



Kwaliteitsbeeld JonkersZorg 2025

Maart 2025



Voorwoord

Dit is het kwaliteitsbeeld van JonkersZorg. Het kwaliteitsbeeld is een terugblik, een reflectie en een voortuitblik op de vijf bouwstenen van het Generiek Kompas.

Het Generiek kompas geeft richting en schetst de beweging die we samen maken richting goede kwaliteit van zorg.

Bouwsteen 1: Het open gesprek (het kennen van de wensen en behoeften)

Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken

Bouwsteen 3: Het werk organiseren

Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen

Bouwsteen 5: Reflectie op kwaliteit, perspectief volgend jaar (Inzicht in kwaliteit)

Het kwaliteitsbeleid 2025 is als volgt opgebouwd; in de inleiding wordt de situatie Stichting JonkersZorg geschetst. Per januari 2025 is de locatie in Middenmeer geopend met een nieuw samengesteld team, en sinds medio februari zijn de ZorgThuis plaatsen voor nieuwe bewoners ingevuld. Deze nieuwe locatie is een antwoord van JonkersZorg op de toenemende vraag van mensen met dementie naar een beschermde omgeving. De nieuwe locatie biedt nieuwe uitdagingen voor zorgmedewerkers en daarmee biedt JonkersZorg een bijdrage voor zorgmedewerkers aan een kwalitatieve werkomgeving.

Vervolgens worden de bouwstenen uitgewerkt waarin niet alleen wordt teruggekeken, maar ook de huidige stand van zaken worden weergegeven. In het laatste hoofdstuk een vooruitblik over het jaar 2025. Een belangrijke strategie voor 2025 is het creëren van rust & kwaliteit; de start op een nieuwe locatie met ingang van het jaar 2025, de verdubbeling van de aantal Zorg Thuis plaatsen en het 2e team dat gestart is. Iedereen mag wennen, iedereen moet zich de JonkersZorg visie en missie en kwaliteit eigen maken.

Het kwaliteitsbeeld is bedoeld voor alle betrokkenen, zoals (toekomstige) bewoners en hun naasten, (toekomstige) medewerkers, cliëntenraad, zorgkantoren, de inspectie en overige stakeholders en geïnteresseerden.

Het kwaliteitsbeeld is opgesteld door de bestuurders in samenwerking met onze zorgmedewerkers en raad van toezicht.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Introductie	4
Zorgvisie en kernwaarden	4
Maatschappelijke context	5
Het open gesprek (Bouwsteen 1)	6
Het bouwen van netwerken (Bouwsteen 2)	8
Het werk organiseren (Bouwsteen 3)	9
Leren en ontwikkelen (Bouwsteen 4)	12
Reflectie op kwaliteit (Bouwsteen 5)	13
Perspectief naar volgend jaar (Bouwsteen 5)	15

Introductie

Zorgvisie en kernwaarden

Op het terrein van Stichting JonkersZorg aan de Herenweg 105 te Hoogwoud (Gemeente Opmeer, Noord-Holland) als aan de Kolhornerweg 3 te Middenmeer (Gemeente Hollands Kroon) is het ZorgThuis als het Paviljoen gesitueerd.

In het ZorgThuis wonen respectievelijk 14 om 18 bewoners in vier woongroepen.

Het gaat hierbij om mensen welke, veelal vanwege dementie, behoefte hebben aan een beschermde woonomgeving.

De primaire doelstelling van het zorg- en verblijfsaanbod is gericht op regiebevordering, zingeving en comfort.

Binnen de woonomgevingen bieden we 24 uur per dag niet-planbare zorg en begeleiding, wordt continue toezicht gegarandeerd en wordt de volledige huishouding ondersteund.

De bewoners hebben een zorgprofiel met een zorgzwaarte op het niveau van VV 5, VV 6 of VV 7.

De zorg wordt geleverd middels een Volledig Pakket Thuis.

In het Paviljoen ontvangt het team van JonkersZorg dagelijks groepen deelnemers voor dagbesteding/dagbehandeling (financiering WLZ/WMO).

De primaire doelstelling van het dagbesteding aanbod is regiebevordering, dag-structuur en mantelzorgontlasting.

Onze deelnemers aan de dagbesteding wonen (al dan niet met een partner) zelfstandig in de ruime omgeving van Hoogwoud en Middenmeer zijn bekend met een vorm van dementie of een andere vorm van niet aangeboren hersenletsel.

Helaas zullen onze cliënten door allerlei oorzaken lang niet altijd in staat blijken duidelijk aan te geven wat ze nu precies nodig hebben, en wat ze daarin van ons verlangen. Of zij geven juist veel signalen af, maar is het moeilijk om deze te interpreteren. En dat is een uitdaging die niet steeds eenvoudig zal blijken te zijn.

Daarom zijn er hulpmiddelen ontwikkeld die allerlei handvatten bieden in de zoektocht naar de persoonsgerichte, regie bevorderende methode van JonkersZorg. (O.a. signaleringsplan, reflectietool, beslisboom, profiel, DCM, ABC-methode).

Werken bij JonkersZorg betekent dat alle betrokkenen gelijkwaardig, open en eerlijk met elkaar omgaan. Dat iedereen hetzelfde spoor volgt op 'eigenwijze', actief gericht op de kwaliteit van leven van onze cliënten.

Persoonsgerichtheid en het voeren van eigen regie zijn voor ons belangrijke uitgangspunten.

Zegt u 't maar!

Het is vanzelfsprekend dat de personeelsbezetting is afgestemd op de doelgroep, en deze in overeenstemming is met de missie en visie van JonkersZorg. En voldoet aan het Generiek Kompas.

Maatschappelijke context

Kwaliteit hangt niet per definitie samen met grote verbeteringen en verander trajecten. Kwaliteit zit ook in de kleine dingen, het contact, waardigheid. Dat voel je en dat zie je...!

JonkersZorg blijft zich richten op continue **kwaliteitsverbetering**. JonkersZorg staat voor hoge kwaliteit van het bestaande diensten- en zorgaanbod door goed opgeleide, gemotiveerde en gefaciliteerde medewerkers en voldoende (toegeruste) vrijwilligers.

Het is belangrijk om na te blijven denken over het kader (persoonsgerichtheid) waar we voor staan en dit ook altijd kritisch blijven aansturen en evalueren.

We blijven constant aandacht besteden aan het **optimaliseren van de dagelijkse bedrijfsvoering** met als motto wat kan vandaag weer beter t.o.v. gisteren.

Verder wordt bij JonkersZorg de kwaliteit en veiligheid van de zorg bewaakt, beheerst en systematisch verbeterd. We werken met een terugkerend patroon van planning, uitvoering, controle en bijstelling van werkzaamheden.

De focus ligt dan ook op blijven leren, blijven ontwikkelen, evalueren/reflecteren en weer verbeteren! Het continue proces van samenwerken/leren en verbeteren komt tot stand, door vastgestelde intervisie en visie bijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten is er ruimte om te reflecteren op de zorg die wordt geboden.

Het open gesprek (Bouwsteen 1)

Ondanks de schaalkleinte is medezeggenschap sterk georganiseerd. Familieleden van bewoners worden via nieuwsbrieven, zorgplannen/MDO/ inzage in het cliëntdossier en familieavonden regelmatig uiterst transparant geïnformeerd over en betrokken bij het (te ontwikkelen) organisatiebeleid en de dagelijkse (individuele) gang van zaken.

Medewerkers en familieleden zijn zeer tevreden over JonkersZorg, zo blijkt uit de gesprekken die het auditteam heeft gevoerd.

Familieleden zijn nauw betrokken bij de zorg voor hun naasten en komen regelmatig op bezoek of eten mee tijdens de lunch, zo heeft het auditteam kunnen zien.

Door middel van "samenzeggenschap" wordt vorm en inhoud gegeven aan de dagelijkse zorg rondom de bewoners en de cliënten van de dagbesteding. Familie speelt hierbij een nadrukkelijke rol en door de korte lijnen is er veel contact met de familie, die vaak ook dagelijks op bezoek komen.

Vertegenwoordigers geven aan dat er voldoende tijd is om te eten en dat de maaltijden er verzorgd uit zien.

"Wij als familie vinden de dagelijkse terugkoppelingen met foto's (Familie-net) ook erg leuk! De korte lijnen vinden we fijn", aldus een uitspraak van een vertegenwoordiger.

Een familielid geeft aan dat zij tevreden is over de communicatie en mate van betrokkenheid. "Moeder woont er nu 3 maanden. Ben heel blij met de keuze. Ze moet van ver komen, maar ik gun dit iedereen". Het familielid ervaart een snelle opvolging van acties en ziet dit ook terug in het dossier.

De familieavond wordt gezien als een goede vorm van participatie, aldus het familielid. Als ze er is, wil ze ook van waarde zijn voor andere bewoners; "Ik kan nu weer dochter zijn".

(Bovenstaande citaten afkomstig uit auditrapport Prezo nov. 24)

Zorgverleners kennen de wensen, voorkeuren, zorgbehoefte, mogelijkheden en beperkingen van onze cliënten goed. Wij hechten eraan om de zorg en ondersteuning voor iedere cliënt op maat te maken. De cliënten ervaren nabijheid, geborgenheid, vertrouwen en begrip. Zij worden ten aller tijde met respect behandeld.

Onze zorgleefboerderijen en omgeving sluiten goed aan op de wensen en zorgvragen van onze cliënten. Zij hebben de mogelijkheid om zich op eigen initiatief over het terrein te bewegen. In de tuin en huiskamers zijn verschillende plaatsen om te zitten. Cliënten hebben de mogelijkheid om gezelschap op te zoeken of zich juist af te zonderen.

Cliënten voeren, binnen hun mogelijkheden, zelf regie over leven en welbevinden.

De waarde voor de cliënt is dat wij weten wie de cliënt is!

Verder dragen wij bij door op de thema's gepaste doelen te stellen en te werken met een welzijnsagenda passende bij de individuele cliënt.

In het belang van de cliënten; zoveel mogelijk de keus geven en vragen naar de passie van de cliënten. Niet kijken naar wat niet goed gaat maar naar wat wel goed gaat. Samen kleine doelen stellen waar je naar toe wilt werken.

Familie/contactpersonen worden van de activiteiten via Familienet op de hoogte gehouden en stellen dit zeer op prijs!

Kortom samen geven wij richting aan waardevolle zorg. Clientvertegenwoordiger/medezeggenschap, inspraak is goed geregeld. Middels goede samenwerking en (formele/informele) overleg (de weg is laagdrempelig).

CQ geeft een gemiddelde score van 9,2!

Tijdens het eindgesprek na overlijden van een bewoner, geeft familie aan de zorg als zeer excellent te hebben ervaren, korte lijnen, goede communicatie, heerlijk eten, leuke uitstapjes en activiteiten. Kortom een plek die je iedereen gunt. Niet alleen voor de betrokkene maar ook voor familie. Na de ontvangst van het herinneringsboek met prachtige foto's, persoonlijke kaartjes etc. Kon de familie niet anders dan JonkersZorg een dikke 10 te geven, aldus de nabestaanden (24-2-25).

Het bouwen van netwerken (Bouwsteen 2)

Lerend netwerk; wij geven gastlessen met betrekking tot persoons gerichte zorg op de ROC 's. Tevens bieden wij aan vele stagiaires een stageplek, wat ook uitwisseling van informatie/leerdoelen de zorg ten goede komt.

Vanuit de regionale middelen neemt JonkersZorg actief deel aan het LWWL. We leveren onder andere de coördinator voor het Fieldlab.

JonkersZorg neemt deel aan het Netwerk-dementie, waar we plaats hebben in het kernteam, tevens heeft JonkersZorg een actieve rol m.b.t. het organiseren van de dementie-kennisparade. Vanuit deze rollen wordt er veel kennis vergaard waar de kwaliteit omtrent onze zorg weer baat bij heeft. Ook helpt het JonkersZorg om de zorgstandaard te volgen/implementeren.

Maandelijks wordt deelgenomen aan het bestuurlijk overleg VVT, en aan het maandelijks Regio-overleg Noord Holland Noord omtrent wachtlijstbemiddeling/zorgadvies.

Stichting JonkersZorg is aangesloten bij het leernetwerk Radicale Vernieuwing zorg. Een netwerk dat werkt aan zorg waarin mensen het belangrijkste zijn en niet de regels en protocollen. 'Van regels naar relaties'. Deelname aan deze beweging waar het uitgangspunt is om de zorg steeds te organiseren vanuit de relatie tussen de mens die zorg nodig heeft, de naasten en de zorgverleners, geeft ons mooie inzichten.

JonkersZorg is lid van ActiZ en actief lid van de werkgroep Alzheimer-café (Alzheimer Nederland). De onderwerpen die daar aan de orde komen laten we ook terugkomen tijdens familieavonden bij JonkersZorg. Een win-win situatie!

Het werk organiseren (Bouwsteen 3)

Stichting JonkersZorg kent een raad van toezicht welke actief en kritisch toeziet op het functioneren van de tweehoofdige collegiale raad van bestuur en daarmee de totale Stichting. De raad van bestuur legt over haar handelen verantwoording af aan de raad van toezicht.

De organisatiestructuur kent in totaal 3 lagen: toezicht, bestuur en uitvoering (zorg, welzijn en ondersteuning).

Er wordt slechts beperkt gebruik gemaakt van externe inzet. JonkersZorg laat zich ondersteunen op werkzaamheden betreffende boekhouding, salarisverwerking, accountancy en ICT.

Er is een mooie personele mix van helpenden, verzorgenden, verpleegkundigen en welzijnsmedewerkers. Er is voldoende bezetting en een laag ziekteverzuim. Er is altijd voldoende kennis en kunde in huis óf in de achterwacht (verpleegkundige). Er zijn per bewoner twee vaste zorgverleners die het zorgplan opstellen, bijstellen, MDO's voorzitten en bij veranderingen de familie informeren. Ook worden er stagiaires en leerlingen opgeleid, hiervoor zijn werkbegeleiders en een praktijkbegeleider in huis (JonkersZorg is een erkend leerbedrijf).

Werken bij JonkersZorg betekent in lijn met de visie en missie dat alle betrokkenen gelijkwaardig met elkaar omgaan. Dat iedereen hetzelfde spoor volgt op zijn 'eigen wijze', actief gericht op de kwaliteit van leven van onze bewoners.

Medewerkers ontvangen diverse scholing en coaching op het gebied van inhoudelijke deskundigheden (ziektebeelden, palliatieve zorg en welzijnsbevordering), attitude aspecten maar ook specifiek gericht op de unieke JonkersZorg methode (o.a. vraagverheldering en regiebevordering).

Wij zorgen voor voldoende deskundige zorgverleners, afgestemd op de aanwezige cliënten en actuele zorgvragen.

Voor 18 bewoners zijn er over de gehele dag van 7.30 – 23.00, 7 à 8 gediplomeerde medewerkers fulltime aanwezig, aangevuld met een stagiaire ook van 7.00 – 23.00. Daarnaast zijn er dagelijks woon-assistenten aanwezig.

's Nachts is er per locatie 1 nachtdienst aanwezig en een achterwacht van een VPK.

Op de dagbesteding zijn er gedurende de dag 3 gediplomeerde medewerkers aanwezig (gemiddeld 12 deelnemers).

Zorgverleners maken professionele afwegingen over de benodigde zorg en ondersteuning op basis van gesignaleerde risico's, wensen en behoeften, mogelijkheden en beperkingen van de cliënten.

JonkersZorg heeft de multidisciplinaire zorg voor de cliënten met complexe zorgbehoefte gestructureerd via de (vaste) huisarts en eerstelijns consultatie van een vaste specialist ouderengeneeskunde (SO) en een psycholoog (beiden van Geriant).

Ook de paramedische zorg is via eerstelijnspraktijken geregeld. De huisarts is samen met de SO de hoofdbehandelaar van de cliënten.

Zorgverleners werken methodisch en leggen dit hele proces inzichtelijk vast in het cliënt dossier.

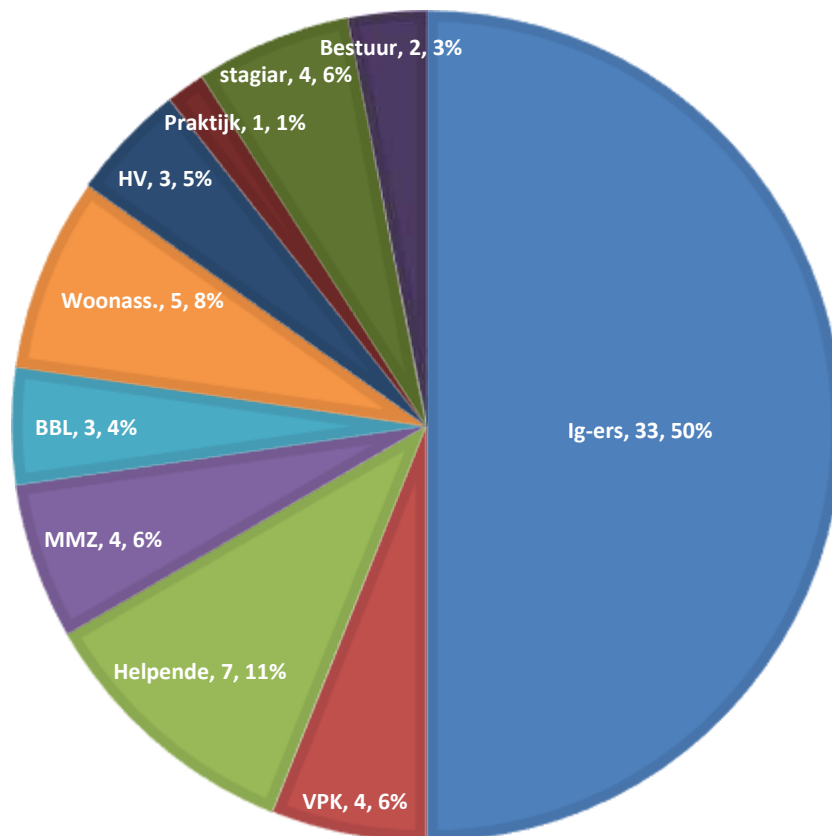
Naast aanwezigheid SO tijdens het MDO, is de inzet SO gecontinueerd en gestructureerd, door maandelijks consultatie o.a. voor beoordeling medicatie en onbegrepen gedrag. Daarnaast 8 uur beschikbaarheid voor ad-hoc situaties. Tevens is er een WZD-functionaris + onafhankelijk deskundige aangesteld.

JonkersZorg zorgt voor een passend aanbod aan scholing.

In 2025 zullen er weer gerichte congresbezoeken worden afgelegd, en gaan we kleine workshops en klinische lessen organiseren.

Er wordt gezorgd voor een passend aanbod aan scholingen. BHV en verpleegtechnische handelingen worden jaarlijks geschoold.

■ Ig-ers ■ VPK ■ Helpende ■ MMZ ■ BBL ■ Woonass. ■ HV ■ Praktijk ■ stagiar ■ Bestuur



- 66 medewerkers
- 40,8 FTE

Streven naar optimale veiligheid heeft een hoge prioriteit. Waarde gedreven zorg en risicomanagement; welke afweging maak je als het gaat om het voeren van de dialoog en afstemming met de cliënt, en de (gezondheids)risico's anderzijds.

En welke gevolgen heeft dit voor de manier waarop je als organisatie verantwoording aflegt.

Hoe voorkomen wij als organisatie vermijdbare en hoe leren wij van veiligheidsincidenten? Valgevaar/overige risico's worden nadrukkelijk besproken en afgestemd met familie, zo ook afspraken over 'geaccepteerd' vallen, dit staat vermeld in het zorgleefplan. Verder is er veel aandacht voor toezicht. JonkersZorg geeft cliënten bewegingsvrijheid, de vrijheid om naar buiten te gaan en zich vrij te bewegen, hiermee laten we zien dat veiligheid en vrijheid goed samengaan. Ook beperkt dit het gebruik van psychofarmaca.

Stichting JonkersZorg streeft naar vrijwillige zorg en zijn terughoudend om onvrijwillige zorg toe te passen. Wij zijn zelf geen zogenaamde BOPZ-instelling wel staat onze locatie geregistreerd in het WZD-register. We mogen dus wel onvrijwillige zorg leveren mits het past bij ons zorgaanbod en onze bewoners.

Als onvrijwillige zorg wordt toegepast dan gaat dit met de grootst mogelijke terughoudendheid. Bij toepassing wordt altijd beoordeeld welke vorm van onvrijwillige zorg de minste impact heeft op het welzijn van de cliënt, zonder de veiligheid uit het oog te verliezen. Indien onvrijwillige zorg onvermijdelijk is wordt dit uitvoerig besproken en vastgelegd door de SO, zorgverantwoordelijke medewerkers, WZD-functionaris/arts en besproken met familie. Tevens wordt het WZD-beleid en het stappenplan WZD gevolgd. In het zorgleefplan is terug te vinden of er sprake is van de wet zorg en dwang. Ook is terug te vinden welke onvrijwillige zorg wordt ingezet.

We analyseren de MIC-meldingen tijdens de werkoverleggen 5 keer per jaar daarbij besteden we aandacht aan de oorzaken en hoe dit voorkomen had kunnen worden. Het gebruik van Medi-Check in locatie Hoogwoud werkt zeer preventief als het gaat om vermindering van medicatiefouten.

Aangaande mondzorg en decubitus: Er vindt regelmatige monitoring plaats van huid(letsel), voedingstoestand, mondzorg en incontinentieletsel bij alle bewoners. Voor ieder MDO wordt er sowieso een risicoanalyse ingevuld.

Veiligheid houdt niet alleen zorginhoudelijke veiligheid in. Andere veiligheidseisen waaraan wij aandacht besteden zijn veiligheid van hulpmiddelen, brandveiligheid, de aanwezigheid van een ontruimingsplan, voedselveiligheid en drinkwaterveiligheid. Tevens zijn alle medewerkers BHV geschoold.

Leren en ontwikkelen (Bouwsteen 4)

Medewerkers, de verpleegkundigen en de verzorgenden IG, worden jaarlijks getoetst als het gaat om de verpleegtechnische handelingen door een training en opleidingscentrum in Hoorn.

Zodat de medewerkers weer bekwaam zijn om de handelingen uit te voeren.

Voor bewoners is dit heel fijn daar de vaste, herkenbare medewerkers de soms vervelende handelingen zelf kunnen uitvoeren.

Vijf keer per jaar hebben we intervisie, een methode waarmee onze medewerkers elkaar helpen om beter te worden in hun werk.

Tijdens de werkoverleggen (vijf keer per jaar) is er ruimte ingebouwd voor deskundigheidsbevordering. Dit gebeurt middels het presenteren door en voor medewerkers. De onderwerpen die aan de orde komen worden opgedaan tijdens het bezoeken van gerichte congressen en workshops.

Het objectief meetbaar maken van kwaliteit van leven van onze bewoners aan de hand van de observatiemethode dementia care mapping (DCM) wordt ook regelmatig uitgevoerd. Een leidraad hierin is de koppeling aan het MDO. Nieuw is het GVP team, 4 collega's (Gespecialiseerd verzorgende psychogeriatric) vormen een adviserend team als het gaat om de persoonsgerichte zorg, ik-beleving en ondersteuning bij signaleringsplannen en omgangsadvies.

Kortom: permanente educatie van onze medewerkers behoort tot onze belangrijkste doelstellingen.

Reflectie op kwaliteit (Bouwsteen 5)

Er is een kwaliteitsagenda aanwezig welke zorgvuldig wordt nagestreefd en afgetekend.
Elementen die het leren en werken aan kwaliteit bevorderen:

We werken met het kwaliteitsmanagementsysteem PREZO.

De focus ligt tijdens een audit sterk op de praktijk. Dit betekent dat het auditteam veel rondloopt in de praktijk. Ze observeren, voeren gesprekken en bekijken registraties en instrumenten.

In november 2024 heeft JonkersZorg het Prezo certificaat wederom behaald.

Het persoonsgerichte ECD: een mooi overzichtelijk en compact ECD. Een belangrijk uitgangspunt in het zorgdossier is; wie ben ik?

Persoonsgerichtheid staat centraal; niet per se de ziekte maar het wonen en welzijn. Dit sluit helemaal aan op de visie van JonkersZorg en op de zorgstandaard dementie.

Veel aandacht is gegaan naar het realiseren van de tweede locatie voor de Stichting.

Het streven van stichting JonkersZorg is om het **aanbod uniek** te houden. Een sterk punt van JonkersZorg is de prijs-kwaliteit verhouding.

Met dit project heeft JonkersZorg voorzien in:

- Beschikbare goede zorg
Creëren van een gedifferentieerd aanbod, wonen en dagbesteding
- Zorg dichtbij huis
- Duurzame betaalbare zorg
- Door uitbreiding meer plaatsingsmogelijkheden. Kortom terugdringen van de olopende wachttijden.
- Vernieuwing, uitbreiding geeft potentie voor medewerkers.
- Meerdere mensen laten deelnemen aan onze mooie zorg!
- De toekomst van de ouderenzorg (groeiende groep hulpbehoevende ouderen) is geen vraagstuk voor de branche, maar voor de hele maatschappij op deze manier dragen wij ons steentje bij.

Stichting JonkersZorg neemt deel aan het Field Lab. Nieuwe zorgmedewerkers leren vanuit de praktijk waarbij ze één dag les krijgen op locatie. Praktijk en theorie worden gekoppeld waarbij intervisie een belangrijke plek inneemt. JonkersZorg heeft in de planning om in 2025 wederom collega's op te leiden. Dit betreft niveau 3. Verder zal Stichting JonkersZorg ook in 2025 de coördinatiefunctie van het gehele Field Lab leveren. De coördinator is een centraal persoon die de werkgroep aanstuurt, de schakel tussen werkgroep en stuurgroep en processen tussen beide partijen afstemt.

Aandacht voor werkplezier, daarbij een goede werkgever zijn!

Medewerkers wederom blijven binden aan JonkersZorg door goed werkgeverschap; optimale basis zorg kunnen leveren. Aandacht voor medewerkers, talenten worden gewaardeerd. Kunnen doen wat je uit wilt stralen, persoonsgerichte zorg. Het daadwerkelijk kunnen voelen en ervaren van kwaliteit van leven – een waardevol leven - voor de bewoners. Sameneggenschap, met elkaar altijd in beweging. Om zo ook medewerkers de ruimte te geven om de kwaliteit van het werk te beïnvloeden/te verbeteren/te veranderen.

Hierdoor een laag ziekteverzuim, geringe doorstroming, open sollicitaties.

Vanwege het 'succes' en positieve ontvangst structureel organiseren van informatieavonden voor de mantelzorgers van de bewoners en deelnemers van de dagbesteding. Ervaringen delen, tips en tricks uitwisselen. De aanwezigen kunnen in alle openheid met elkaar praten over een leven met dementie. Op deze manier creëren we zeggenschap op een manier die aansluit bij onze waarden en visie; open, eerlijke en transparante communicatie.

Kwaliteit van zorg hooghouden, met daarin de balans bewaken tussen huiselijkheid en professionaliteit. Nieuwe inzichten in de dementiezorg blijven verkennen door gerichte scholing en het bezoeken van congressen. En door lidmaatschap Denkbeeld en TVV voor verzorgenden. In het jaar 2025 zal er verder vorm worden gegeven aan het GVP team, 4 collega's (Gespecialiseerd verzorgende psychogeriatric) vormen een adviserend team als het gaat om de persoonsgerichte zorg, ik-beleving en ondersteuning bij signaleringsplannen en omgangsadviezen. De ABC-methode wordt hierbij ingezet.

Kwaliteit van zorg is ook aandacht voor het rapporteren, kritisch 'onder de loep' nemen wat we wel of niet rapporteren. Het ECD moet ondersteunend zijn, zonder dat het te veel tijd in beslag neemt.

Vanuit de transitie middelen met daarin de 5 programma-lijnen, is het voor kleine zorgaanbieders zoals Stichting JonkersZorg lastig om aansluiting te vinden.

Stichting JonkersZorg neemt vooralsnog alleen deel aan LWWL; met name de deskundigheidsbevorderingstrajecten. Het praktijkleren (versterken van de kennis en kunde van de organisatie om eigen medewerkers de ontwikkelingen verder te kunnen laten brengen).

Veel aandacht is er geweest voor de 4 vermogens (absorptie-, opleidend-, verbindend-, lerend).

In 2025 willen wij ons verder gaan richten op het opleidend en lerend vermogen. De overige vermogens absorptie en verbindend zijn al onderdeel van ons systeem. Verder sluit JonkersZorg aan bij de klankbordgroep behandeldeskundigheid ook vanuit de transitie middelen.

De zorg voor mensen met dementie in een kleinschalige woonvorm zoals Stichting JonkersZorg waarborgen en daarbij de huisartsen ontlasten. Ook in 2025 blijven wij deze 'driehoek' samenwerking met ook de specialist ouderengeneeskunde voortzetten.

Perspectief naar volgend jaar (Bouwsteen 5)

Door de komst van de tweede locatie is onze voornaamste strategie voor dit jaar stabiliteit creëren binnen de gehele organisatie. Teamverbinding versterken, verder inwerken nieuwe collega's; de visie is ons kader, passende zorg voor de doelgroep.

Uniformiteit behouden en opnieuw verkrijgen/stabiliseren (beide locaties). Bewoners en familie kunnen rekenen op excellente, persoonsgerichte zorg, de zorg waar Stichting JonkersZorg voor staat! Concrete actie; gehele team gaat deelnemen aan het programma 'U woont nu hier'.

Medewerkers leren over persoonsgerichte zorg, dementie, familie en bovenal over goed wonen. Het betreft een inspirerend lesprogramma dat helpt de persoon van de bewoner werkelijk in beeld te krijgen, creatiever om te gaan met onbegrepen gedrag, samenwerking te verbeteren en werkprocessen aan te passen. Het programma zit boordevol praktische informatie die verwerkt is in klinische lessen, ontroerende portretten van bewoners met dementie (en hun familie) en praktijkopdrachten.

Verder de medezeggenschap uitbreiden; cliëntenraad oprichten of dan wel in een andere vorm.

Aandacht voor de aansturing en management m.b.t. de uitbreiding.