelstelling	KPI	Norm / Target	Verantwoordelijke
75% van EVV'ers/ contactverzorgende getraind in Schijf van vijf	% medewerkers getraind	≥ 75%	Manager P&O
Schijf van vijf -methode volledig geïntegreerd in intakeproces	% nieuwe bewoners met netwerkplan binnen 4 weken	≥ 75%	Manager zorg
Mantelzorgers ondersteund met logeerszorg	Bezettingsgraad logeerszorg	≥ 50%	Manager zorg
FIT-gesprek jaarlijks voor alle medewerkers	% FIT-gesprekken afgerond	75%	Manager P&O

Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken

Doelstelling	KPI	Norm / Target	Verantwoordelijke
Structureel halfjaarlijks overleg intra-/extramuraal	% aanwezigheid teams bij overleg	≥ 80%	Staffunctionaris Kwaliteit
LAT-methodiek toegepast bij minimaal 15 cliënten	Aantal LAT- cliënten	≥ 15	Manager zorg
Jaarlijkse evaluatie met gemeente en ketenpartners	Evaluatieverslag gerealiseerd	Ja	Staffunctionaris Kwaliteit
Grand Café doorontwikkeld tot ontmoetingsplek	% bewoners/familie dat aangeeft het Grand Café als waardevolle ontmoetingsplek te ervaren Aantal bijeenkomsten en activiteiten	≥ 75%) Stijgende trend	Manager facilitair
Vier netwerkbijeenkomsten per jaar gericht op verbinding en kennisdeling.	Aantal netwerkbijeenkomsten	≥ 4	Manager zorg

Bouwsteen 3: Het werk organiseren

Doelstelling	KPI	Norm / Target	Verantwoordelijke
Implementatie Plannen & Roosteren	Roosterhandboek gerealiseerd	Roosterhandboek gereed	Manager P&O
Nieuw protocol flexibele inzet	% openstaande diensten ingevuld	≥ 50%	Manager P&O
Minimaal één familieavond per afdeling	Aantal familieavonden	≥ 1 per afdeling	Manager zorg
Minimaal één plenaire familieavond met thema	Aantal plenaire avonden	≥ 1	Manager zorg
Project Informele zorg verder uitgerold	Schijf van vijf gesprekkenmodel geïmplementeerd Plan van Aanpak “zachte landing nieuwe bewoners” gerealiseerd	100%	Manager zorg
Actualisatie functieprofielen	% functieprofielen geactualiseerd	100%	Manager P&O
Verbeterregister geïmplementeerd	Aantal verbeteracties geregistreerd	Stijgende trend	Staffunctionaris Kwaliteit
Duurzaamheid structureel borgen	Vastgesteld duurzaamheidsbeleid Formeren van greenteam	In lijn met de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 1 team	Manager facilitair
Roadmap Technologie & Innovatie 2026 uitgevoerd volgens planning	% roadmap-onderdelen gereed volgens planning	≥ 90%	Manager facilitair

Bouwsteen 4 : Leren en ontwikkelen

Doelstelling	KPI	Norm / Target	Verantwoordelijke
75% van medewerkers volgt scholing	% medewerkers met scholingsdeelname	≥ 75%	Manager P&O
Twee nieuwe kennispartnerschappen	Aantal partnerschappen	2	Manager zorg
Cultuur van feedback versterken	Score feedbackcultuur (MTO)	≥7	Manager P&O
Verbeterregister leeracties geïmplementeerd	Aantal leeracties	≥10	Staffunctionaris Kwaliteit

Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit

Doelstelling	KPI	Norm / Target	Verantwoordelijke
Twee teamreflecties per team per jaar	Aantal teamreflecties	2 per team	Manager zorg
Externe audit zonder major bevindingen	Aantal major bevindingen	0	Staffunctionaris Kwaliteit
Voldoen aan NEN 7510 (informatiebeveiliging)	% geïmplementeerde en aantoonbaar werkende NEN 7510-maatregelen (op basis van jaarlijkse GAP-analyse en interne audit)	≥ 95% compliant	CISO
KIK-V dataset volledig en tijdig	% datakwaliteit KIK-V	≥ 90%	Staffunctionaris Kwaliteit
Communicatiescholing organisatie breed	% medewerkers geschoold	≥ 75%	Manager P&O

□ □

Bijlage 2 - Overzicht onderliggende documenten en rapportages

Het kwaliteitsbeeld 2026 is opgebouwd vanuit een samenhangend geheel van interne en externe documenten, rapportages en verantwoordingsinformatie. Deze bronnen geven inzicht in kwaliteit van bestaan, professioneel handelen, veiligheid, leren en verbeteren en organisatieontwikkeling.

Bij de totstandkoming en toepassing van deze documenten is relevante wet- en regelgeving betrokken en leidend geweest. Het betreft onder andere de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz), de Wet zorg en dwang (Wzd), de zorgverzekeringswet ZVW) en de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en het Generiek Kompas *Samen werken aan kwaliteit van bestaan*.

Waar van toepassing zijn ook landelijke richtlijnen, veldnormen en toezichtkaders meegenomen.

Onderstaande documenten vormen de basis voor en/of maken integraal onderdeel uit van het kwaliteitsbeeld 2026 van de Wijngaerd:

- Picture of Success (POS), beleidsdag De Wijngaerd (november 2024)
- Rapport externe audit ISO 9001 (oktober 2025)
- Begroting 2026
- WLZ-inkoopkader 2024–2026
- Resultaatafspraken bewegingen, doelen en technische innovaties CZ 2026
- Inkoopkader WMO 2025-2026
- Inkoopafspraken diverse zorgverzekeraars
- Jaarplan 2026 West-Brabant Transitietafel VVT
- CAO VVT 2025-2026
- Hoofdlijnenakkoord Ouderenzorg (HLO) en Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA)
- Interne kwaliteitsrapportages en analyseverslagen, waaronder:
 - Kwaliteitsbeeld 2025
 - Managementreview (ISO 9001)
 - Interne auditrapporten
 - MIC/MIM-analyseverslagen
 - Medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO)
 - Cliënttevredenheidsonderzoeken (CTO)

Bijlage 3 - Lijst met afkortingen

Afkorting	Betekenis
ACP	Advance Care Planning: hulpmiddelen en gesprekken om zorgwensen en doelen vroegtijdig vast te leggen.
AWIZ	Anders Werken in de Zorg: innovatief samenwerkingsprogramma in de zorg.
CR	Cliëntenraad: medezeggenschapsorgaan voor bewoners en cliënten.
CTO	Cliënttevredenheidsonderzoek: vragenlijsten die cliëntervaringen in beeld brengen.
FIT-gesprek	Fit Inzetbaarheid en Toekomst: jaarlijks gesprek gericht op vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en werkplezier.
ISO 9001	Internationale norm voor kwaliteitsmanagement.
KIK-V	Keteninformatie Kwaliteit Verpleeghuiszorg: landelijke dataset voor kwaliteitsinformatie.
KMS	Kwaliteitsmanagementsysteem: systeem voor het borgen en verbeteren van kwaliteit.
LAT	Langer Actief Thuis: methodiek om zelfredzaamheid en eigen regie van bewoners/cliënten te verhogen.
MIC/MIM	Meldingen Incidenten Cliënt / Meldingen Incidenten Medewerker: interne registratiesystemen voor incidenten om veiligheid en kwaliteit te verbeteren.
MTO	Medewerkerstevredenheidsonderzoek: onderzoek naar werkplezier en tevredenheid.
OR	Ondernemingsraad: medezeggenschapsorgaan voor medewerkers en organisatie.
PDCA-cyclus	Plan-Do-Check-Act: methodiek voor continue verbetering.
PGB	Persoonsgebonden Budget: budget waarmee cliënten zelf zorg kunnen inkopen.
POS	Picture of Success: gezamenlijke stip op de horizon, vastgesteld tijdens beleidsdagen.
RI&E	Risico-inventarisatie & evaluatie: instrument om arbeidsrisico's in kaart te brengen.
VPT/MPT	Volledig Pakket Thuis / Modulair Pakket Thuis: vormen van zorg thuis vanuit Wlz.
Wlz	Wet langdurige zorg: financieringswet voor langdurige zorg.
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning: wet die ondersteuning regelt voor mensen die thuis hulp nodig hebben.
Zvw	Zorgverzekeringswet: wet die zorgverzekeringen regelt.