

10-2-2026

Kwaliteitsbeeld

Zorg & Wonen Glorieux



Laura Leenders Verslagjaar 2025

Voorwoord

Voor u ligt het kwaliteitsbeeld van Zorg & Wonen Glorieux. Hiermee laat onze organisatie samen met bewoners, mantelzorgers, naasten en professionals zien hoe gewerkt wordt aan kwaliteit en wat onze ambities zijn de komende tijd.

Aan de hand van dit verslag wordt verantwoording afgelegd op de thema's zoals beschreven in het Generiek kompas. Het geeft inzicht in de kwaliteit vanuit de organisatie. Door reflectie en een open houding laten we zien dat we bezig zijn met kwaliteitsdenken en open staan voor ontwikkeling.

Dit verslag zal beginnen met een beschrijving van het profiel en de visie van Stichting Zorg en Wonen Glorieux. Daarna komt er een reflectie op de beweging van het kompas en een terugblik en vooruitblik op onze doelen ten aanzien van kwaliteit.

Vervolgens worden alle bouwstenen (zoals vastgelegd in het generiek kompas) toegelicht middels verantwoording en voorbeelden. En tot slot volgt er een reflectie op kwaliteit waarin resultaten van bewonerstevredenheidsonderzoeken en betrokkenheid van professionals, bewoners, naasten en mantelzorgers worden beschreven.

Dit kwaliteitsrapport is tot stand gekomen met inbreng van bewoners, vertegenwoordigers (zorg)medewerkers en behandeldiensten. Ook hebben we informatie gehaald uit ons kwaliteitsmanagementsysteem. Het rapport is gedeeld en besproken met de bewonersraad, de ondernemingsraad en de raad van toezicht.

Veel leesplezier gewenst.

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Inhoudsopgave.....	2
Introductie	4
Missie	4
Visie.....	4
Belangrijkste punten 2024-2026	5
Reflectie op de beweging van het kompas.....	5
Algemene informatie	6
Doel van het kwaliteitsbeeld	6
Kerngegevens	6
Barmhartigheid	6
Doelen	6
Het open gesprek (bouwsteen 1)	7
Cliëntadviseur	8
Betrokkenheid familie	8
Welzijn	8
Zomercamping	9
Verantwoorde vrijheid	10
Beweging en ontmoeting.....	10
Het bouwen van netwerken (bouwsteen 2)	11
Privacy	11
Sprak gestuurd rapporteren.....	11
Kwaliteitsverpleegkundige.....	11
Betrokkenheid bewoners.....	12
Eerst verantwoordelijke verpleegkundige / verzorgende (EVV-er)	13
Verpleegkundige	13
Samenwerken	13
Netwerken.....	14
Het werk organiseren (bouwsteen 3)	15
Communicatie en zichtbaarheid	15
Werving en onboarding	15

Exitgesprekken	15
Roosterproject.....	15
Waardering en vitaliteit	16
Wijzigingen PSA en CAO VVT 2025–2026	16
Duurzaamheid	16
Samenwerking.....	16
Multidisciplinair overleg	17
Bewonersraad	17
Ondernemingsraad (OR)	18
Leren en ontwikkelen (bouwsteen 4)	20
Scholingsplan.....	20
Workshops en scholing.....	20
Tevredenheidsmeting.....	21
Inzicht in kwaliteit (bouwsteen 5)	24
Methodisch werken	24
Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E).....	24
Prezo kwaliteitskeurmerk	24
Melding verbeteracties 2025	25
Jaarplan 2026	25
Verbeterparagraaf.....	26
Welzijn	26
Proces.....	26
Toekomst.....	26
Zorg en bezetting	26
Ontwikkeling	26
Reflectie	27
Reflectie stafmedewerker kwaliteit.....	27
Reflectie teamleider	27
Reflectie directeur - bestuurder.....	28
Reflectie Raad van Toezicht.....	29

Introductie

Eind 2023 is het meerjarenbeleidsplan 'Samen werken aan duurzame ouderenzorg: Ons kompas voor de toekomst' tot stand gekomen. Dit plan loopt van 2024-2026, is gebaseerd op landelijke ontwikkelingen en loopt parallel aan het zorginkoopbeleid van het Zorgkantoor Zuidoost Brabant. Het plan omvat een vernieuwde missie, visie, kernwaarden en vijf speerpunten. De eerste letters van de kernwaarden 'Eigenaarschap', 'Duurzaamheid', 'Deskundigheid', 'Betrokkenheid' en 'Zingeving' vormen samen de zin 'Elke Dag De Beste Zorg'.

Missie

Onze missie



Waar staan we voor?

Wij zijn specialist in de zorg en begeleiding aan ouderen met dementie. Het leven van mensen die ouder worden moet zinvol en waardevol zijn en blijven. We zien de mensen, niet hun ziekte of beperking. We luisteren en weten wat hun leven waardevol maakt. Elke dag voegen we betekenis toe en helpen waar nodig.

Zo maken we samen elke dag de moeite waard.

Visie

Onze visie



Hoe doen we dat?

We maken een fijne leefomgeving die de kwaliteit van leven, gezondheid en welzijn van onze bewoners en collega's vergroot. Met ruimte voor zingeving, beweging, ontspanning, ontmoetingen en gezonde voeding. **Met aandacht voor een betekenisvol leven, ongeacht ziekte of beperking.** Die ideeën hiervoor halen we uit de denkwijze van de 'blue zones'. Ook houden we vast aan het idee van 'learning by doing': we leren en verbeteren voortdurend op weg naar ons doel.

Belangrijkste punten 2024-2026



Goed werkgeverschap en goed werknemerschap



Specialisatie in zorg voor zorgafhankelijke ouderen met dementie



Aandacht voor zingeving en betekenis



Slim samenwerken en toepassen van technologie



Duurzaamheid blijft heel belangrijk voor ons

Reflectie op de beweging van het kompas

Om het kompas te kunnen implementeren in de organisatie heeft de stafmedewerker kwaliteit deelgenomen aan de Actiz bijeenkomsten en bij andere organisaties geïnformeerd hoe zij met het vernieuwde kompas omgaan. Op basis van deze informatie is er een communicatieplan ontstaan, met als doel om de organisatie te informeren over het nieuwe kompas en tegelijkertijd de vertaling te maken naar de organisatie. Begin 2026 zal dit communicatieplan verder uitgevoerd worden, waarbij de kwaliteitsverpleegkundige de schakel is tussen het management en de (stafteam)medewerkers.

Algemene informatie

Doel van het kwaliteitsbeeld

Met het kwaliteitsbeeld laten wij samen met de bewoners, mantelzorgers, naasten, professionals en het sociale netwerk zien hoe wij werken aan kwaliteit van bestaan en zorg. Ook zullen de doelen inzichtelijk worden waar wij de komende jaren aan gaan werken. In onze organisatie geeft het inzicht hoe de geboden zorg ervaren wordt en waar mogelijkheid is tot verbetering. Het ondersteunt ons bij het reflecteren op kwaliteit. Daarnaast is het kwaliteitsbeeld van belang voor de reflectie van de RvT en de IGJ¹ en de financiers het rapport als hulpmiddel om inzicht te krijgen in thema's en doelen waaraan de afgelopen periode gewerkt is.

Kerngegevens

Binnen Zorg & Wonen Glorieux bestaan er twee doelgroepen, namelijk:

- 56 Bewoners in Huize Glorieux met een indicatie WLZ (Wet langdurige zorg) zonder behandeling; variërend van zorgprofiel VV3 tot en met VV6.
De lage zorgprofielen zoals VV3 en VV4 worden geleidelijk afgebouwd of omgezet naar zorgprofiel VV5 zonder behandeling. Hier is 24 uren zorg in de nabijheid.
- 26 Bewoners in drie Leefstijlwooningen met een vorm van dementie op basis van een indicatie VV5 en VV7, inclusief behandeling. Hier wordt 24 uren toezicht en zorg geboden.
Leefstijlwooning Vincentius richt zich op religieuzen en bewoners die affiniteit hebben met de religieuze leefstijl. Leefstijlwooning Lukashuis biedt ruimte aan bewoners met een antroposofische leefstijl en bewoners die affiniteit hebben met deze leefstijl. Leefstijlwooning Rumah Senang richt zich op bewoners met een Nederlands Indische achtergrond of affiniteit.

Barmhartigheid

Belangrijk is dat bewoners zich veilig voelen op Glorieuxpark in de zorgrelatie én dat zij met respect worden behandeld. Ze worden aangesproken op een manier die zij prettig vinden en in het contact met de zorgverleners staat persoonlijke aandacht centraal. De zorg wordt verleend vanuit de gedachte van barmhartig zijn voor elkaar. De kerngedachte is dat goede zorg niet gericht is op de ziekte, aandoening of gebrek, maar op de mens die daarmee moet omgaan.

Doelen

In 2024 is er een ontwikkelplan gemaakt (gebaseerd op het meerjarenbeleidsplan 'Samen werken aan duurzame ouderenzorg ons kompas voor de toekomst') waarin beschreven staat op welke speerpunten Zorg & Wonen Glorieux zich wil richten. In onderstaande afbeelding is de lezen wat deze speerpunten zijn.

De terugblik en vooruitblik op deze doelen komen aan bod in dit kwaliteitsbeeld binnen de verschillende bouwstenen.



¹ RvT: Raad van toezicht

IGJ: Inspectie gezondheidszorg en jeugd

Het open gesprek (bouwsteen 1)

“Mijn naam is Daniëlla Martina en sinds juni 2025 ben ik werkzaam als geestelijk verzorger hier op het Glorieuxpark en de verschillende huizen binnen Zorg & Wonen. Ik ben een werknemer vanuit de KIEG (Kerkelijke Instelling Erfgoed Glorieux) en werk met de bewoners van Zorg & Wonen Glorieux omdat dat de zusters van Barmhartigheid het belangrijk vinden dat er iemand is voor de levensvragen van de bewoners op het Glorieuxpark. Naast het begeleiden van mensen in de palliatieve fase wanneer hier vraag naar is, meedenken over de vorm van rituelen, een luisterend oor zijn voor familie, mantelzorgers, medewerkers en vrijwilligers, komen er ook geregeld vragen op mijn pad om een korte overweging te houden voor verschillende groepen. Daarnaast heb ik gespreksgroepen en een huiskamerviering opgezet op bijna alle huizen en in Glorieux. Afhankelijk van de vraag van een groep mensen is de kleur van deze bijeenkomsten religieuzer (de huiskamerviering) of meer levensbeschouwelijker of een mix hiervan (gespreksgroepen). Natuurlijk is een belangrijk onderdeel van het werk van de geestelijk verzorger, de individuele gesprekken met bewoners. Een open gesprek. Het belangrijkste verschil met de psycholoog of maatschappelijk werker is dat er voor een geestelijk verzorger geen doel aan het gesprek verbonden is. De ontmoeting met de ander staat centraal. Twee mensen weg gaan met mensen en zoeken naar woorden en ontdekken wat zich diep van binnen roert. Het gesprek is geen therapie, geen preek, geen adviesgesprek. Het gaat om een ontmoeting in echtheid. Daar kan iets van zin, van richting of van verbondenheid oplichten.”

Zitten tegenover elkaar- niet als hulpverlener en cliënt, maar als mens tegenover mens. Soms is het een gesprek zonder woorden. Reikt iemand mij haar hand...opzoek naar nabijheid. Het gaat erom dat we kunnen invoelen wat er werkelijk leeft bij iemand op dat moment. Alles mag er zijn in die stilte of dat gesprek: twijfel, angst, verdriet, hoop en verlangen. Zelf noem ik het weleens een traag gesprek om twee redenen. Ten eerste wil ik iemand de ruimte geven om te kunnen vertellen wat er op dat moment speelt in zijn of haar leven. Daar is soms ook een stukje vertrouwen nodig wat ook mag groeien. Daarnaast zit er in het woord traag, het woord vertragen. Vertragen is de tijd nemen...stiltes laten vallen...aanwezig zijn zonder oordeel en met aandacht. Samen op zoek gaan en betekenis geven aan wat misschien verwarrend of pijnlijk is. We kunnen niet alles ‘even’ oplossen met een gesprekje, dat wordt weleens gedacht. We kunnen wel samen op weg gaan met mensen en zoeken naar woorden en ontdekken wat zich diep van binnen roert. Het gesprek is geen therapie, geen preek, geen adviesgesprek. Het gaat om een ontmoeting in echtheid. Daar kan iets van zin, van richting of van verbondenheid oplichten.”



Foto: Daniëlla Martina met meneer Houtman (bewoner)

Cliëntadviseur

“We streven naar een warme overdracht vanuit thuis naar de nieuwe woonomgeving op Glorieuxpark en vertalen deze naar het zorgplan binnen Zorg en Wonen Glorieux. Voor de kwaliteit van leven van de bewoner is het prettig om zoveel mogelijk gewoonten in stand te houden. Naasten van de bewoner worden hierbij zoveel mogelijk betrokken.”

Yvonne Hulsen - Cliëntadviseur



De cliëntadviseur vormt de professionele schakel tussen (toekomstige) bewoner, vertegenwoordigers en de organisatie. De adviseur begeleidt in het oriënteren op zorg- en woonmogelijkheden, geeft helder en betrouwbaar advies en vertaalt wensen naar passende oplossingen binnen de geldende wet- en regelgeving, capaciteit en het zorgaanbod van de organisatie.

De beschikbare tijd voor persoonlijke aandacht staat onder druk. Deze aandacht is bepalend voor de ervaren kwaliteit en het thuisgevoel. Het zorgteam werkt betrokken en professioneel, maar heeft structurele ondersteuning nodig om relationele zorg duurzaam te borgen.

Daarom wordt de rol van cliëntadviseur sinds februari 2025 vervuld door twee personen en is de continuïteit gewaarborgd om dagelijks invulling te kunnen geven aan cliëntadvisering in bredere zin. Zowel in de aanloop naar een opname als tijdens een verblijf bij Zorg & Wonen Glorieux zijn de cliëntadviseurs aanspreekpunt voor bewoners en / of hun contactpersonen.

Betrokkenheid familie

Door Waardigheid en trots is ‘het schaap met de vijf poten’ ontwikkeld waarin samenwerken met een eerste contactpersoon gestimuleerd wordt voor toekomstbestendige zorg. In 2024 is er daarom een klankbordgroep opgericht die vervolgens in 2025 helaas tijdelijk gepauzeerd is, aangezien er geen heldere koers bepaald was voor de toekomst van dit overleg. In 2026 zal op een meer projectmatige wijze het thema familieparticipatie opgepakt worden.



Welzijn



Ger van Santvoort is de activiteitenbegeleider van huize Glorieux. Zij geeft aan dat er steeds meer een beroep op haar gedaan wordt door de zorg en bewoners omdat er gezocht wordt naar passende begeleiding en daginvulling. In het activiteitenjaarplan zorgt Ger voor grote activiteiten rondom feestdagen of met verschillende thema's. Ook wordt er ieder jaar een groot feest georganiseerd in de binnentuin om alle bewoners van verschillende zorgwoningen met elkaar te verbinden. In 2025 is er een touringcar geregeld en zijn bewoners, naasten en vrijwilligers samen een dag naar zee gegaan. Dat was een groot hoogtepunt van het afgelopen jaar.

Foto: Mevrouw de Witte (bewoner huize Glorieux) en Astrid Strijbosch (vrijwilliger) aan zee



“Dagje aan het strand van Hoek van Holland smaakt naar meer. Wat kun je het treffen op een dag. Fantastische temperatuur, een héérlijk windje en gezelligheid tot en met. Bewoners van het Huize Glorieux reisden vrijdag 19 september af naar Hoek van Holland en genoten – met volle teugen - van een dagje strand.”

Willem Brouwer – vrijwilliger / journalist

Ger begint te vertellen over de dingen die goed gaan. Ze werkt veel samen de vrijwilligerscoördinator (en 120 vrijwilligers die verbonden zijn aan Glorieux). Daarnaast heeft ze een vast clubje vrijwilligers die helpen bij grotere activiteiten. Voor hen organiseert ze twee maal per jaar een bijeenkomst waarin draaiboeken en activiteiten besproken worden en er veel verbondenheid is met elkaar.

Ook is er een samenwerking ontstaan met een vrije basisschool van Eindhoven. Ieder jaar komen de kinderen met Sint Maarten in een stoet met lampionnen liedjes zingen bij alle bewoners op het Glorieuxpark. Dit zorgt voor een hele leuke uitwisseling tussen jong en oud. Bewoners hebben meer behoefte aan activiteiten aanbod in de avond. Daarom wordt er gezocht naar meer structurele ondersteuning in de avonden. Ger geeft aan dat bewoners vaak afhankelijk zijn van zorgmedewerkers om hen naar een activiteit te brengen. Als (externe) zorgmedewerkers niet goed op de hoogte zijn van de geplande activiteiten loopt dit minder soepel, hier ligt een aandachtspunt. De familieparticipatie mag ook nog meer van de grond komen. In 2025 heeft Ger tijdens mantelzorgavonden uitleg gegeven over het activiteitenprogramma, graag zou ze familieparticipatie in 2026 een impuls willen geven zodat naasten ook mee doen en helpen bij een activiteit van de bewoner.

“Een van de vrijwilligers had een gat in zijn jas, waarop een andere vrijwilliger aangaf deze te willen repareren. Het is zo leuk om te zien hoe hierdoor vriendschappen ontstaan”.

Ger van Santvoort - activiteitenbegeleider

Zomercamping

De activiteitenbegeleider van de leefstijlwoningen hebben in de zomer van 2025 een driedaagse camping georganiseerd met leuke activiteiten. Zo waren er leuke koffiemomentjes, een spelletjesmiddag, is er genoten van een muzikant en hebben bewoners lekkere hapjes gemaakt en gebarbecued. Vanuit bewoners en familieleden kwamen veel positieve reacties. Mensen waren aan het lachen, hadden lol en de mini camping maakte mooie herinneringen los van vroegere reizen en vakanties.



Zomercamping Glorieux

Verantwoorde vrijheid

Zorg & Wonen Glorieux streeft naar verantwoorde vrijheid voor bewoners en daarom zijn de deuren geopend binnen de kaders van de Wet Zorg en Dwang. In januari 2025 is het project verantwoorde vrijheid van start gegaan binnen Zorg & Wonen Glorieux. Binnen dit project is er beleid ontwikkeld en zijn er aanpassingen gedaan aan de binnentuin, het hekwerk en het straatwerk. Met domotica zijn veiligheidszones (leefcirkels) gecreëerd. Een leefcirkel is het gebied waarin bewoners vrij kunnen bewegen zonder dat er een sensorische melding komt en er actie ondernomen wordt. Om bewoners, naasten, omwonenden, samenwerkende partijen en medewerkers goed te betrekken binnen dit project zijn er informatiebijeenkomsten georganiseerd. Ook zijn er scholingen over omgangskunde bij bewoners met dementie georganiseerd door externe partij Moribus. Per zorgteam zijn er maatwerk trainingsprogramma's gepland die plaatsvinden in de periode van oktober 2025 t/m februari 2026.



Foto: Leila Scheper (teamleider) en Ton van Lith (bewoner Lukashuis) tijdens de opening op 7-10-2025.

Beweging en ontmoeting

In de binnentuin van de leefstijlwoningen staat veel beplanting rondom de wandelpaden zodat bewoners gestimuleerd worden om te wandelen en buiten te zijn. De tuin mocht echter meer uitnodigen tot ontmoeting met elkaar en beweging. Daarom zijn er (binnen het project verantwoorde vrijheid) bewegingstoestellen geplaatst in de binnentuin. Deze zijn tijdens de feestelijke opening op 7 oktober 2025 onthuld en in gebruik genomen. Ook zijn er moestuintjes geplaatst en is er een extra pad toegevoegd aan de binnentuin.

Wat gaat er goed?

- Er is veel behoefte aan activiteiten en er is een hoge deelnamegraad. Bewoners hebben laagdrempelig contact met de activiteitenbegeleider van huize Glorieux over de huidige activiteiten en wensen voor de toekomst.
- De coachende activiteitenbegeleiders van de leefstijlwoningen hebben goed contact met bewoners en hun naasten. Doordat zij zichtbaar aanwezig zijn op vaste woningen zorgt het voor continuïteit en rust bij bewoners.
- De binnentuin is aangepast waardoor bewoners meer uitgenodigd worden om elkaar te ontmoeten en in beweging te komen.
- Er is veel aandacht voor elkaar door de kleinschaligheid van de organisatie. In het Prezo auditrapport van 2025 werd de volgende opmerking geplaatst: *Glorieux hecht waarde aan heel persoonsgerichte zorg. Tijdens de rondleiding blijkt dat de medewerkers de bewoners goed kennen en zij geven hen veel aandacht. Ook ziet de auditor dat er veel aandacht en zorg is voor elkaar. De medewerkers zijn zeer betrokken bij hun collega's. Ook is er veel aandacht voor PNIL-ers² en vrijwilligers. Iedereen houdt rekening met elkaar: "We doen het samen".*

Wat kan er beter?

- Er mag meer activiteitenaanbod komen in de avond.

² Personeel niet in loondienst

Het bouwen van netwerken (bouwsteen 2)

Privacy

Privacy blijft een onderdeel waar we alert op zijn. In 2025 is er een informatiebeveiligingsteam opgestart, zij zullen risico's binnen de organisatie van Zorg & Wonen Glorieux in kaart brengen middels bouwstenen. Daarbij wordt er ook gekeken naar verbetervoorstellen en borging/evaluatie van deze bouwstenen. Voor de bouwsteen Privacy wordt er gekeken naar een externe partij die een awarenessprogramma voor ons kan ontwikkelen. Er is nog geen keuze gemaakt voor een partij of invulling, wel zijn er reeds demonstratiemomenten ingepland. In 2026 kiezen we een partij die acties gaat ondernemen voor bewustwording onder medewerkers rondom privacy.

Spraak gestuurd rapporteren

In 2024 is binnen Huize Glorieux gestart met het spraak gestuurd rapporteren in het ECD van Puur na een 0-meting waarin randvoorwaarden bepaald zijn. Het spraak gestuurd rapporteren is daarna niet door alle medewerkers in het team in gebruik genomen. Daarom hebben de stafmedewerkers kwaliteit in 2025 een 1-meting gedaan. Hierin is het gebruik van spraak gestuurd rapporteren besproken en wat er voor nodig is om het (beter) toe te kunnen passen. In teamoverleggen en overdrachtsmomenten van zorgmedewerkers is het gebruik van spraak gestuurd rapporteren gepromoot. De stafmedewerkers kwaliteit onderzoeken hoe gegevens uitgelezen kunnen worden zodat er geanalyseerd kan worden hoe veel medewerkers er gebruik maken van deze functie en binnen welke tijdsduur. Hiermee hopen we inzicht te krijgen in het gebruik, waar we weer van kunnen leren.

Onderzoeken hoe wij gegevens kunnen uitlezen, zodat we niet alleen kunnen analyseren maar ook kunnen benadrukken wat de voordelen zijn. Ontwikkelingen en tips en trics volgen en delen om medewerkers te enthousiasmeren. Volgens afspraak analyse van het gebruik van spraakgestuurd rapporteren is nog niet mogelijk.

Kwaliteitsverpleegkundige

De kwaliteitsverpleegkundige is boventallig werkzaam in de leefstijlwoningen en Huize Glorieux en ontvangt directe aansturing van de teamleider. Hierdoor heeft zij een goed beeld van de praktijk en kan zij de vertaalslag voor de zorgmedewerkers maken bij veranderingen of verbeterprocessen. Enkele projecten waar zij mee bezig is geweest in 2025:

- Verbeteren MVA (melding verbeteracties), coaching on the job bij invullen en oppakken van interventies.
- SOAP rapporteren / methodisch werken. De kwaliteitsverpleegkundige blijft hier het komende jaar in begeleiden en sturen.
- Eenduidigheid in ECD van Puur en afspraken maken vanuit identiteit en wensen bewoner. In 2026 gaat de kwaliteitsverpleegkundige dit verder uitrollen samen met een verpleegkundige in huize Glorieux.
- Implementatie van dag- en avondstart voor goede overdracht, verwachtingen en communicatie tussen medewerkers.
- Huiskamerproject in huize Glorieux waardoor er 's avonds een gezamenlijk eetmoment is voor de bewoners en er minder sprake is van eenzaamheid / verminderde voedingsintake.



Foto: Danielle Renier (medewerker huishouding) en Conny Bosma (kwaliteitsverpleegkundige)

Betrokkenheid bewoners

“In mijn werk met de zusters en broeders had ik al vaker gehoord van de bevaart naar Santiago de Compostella, een heel populair bedevaartsoort in Spanje. Deze tocht wordt ook wel de Camino genoemd. Langzaam ontstond bij mij het plan om deze pelgrimstocht te gaan lopen. Ik kreeg veel tips van de broeders omdat verschillende van hen in Spanje hebben gewoond en gewerkt. Ook hebben zij een pelgrimsherberg in Vessem. Ik twijfelde wanneer ik zou gaan lopen. Tot broeder Bas tegen mij zei: waarom zou je niet nu gaan? Je bent jong en fit. Waarom ermee wachten? En zo ontstond het plan voor mijn sabbatical van vier maanden. Ik besloot om de Camino te gaan lopen, zonder mijn partner. Dit was iets wat ik echt alleen wilde doen. De zusters en broeders waren erg enthousiast over mijn plan. Een bedevaart staat hoog in het vaandel bij de religieuzen. En zo vertrok ik op 31 augustus vanuit de Pyreneeën op weg naar Santiago. Ik was alleen met mijn rugzak. ik had op advies van de broeders geen slaapplekken gereserveerd: ik ging op de bonnefooi. Het werd een prachtige pelgrimstocht. Er was altijd een bed voor mij en een maaltijd. Ik ontmoette mensen vanuit de hele wereld met de meest uiteenlopende verhalen. Er ontstonden vele vriendschappen, ik voelde me geen moment alleen. Ik leerde veel over mezelf en werd iedere dag sterker. Ik hield dagelijks een blog bij voor mensen thuis. De reacties van de zusters, broeders en collega's op mijn verhalen verwarmden mijn hart en sterkten mij in mijn tocht. Dat er zo met mij meegeleefd werd! Dat deed me echt goed. Zo blijkt maar weer: Glorieux is een hele bijzondere werkplek. Er is zoveel betrokkenheid en verbondenheid. Ik ben ook heel dankbaar dat ik de ruimte heb gekregen om op bedevaart te gaan, ik ben erdoor gegroeid en ik neem de Camino mee in mijn hart, in mijn werken en in mijn leven.”



Marleen Kremers - pastoraal werker
zegening van de dieren

Marleen Kremers - pastoraal werker



Foto: Ilona Bothmer (EVV-er) en haar echtgenoot op het Glorieuxpark.

“Het werken bij Glorieux voelt voor mij als thuiskomen bij een hele grote familie! Omdat er niet al teveel bewoners in huize Glorieux wonen leer je ze persoonlijk kennen en de bewoners mij ook. Dat maakt het voor mij dat ik niet alleen naar mijn werk kom maar dat het voelt alsof ik in een warm bad terecht kom waar ik iedereen ken. Ik heb zelfs trouwfoto's gemaakt op het Glorieuxpark en onze trouwdag gedeeltelijk gevierd met bewoners. Dat was heel bijzonder om mee te maken.”

Ilona Bothmer – EVV-er

Eerst verantwoordelijke verpleegkundige / verzorgende (EVV-er)

Ilona Bothmer is in 2024 gestart als EVV-er binnen huize Glorieux.

In deze functie is zij het eerste aanspreekpunt voor een groep bewoners en zorgt ze ervoor dat de zorg goed op elkaar is afgestemd. Ze geeft aan dat er helaas (zoals bij veel zorgorganisaties) regelmatig sprake is van onderbezetting. “Als team streven we iedere dag weer om de zorg zo efficiënt mogelijk te kunnen inzetten, de kwaliteit te waarborgen en ervoor te zorgen dat de bewoner hier zo min mogelijk last van heeft. Dit is een uitdaging, maar met het vaste team (en vaste PNIL-ers) ervaar ik dat er alles aan gedaan wordt om de bewoner een fijn leven te bezorgen.”

Als aandachtspunt zou ik het inlezen door incidenteel personeel en de communicatie tijdens de overdrachtsmomenten benoemen. Hierdoor wordt soms informatie gemist.

Verpleegkundige



Edith Isadia – verpleegkundige
leefstijlwoning Vincentius

“Ik werk sinds 2018 op Glorieux. De afgelopen jaren is er veel verandering en verbetering geweest op het gebied van kwaliteit. Voorbeelden hiervan zijn: werken met een elektronisch cliëntendossier, het gebruik van Zenya, het aannemen van een kwaliteitsverpleegkundige, het ontwikkelen van verpleegkundige triage en rapporteren volgens de SOAP-methodiek. Dit heeft ook het methodisch werken verbeterd. Het meemaken en bijdragen aan deze procesverbeteringen maakt mijn werk boeiend en uitdagend. Aangezien Glorieux kleinschalig is, hebben wij een beperkt aantal verpleegkundigen in dienst. Hierdoor is het waarborgen van continuïteit bij verpleegkundige taken soms lastig. Dit vraagt vaak om creativiteit van de verpleegkundigen.”

Edith Isadia - verpleegkundige

De verpleegkundige van Vincentius vertelt dat het door de kleinschaligheid makkelijk is om bijzonderheden die er spelen te signaleren en aan te pakken. De kleinschaligheid heeft echter ook een minder positieve kant zoals meer inzet van inleenkrachten. Gelukkig zijn er een aantal vaste inleenkrachten die het team versterken en daarom toch een vast gezicht zijn voor bewoners.

“Mijn rol als verpleegkundige is om te zorgen dat de werkband fijn blijft, zodat dit de samenwerking bevordert. Daarnaast zorg ik voor methodisch werken. Dit is belangrijk om op tijd situaties te signaleren en veiligheid te waarborgen, en ook om kwaliteit te behouden.”

Samenwerken

Samenwerken met collega's (leefstijlwoningen en huize Glorieux) gaat steeds beter door verbeteracties zoals gezamenlijke teamoverleggen en borrelmomenten. Dit geeft een goed beeld van hoe het gaat bij beide afdelingen en maakt het makkelijker om mee te denken wanneer collega's ondersteuning nodig hebben. In het EVV-ers / PWB-ersoverleg³ wordt casuïstiek besproken en gezocht naar oplossingen.

³ EVV-er: eerst verantwoordelijke verzorgende of verpleegkundige (huize Glorieux)
PWB-er: persoonlijk woonbegeleider (leefstijlwoningen)

Netwerken

Via bestaande netwerken en contacten vindt kennisdeling plaats en worden samenwerkingsmogelijkheden onderzocht op het gebied van scholing, welzijn, zorgadvies, HR-zaken en kwaliteit. Bijvoorbeeld: Indisch Netwerk Eindhoven, Buitenzorg, Pallium Thuiszorg, Mercur, ZuidZorg, Transvorm, Summacollege en Vitalis. Daarnaast vindt kennisdeling plaats binnen het platform kleine zorgorganisaties van de brancheorganisatie Actiz.

Wat gaat er goed?

- Zorgmedewerkers weten de kwaliteitsverpleegkundige goed te vinden en door coaching on the job worden medewerkers begeleid bij ontwikkelingen en veranderingen.
- In 2025 is er voor een periode van drie maanden een extra dienst ingepland bij huize Glorieux om medewerkers “lucht” te geven en achterstallige EVV-er taken bij te kunnen werken na een drukke zomerperiode.
- In 2025 is het proces rondom meldingen verbeteracties (MVA's) gestroomlijnd. Meldingen worden nu volledig ingevuld (eventueel met bijsturing van de kwaliteitsverpleegkundige) en er is meer aandacht voor analyse en trends van en in de meldingen.
- De kwaliteitsverpleegkundige heeft werkprocedures gemaakt om heldere en praktische instructies aan zorgmedewerkers te bieden. Ook ontwikkelt ze een kalender waarbij ze op maandelijkse thema's toetst en coacht.
- Door uitbreiding van het stafteam is er meer ruimte om achterstallige zaken op te pakken en aan te sluiten bij netwerk- of kennisbijeenkomsten.
- Tijdens de Prezo audit werd opgemerkt dat het erg prettig is voor de zorgmedewerkers dat veranderingen stapsgewijs worden ingevoerd.
- PNIL-ers⁴ worden beter geïnformeerd over verwachtingen en wensen wanneer zij bij Zorg & Wonen Glorieux komen werken. In 2025 zijn hiervoor twee informatiebijeenkomsten georganiseerd.
- Bij de leefstijlwoningen zijn de multidisciplinaire (MDO)- gesprekken op indicatie.

Wat kan er beter?

- Organisatieprotocollen zijn niet allemaal up to date door verschillende oorzaken. Protocollen zijn waar nodig tijdelijk bijgewerkt. Dit biedt vooralsnog geen structurele oplossing. Er is een projectgroep opgericht waarin stafmedewerkers kwaliteit en de procesmanager van het Glorieuxpark kijken naar de mogelijkheden voor een beter protocollen beheersysteem. Door het plannen van demonstratiebijeenkomsten met eventuele partijen is dit een langdurend project en wordt dit meegenomen als doel in 2026.
- De klankbordgroep 'schaap met de vijf poten' is tijdelijk gepauzeerd door gebrek aan een duidelijke visie. De wens is dit weer op te pakken in 2026 waardoor o.a. familieparticipatie weer onderwerp wordt van gesprek.
- De zorgleefplangesprekken in huize Glorieux worden niet door alle EVV-ers op dezelfde manier uitgevoerd. Hiervoor mag een standaard bespreekpuntenlijst komen.
- Het zou goed zijn als zorgmedewerkers gestimuleerd worden gebruik te maken van een netwerk bij collega organisaties of deelnemen aan symposia of bijeenkomsten.
- De verpleegkundige van Vincentius vertelt: “We hebben niet veel momenten om te netwerken met andere instellingen, maar vanuit mijn functie als verpleegkundige ben ik betrokken bij verschillende werkgroepen en heb ik zeggenschap. Ik mag dan informatie uit de werkgroep met collega's delen en samen uitwerken. Er kan dus wel verbetering komen in netwerken, maar door de kleinschaligheid is het begrijpelijk dat dit soms moeilijk is.”

⁴ PNIL = personeel niet in loondienst

Het werk organiseren (bouwsteen 3)

In 2025 zijn er verschillende stappen gezet om onze organisatie te versterken en medewerkers beter te ondersteunen. Hieronder een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen.



Communicatie en zichtbaarheid

In 2024 en 2025 heeft een extern communicatiebureau geholpen bij werving van zorgmedewerkers (zie o.a. banners in afbeelding hiernaast). In 2026 gaat de interne recruiter de werving van medewerkers overnemen en wordt er gewerkt met een externe communicatieadviseur voor communicatie naar de arbeidsmarkt en uniforme lay-outs.

In 2025 heeft Glorieux geparticipeerd in de 'Open Bedrijven Dag' met als doel naamsbekendheid te krijgen en nieuwe medewerkers/ vrijwilligers te werven. Hier was een grote opkomst (150-200 bezoekers) waardoor we dit initiatief in 2026 nog eens herhalen evenals andere bijeenkomsten zoals 'banenbabbel' in de gemeente van Eindhoven.

Werving en onboarding

Begin 2025 is een wervingscampagne gestart onder het motto 'vinden, binden en blijvend boeien', gericht op het vergroten van onze zichtbaarheid en het aantrekken van nieuwe zorgmedewerkers. Deze campagne is in het laatste kwartaal herhaald. Daarnaast zijn we actiever gaan deelnemen aan netwerkgroepen en wervingsinitiatieven, zoals 'Internationals in de zorg', en richten we ons nadrukkelijker op het werven van leerlingen.

Het onboardingproces is herzien en opnieuw ingericht. Begin 2026 starten we, met ondersteuning van een externe communicatieadviseur, aanvullende acties om nog actiever te werven en om de organisatie meer bekendheid te geven.



Exitgesprekken

Sinds begin 2025 worden exitgesprekken gevoerd met medewerkers die uit dienst gaan. Deze gesprekken geven inzicht in vertrekredenen en helpen ons om gericht te werken aan behoud van medewerkers.

Roosterproject

Het afgelopen half jaar hebben we namelijk moeten constateren dat de planning niet goed is verlopen. Om de balans privé – werk positief te beïnvloeden is er gestart met het project "Rust in Roosters" met als doel de werk-privébalans van medewerkers te verbeteren. Dit project bestaat uit meerdere deeltrajecten, waaronder:

- Herziening van het functiegebouw en functiedifferentiatie
- Competentiegericht werven en vinden, binden en blijvend boeien van medewerkers
- Capaciteitsmanagement met als doel vraag en aanbod naadloos op elkaar te laten aansluiten, door de vraag naar zorg te voorspellen en de aanbodzijde hierop aan te passen.

In het roosterbeleid is beschreven hoe het roosterproces op een methodische wijze opgepakt wordt. Dit werkt ondersteunend aan een goed evenwicht tussen kwaliteit van de zorg, kwaliteit

van de arbeid en efficiënte bedrijfsvoering. Dit is in het belang van de bewoner, de medewerker en de organisatie. Binnen dit project besteden we aandacht aan de vitaliteit van medewerkers, instroom nieuwe medewerkers en langdurig medewerkers verbinden met Zorg & Wonen Glorieux. Gevolg is een tevreden medewerker, lager verzuim (6%) en minder inzet ZZP-ers (-25%). Door het positieve ambassadeurschap van alle medewerkers beïnvloeden we de instroom van nieuwe collega's.

Waardering en vitaliteit

Gedurende het jaar, onder andere op de Dag van de Zorg, hebben medewerkers een attentie ontvangen als blijk van waardering voor hun inzet. In september vond de Week van de Vitaliteit plaats. Tijdens deze week zijn diverse activiteiten georganiseerd, zoals workshops (stoelyoga, supermarktsafari, levenswijsheid), een natuurwandeling, massages en kaartjes om collega's te verrassen. De ervaringen zijn verzameld en vormen de basis voor een vervolg.

Wijzigingen PSA en CAO VVT 2025–2026

In 2025 is het beleid rondom psychosociale arbeidsbelasting (PSA) opgesteld en geïmplementeerd. Hiermee zetten we een stap richting een veilige en gezonde werkomgeving. Daarnaast is de nieuwe cao vastgesteld. Enkele belangrijke wijzigingen:

- Het aantal werkdagen waarop een medewerker mag worden ingezet wordt gemaximeerd, afhankelijk van contracturen
- Medewerkers die binnen tien jaar hun pensioenleeftijd bereiken, hebben recht op een gesprek met hun leidinggevende over wat zij nodig hebben om gezond door te kunnen werken

Beide onderwerpen zijn opgenomen in het vernieuwde jaargesprek, zodat ze structureel onder de aandacht blijven. De inhoud van het jaargesprek is vernieuwd met behulp van het modelhuis van vitaliteit en wordt toegepast door de leidinggevenden.

Duurzaamheid

Duurzaamheid staat hoog in het vaandel en wordt binnen het gehele Glorieuxpark doorleefd. Afgelopen jaren zijn er vele initiatieven gerealiseerd of reeds gepland. We willen ons blijvend ontwikkelen als één van de duurzaamste zorgorganisaties van Nederland en daarom gaan we actief participeren in de Green Deal Duurzame Zorg om onze bijdrage te leveren en te versterken voor een betere wereld én een gezonde zorgsector te realiseren. Ter ondersteuning hebben we inmiddels ook een subsidieaanvraag gedaan.

Samenwerking

Vanwege de kleinschaligheid van Zorg & Wonen Glorieux wordt er ondersteuning geleverd vanuit de professionals van Novicare en Zuidzorg. Wanneer onze eigen zorgmedewerkers niet bevoegd of bekwaam zijn bepaalde voorbehouden handelingen uit te voeren, wordt hiervoor Zuidzorg ingeschakeld. Novicare biedt het behandelteam voor onze bewoners van de leefstijlwoningen. Hierbij zijn verschillende disciplines betrokken zoals een fysiotherapeut, ergotherapeut, psycholoog, diëtist,


“Dilemma's rondom bewonerszorg worden in overlegmomenten besproken, bijvoorbeeld tijdens teamoverleg of verpleegkundigenoverleg.

Ik merk dat de oplossingen sneller worden doorgezet omdat ze gezamenlijk zijn besproken. De oplossingen komen dan niet van één persoon. Dit bevordert de samenwerking onderling. Indien nodig schakelen we een behandelaar in, bijvoorbeeld als het over gedrag van een bewoner gaat. Dan komt de psycholoog erbij om gezamenlijk het omgangsplan te bespreken, te kijken of het actueel is en om tips te geven in de situatie die speelt.”

logopedist en verpleegkundig specialist. De inzet van deze zorg wordt gecoördineerd door de specialist ouderengeneeskunde en persoonlijk woonbegeleider. Omdat de formatie nog niet geheel opgevuld is maakt Glorieux gebruik van twee vaste ZZP-bureaus.

Multidisciplinair overleg

Eerder vond er tweemaal per jaar een MDO (multidisciplinair overleg) plaats per bewoner. Dit kostte zorgmedewerkers en aangesloten disciplines veel tijd. Tijd die we liever direct aan de bewoners willen besteden. Daarnaast sloot het wat betreft timing niet altijd aan bij wanneer een MDO echt wenselijk was. In het derde kwartaal van 2025 hebben we daarom, in samenwerking met Novicare onze werkwijze hieromtrent gewijzigd naar MDO's op indicatie. Hierdoor wordt de zorg efficiënter en vindt er overleg plaats op het moment dat het echt nodig is.



“Voor veel ouderen met dementie kan de wereld buiten hun directe omgeving onbegrijpelijk en verwarrend zijn. Daarom willen we bij Glorieux een ruimte creëren die niet opgesloten aanvoelt, maar een open, warme en veilige omgeving biedt.

Dit is geen kwestie van open deuren in fysieke zin alleen, maar ook in de manier waarop we met elkaar omgaan: een beleid van respect van autonomie en vertrouwen.

Het beleid draagt ook bij aan een cultuur van samenwerking en transparantie tussen zorgprofessionals, families en bewoners zelf. We werken hier samen aan een zorgomgeving die de nadruk legt op open communicatie, samenwerking en gezamenlijke verantwoordelijkheid. In de praktijk betekent dit dat wij als zorgprofessionals niet alleen achter de schermen werken, maar dat we de ruimte geven om samen met de bewoners beslissingen te nemen. Door deze open aanpak zullen we ongetwijfeld tegen uitdagingen aanlopen, maar ik ben ervan overtuigd dat wij, samen met de bewoners en hun families, de kracht hebben om van deze benadering een succes te maken.”

[Leila Scheper – teamleider leefstijlwoningen](#)

Bewonersraad

De bewonersraad (BR) van Stichting Zorg & Wonen Glorieux bestaat uit vijf leden met een gemengde samenstelling van bewoners en vertegenwoordigers.

De bewonersraad vergadert acht maal per jaar en de directeur-bestuurder sluit bij de helft van de vergaderingen aan. Dit geeft de BR meer ruimte om bepaalde onderwerpen zelfstandig te bespreken en met gerichte voorbereiding de vergadering met de directeur-bestuurder in te gaan. Dit beviel van beide kanten goed en is om die reden in 2025 voortgezet.

De BR wordt over vaste onderwerpen geïnformeerd zoals financiële ontwikkelingen, WZD en kwaliteitsverantwoording. Daarnaast is de BR in 2025 betrokken bij de implementatie van het 'Generiek kompas', de resultaten van het 'Bewonerstevredenheidsonderzoek' en is ze geïnformeerd over de wijze van werven en plannen van personeel.

Ook wordt de BR op de hoogte gehouden van veranderingen en ontwikkelingen in de organisatie en mag zij gevraagd en ongevraagd advies geven over zaken die invloed hebben op de belangen van de bewoners. In 2025 is een afvaardiging van de BR betrokken geweest bij twee selectieprocessen. Waaronder die voor de directeur-bestuurder waarvoor een de BR een adviesaanvraag ontving waarop positief advies gegeven werd.

De BR geeft aan tevreden te zijn over de open communicatie binnen de organisatie en de mogelijkheid medewerkers en externe deskundigen desgewenst uit te nodigen voor informatieverstrekking of advies. De eerste indruk na de indiensttreding van de nieuwe directeur-bestuurder is dat deze wijze van communiceren zich ook in de nabije toekomst zal voortzetten.

Ondernemingsraad (OR)

De Ondernemingsraad (OR) van Stichting Zorg en Wonen Glorieux bestaat uit vijf leden met een vertegenwoordiging vanuit zorg-medewerkers, een cliëntadviseur en een welzijnsmedewerker. Maandelijks vergadert de OR en viermaal per jaar is er een overleg met de directeur-bestuurder.

De OR van Zorg & Wonen Glorieux heeft als doel te streven naar effectief medezeggenschap, duidelijke invloed op het beleid en een open overlegcultuur binnen de organisatie. Afgelopen jaar is gericht geweest op het versterken van de stabiliteit en effectief samenwerken binnen een voltallig OR. Een training zoals “communicatie achterban” heeft hieraan bijgedragen. De OR wordt steeds meer zichtbaar binnen de organisatie. Maandelijks wordt er een nieuwsbericht geplaatst op het Glorieuxplein, zodat men ziet waar de OR mee bezig is. Het afgelopen jaar heeft de OR instemming verleend aan verschillende protocollen, overeenkomsten en veranderingen rondom arbeidsomstandigheden. Daarnaast is het reglement van de ondernemingsraad geüpdatet.

Daarnaast heeft de OR een enquête gehouden onder zorgmedewerkers met het onderwerp regiooosteren. De uitkomsten hiervan zijn verwerkt in een advies naar de directeur-bestuurder. In maart volgde de kennismaking met de nieuwe directeur-bestuurder. Er zijn verwachtingen uitgewisseld en duidelijke samenwerkingsafspraken gemaakt. Deze zijn vastgelegd in een vernieuwde samenwerkingsovereenkomst en door beide partijen ondertekend. De OR heeft er vertrouwen in dat dit bij gaat dragen aan wederzijds vertrouwen en transparante communicatie met als doel samen toewerken naar goede zorg, een goed werkklimaat en een duurzame organisatie. Hiervoor heeft de OR verschillende brainstormsessies met de directeur-bestuurder gepland en ook met andere stafleden gaat de OR het gesprek aan. De OR wil in 2026 verder groeien in invloed, deskundigheid en zichtbaarheid binnen de organisatie. Daarnaast willen zij met prioriteit bijdragen aan de volgende speerpunten: communicatie, behoud personeel, kwaliteit en minder verzuim.

Wat gaat er goed?

- Er zijn verschillende bijeenkomsten georganiseerd om digitale vaardigheden van (kantoor)medewerkers uit te breiden en gezamenlijk te werken in ‘de cloud’. De volgende onderwerpen kwamen aan bod: teams, One drive, One note, Sharepoint. Deze medewerkers kunnen de kennis weer overdragen aan andere collega’s waar nodig.
- In 2025 zijn we gestart met het project “duurzaam fundament voor Huize Glorieux” met als doel om dit huis toekomstbestendig te maken en te houden. In 2026 zullen we de uitkomsten van de analyse in de praktijk vorm gaan geven.
- Het project rust in roosters zorgt ervoor dat er een betere personeelsplanning gemaakt wordt en er meer aandacht is voor de werk-privé balans en vitaliteit van de medewerker.



- Glorieux werkt met vaste PNIL-ers die periodeopdrachten krijgen en meegenomen worden in de ontwikkelingen en verwachtingen zodat continuïteit in zorgverlening geboden wordt.
- De invulling van voldoende 'eigen' zorgmedewerkers blijft een uitdaging. De formatie is nog niet compleet binnen de verschillende teams. In 2025 is er een flexteam opgericht om flexibel in te spelen op de arbeidsmarktkrapte. Hierin werken nu 8 zorgmedewerkers die breed inzetbaar zijn.
- In september is de raad van toezicht (RvT) aangeschoven bij de OR-vergadering met de bestuurder. Hieruit is voortgekomen dat er jaarlijks een BOT (benen op tafel) sessie gepland wordt voor de RvT en de OR waarin informeel van gedachten gewisseld wordt.

Wat kan er beter?

- In 2026 wordt er een werkgroep 'toekomstbestendig Glorieux' opgericht waarin er met elkaar gekeken wordt naar interventies om financieel gezond en zelfstandig / kleinschalig te kunnen blijven.
- Clientadvies willen we breder inzetten en omvormen naar een Client-Advies-Centrum ten behoeve van SZWG voor zowel potentiële bewoners maar ook als vraagbaak voor huidige bewoners. Dit zal in het 1^e kwartaal 2026 verder uitgewerkt en geïmplementeerd worden.

Leren en ontwikkelen (bouwsteen 4)

Scholingsplan


Zorg & Wonen Glorieux vereist van haar medewerkers dat ze bevoegd en bekwaam zijn. Om te zorgen dat medewerkers bevoegd en bekwaam zijn en blijven en zich kunnen blijven ontwikkelen, is een uitgebreid scholingsplan opgesteld. In de jaargesprekken zijn opleidingen en loopbaanontwikkeling vaste onderdelen van gesprek en kunnen medewerkers hun behoeften aangeven. Bij het bepalen van de personeelssamenstelling wordt gekeken naar de zorgzwaarte van de groep bewoners. Tevens zijn alle verzorgenden en hoger BHV (Bedrijfshulpverlening) opgeleid om op deze wijze te borgen dat altijd een BHV'er aanwezig is.

Workshops en scholing

Periodiek vindt er voor alle zorgmedewerkers een workshop plaats met een zorginhoudelijk thema. Zorgmedewerkers worden ingeroosterd voor de theoretische scholingsdagen die jaarlijks gepland worden. Minimaal eens per twee jaar wordt er van hen verwacht die scholingen te volgen. Bij voorkeur volgen zij deze jaarlijks; hierin worden zij gefaciliteerd door de teamleiders en de roosteraar. De onderwerpen zijn:

- Wondzorg, decubitus, incontinentie
- Vocht, voeding, verslikken
- Valpreventie, tiltechnieken, haptonomie
- Diabetes, cardiale klachten, COPD, Parkinson
- Hygiëne en infectiepreventie
- Wet zorg en dwang

Onze zorgmedewerkers worden daarnaast bekwaam gehouden door middel van een jaarlijkse scholing op verpleegtechnische handelingen en het maken van e-learningmodules. Afhankelijk van behoeftes of veranderende zorgvraag worden er zo nodig onderwerpen toegevoegd aan deze scholingsdagen.



“Als er een medische nodig is die lang niet verricht is, zou het fijn zijn een opfriscursus te ontvangen. Het zou het goed zijn als ondersteunende collega's (zoals receptie of huiskamermedewerkers) meegenomen worden in scholingen over dementie en onze doelgroep.”

Ilona Bothmer – EVV-er



“De kwaliteitsverpleegkundige en EVV-er wordt betrokken bij het proces van inhuizing bij een nieuwe bewoner. Begin dit jaar kwam er een bewoner met een stoma op bij ons wonen (eerste keer sinds 2018). Veel collega's voelden zich niet bevoegd / bekwaam voor deze handeling. De kwaliteitsverpleegkundige heeft ons hierin begeleid. Eerst volgden we thuis een e-learning over stomazorg en daarna kregen we tijdens het teamoverleg een klinische les en werden vragen van collega's beantwoord. Hierdoor waren collega's goed voorbereid toen de bewoner bij ons kwam wonen.”

Edith Isadia – verpleegkundige

Medewerkers spreken in hun jaargesprek met de leidinggevende over hun persoonlijke ontwikkeling. Medewerkers kunnen zelf de wens hebben om zich verder te ontwikkelen/scholen. Ook kan het zijn dat een medewerker niet voldoende functioneert en dat er vanuit de leidinggevende aangegeven wordt dat er scholing nodig is. Vervolgens gaat de medewerker in gesprek met de praktijkopleider om te onderzoeken welke opties er zijn.

Binnen het project verantwoorde vrijheid is de scholingsbehoefte besproken om meer kennis en kunde mee te geven aan zorg- en welzijnsmedewerkers in de omgang met bewoners met dementie. Hiervoor is een externe partij aangetrokken en worden de volgende doelen nagestreefd:

- Alle medewerkers hebben basiskennis over hersenkunde en het gevolg van beschadigingen in de hersenen.
- Alle medewerkers kunnen kijken naar de bewoner en zijn gedrag (volgens model met invalshoeken) en deze analyseren.
- Alle medewerkers kunnen methodisch interventies toepassen op gedrag, zodat de kwaliteit van leven van de bewoner verbetert.
- Om deze kennis en kunde toe te passen en te borgen in de praktijk worden er per leefstijlwoning ook nog coaches opgeleid die nog een aanvullende training ontvangen.

Tevredenheidsmeting

In juli en augustus 2025 is het tevredenheidsonderzoek afgenomen onder bewoners en/of diens naasten. Door middel van 11 vragen hebben bewoners aan kunnen geven hoe zij de zorg ervaren. In de vragenlijsten voor naasten zijn er 13 vragen gehanteerd.

Over het algemeen ontvangen we een gemiddeld cijfer van een 7.9. Vorig jaar was dit een 8.6 voor huize Glorieux en 7.9 voor de Leefstijlwoningen. Nu zijn alle resultaten samengevoegd en komen we dus iets lager uit in ons gemiddelde.

Buiten de rapportcijfers om zijn er ook veel open antwoorden gegeven. Hierin is mogelijk een verklaring te vinden voor het lagere gemiddelde. Opvallend is namelijk dat bewoners over het algemeen erg tevreden zijn over “vaste” zorgmedewerkers, maar dat de verschillen met invalkrachten of avonddienstmedewerkers groot zijn. Bij de laatste twee groepen wordt persoonlijke aandacht en inlezen in de (medische) geschiedenis of interesse in de bewoner gemist. Dit is met name zo ervaren bij de bewoners van huize Glorieux. Bij de vraag of men onze organisatie aanbeveelt bij anderen ontvangen we een rapportcijfer 8.2 wat aangeeft dat bewoners en naasten over het algemeen tevreden zijn over het wonen binnen Zorg & Wonen Glorieux.

De uitkomsten van het onderzoek worden zijn in het najaar van 2025 gedeeld met bewoners, naasten en medewerkers. De inhoudelijke analyse van open antwoorden en rapportcijfers worden door de teamleiders gedeeld in de subteams van Zorg & wonen Glorieux. Verbeterideeën en acties worden opgevolgd in de kwaliteitscommissie waarin de stafmedewerkers kwaliteit, teamleiders en directeur plaatsnemen.

“Binnen Glorieux leiden wij mensen op tot helpende zorg en welzijn (niveau 2), verzorgende IG (niveau 3) en verpleegkundigen (niveau 4). Zij volgen een BBL opleiding waarbij zij één dag in de week naar school gaan en vier dagen werken.

Vanuit BOL opleidingen komen hier stagiaires vanuit de opleidingen helpende zorg en welzijn, verzorgende-IG, verpleegkundigen en de opleiding (persoonlijk) begeleider maatschappelijke studies.

In 2025 kunnen we als succes benoemen dat één BBL student bij ons de opleiding tot verzorgende IG heeft afgerond binnen 1 jaar. Dat was een pittig traject maar we zijn heel trots op haar en haar werkbegeleiders. Verder hebben drie BOL verpleegkunde stagiaires hun stage goed afgerond het afgelopen jaar en ben ik afgestudeerd als praktijkopleider in de gezondheidszorg. Hiermee heb ik kennis opgedaan over het begeleiden van studenten, werkbegeleiders en het creëren van een gezond leerklimaat.

In 2025 zijn er drie leerlingen (BBL-ers) gestart. In totaal hebben we nu vier leerlingen in dienst (één helpende en drie verzorgenden-IG). We hebben dit jaar een student bij ons die de opleiding tot assistent dienstverlening volgt en een student theologie loopt mee met onze pastoraal medewerkster.

Daarnaast zijn er twee medewerkers die gestart zijn met verdiepingsopleidingen binnen het vakgebied (HBO verpleegkunde en gespecialiseerd verzorgende psychogeriatric). Hierdoor wordt het kennisniveau uitgebreid en kunnen zij collega's coachen op de werkvloer.

Als organisatie zijn we steeds breder aan het kijken naar oplossingen hoe we het personeelstekort kunnen oplossen. Een voorbeeld hiervan is het traject Internationals in de zorg op het Summa College. In november starten er twee 'Internationals' bij Huize Glorieux. Zij zijn gekwalificeerd zorgpersoneel (verpleegkundige en arts) die met hun diploma uit het land van herkomst hier in Nederland niet aan het werk kunnen. Zij zullen een deel van de opleiding tot verzorgende-IG volgen. Op school krijgen zij intensieve Nederlandse lessen en les over het Nederlands zorgsysteem. Zij staan eerst een aantal maanden boventallig en daarna gaan wij met elkaar kijken of zij binnen onze organisatie een functie kunnen uitoefenen.”

Miep Scholte - praktijkopleider



Foto: Laura Leenders (stafmedewerker kwaliteit) en Miep Scholte (praktijkopleider)

Wat gaat er goed?

- Verbetervoorstellen en behoeften uit tevredenheidsmetingen worden geanalyseerd en opgepakt. Ook worden samenvattingen uit de metingen gedeeld met medewerkers en bewoners/naasten.
- Medewerkers kunnen meedenken in het scholingsbeleid waardoor vraag en behoefte goed op elkaar afgestemd is.
- Er is een scholingsprogramma opgezet door een externe partij voor een beter kennisniveau en omgang met de huidige bewonersdoelgroepen.
- Ter bevordering van onze instroom van nieuwe collega's zal Glorieux in 2026 het aantal BBL-ers uitbreiden naar 8 voor Zorg & Wonen Glorieux.
- In 2025 is er binnen Glorieux een HR & O (opleiding) team gevormd met HR-medewerkers, salarisadministratie en praktijkopleider. Dit zorgt ervoor dat zij onderling met elkaar kunnen sparren en samenwerken en draagvlak te vinden voor nieuwe projecten.
- De praktijkopleider geeft aan dat zorgmedewerkers met veel enthousiasme en energie de stagebegeleiding van studenten oppakken.
- Vanaf dit jaar krijgt elke student twee werkbegeleiders zodat de begeleiding wordt verdeeld en een student meer begeleiding ontvangt.

Wat kan er beter?

- De scholingen voor het verhogen van de kennis rondom onze doelgroepen kan uitgebreid worden naar ondersteunende medewerkers, zoals receptiemedewerkers of stafteammedewerkers. Dit pakt de organisatie graag op in 2026.
- Het centrale thema voor 2026 is een duurzaam fundament te vormen vanuit rust en stabiliteit. Dat betekent dat we dit jaar de focus hebben op het primaire proces en er niet voor kiezen om (nieuwe) grootschalige leer- en ontwikkelprogramma's op te zetten voor alle medewerkers en/of teams. Binnen opleidingsgebied is er steeds meer aandacht voor modulair opleiden. Dit houdt in dat iemand geen hele opleiding meer afgerond hoeft te hebben om wel in de zorg te mogen/kunnen werken. We zullen als organisatie verder gaan onderzoeken wat hierin de mogelijkheden voor Glorieux Zorg & Wonen zijn.
- Graag breid de praktijkopleider de samenwerkingen met opleidingsinstanties uit. Zo zijn we in gesprek met het Yuverta voor stagiaires omtrent het gebied van duurzaamheid. Ook heeft de opleiding Sociaal Werk veel leuke ideeën om samen met ons projecten te draaien. Met deze projecten kunnen onze bewoners veel profijt hebben op het gebied van welzijn en zingeving.

Inzicht in kwaliteit (bouwsteen 5)

Binnen de organisatie wordt gestreefd naar methodisch werken, waarbij de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) als leidraad dient in alle processen.

Om te voldoen aan geldende richtlijnen en kwaliteitsnormen worden diverse vormen van kwaliteitsonderzoek uitgevoerd. Dit betreft onder andere PREZO-audits, verplichte- en vrijwillige kwaliteitsmetingen, interne audits, hygiëne-audits en inspectiebezoeken. De uitkomsten van deze onderzoeken worden structureel verwerkt in de jaarplancycclus.

Methodisch werken

Per thema of aandachtsgebied worden actielijsten opgesteld. Deze worden besproken in de daarvoor relevante commissies en overlegstructuren. Door deze actielijsten als vast agendapunt op te nemen, wordt geborgd dat de PDCA-cyclus daadwerkelijk wordt doorlopen en dat verbeteracties worden opgevolgd. Op deze manier wordt kwaliteit continu gemonitord en geborgd binnen de organisatie.

Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

In 2023 is door Arbo Unie een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) opgesteld. Dit document vormt de basis voor het Plan van Aanpak, waarin risico's voor medewerkers worden geïnventariseerd en op volgorde van belangrijkheid gezet. De uitvoering en voortgang van dit plan worden besproken en bewaakt binnen de Arbo-commissie, waarbij de preventiemedewerker een coördinerende rol vervult.

Een van de acties die voortkwam uit het Plan van Aanpak was het uitvoeren van een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PMO). In 2024 is gekozen voor een vitaliteitsonderzoek in samenwerking met Vitalogisch. Dit leidde tot de organisatie van een 'Wash & Shine'-bijeenkomst voor medewerkers. Door middel van een soort 'wasstraatmodel' gekeken is naar de lichamelijke en mentale gezondheid van de individuele medewerker. Medewerkers kregen handvatten zoals ademhalings-oefeningen, advies over gezonde voeding en beweging en een goede werk/privé balans. De externe projectleider heeft enkele adviezen meegegeven die in 2025 worden opgepakt in de organisatie. Denk hierbij aan interventies op het gebied van vitaliteit en ruimte voor ontspanning.

Eind 2025 vindt een oriëntatie plaats op een externe partij die de RI&E kan herzien. Het doel is om opnieuw inzicht te krijgen in de actuele situatie en de belangrijkste aandachtspunten binnen de organisatie. De daadwerkelijke herziening van de RI&E staat gepland voor 2026.

Prezo kwaliteitskeurmerk

Zorg & Wonen Glorieux gebruikt PREZO (PREstaties in de ZOrg) als kwaliteitscertificeringssysteem en heeft hiervoor reeds enige jaren een gouden keurmerk voor de VVT-sector. Dit keurmerk hanteert een driejaarlijkse cyclus waarin kwaliteit systematisch wordt getoetst en verbeterd. Gedurende deze cyclus vindt jaarlijks een audit plaats, waarbij de organisatie wordt beoordeeld op diverse kwaliteitscriteria. In 2023 vond de initiële audit plaats, in 2024 volgde de tussenaudit en in 2025 werd de cyclus afgesloten met een eindaudit. Uit de audit in 2024 kwamen enkele verbeterpunten naar voren. In 2025 zijn peilstoksessies georganiseerd, waarbij de verbeterpunten en bijbehorende acties uit de kwaliteitsaudit centraal stonden. Deze aanpak bleek effectief en ondersteunde de opvolging van de verbeteracties. De eindaudit in oktober 2025 verliep zeer positief. De auditor concludeerde dat aan alle criteria werd voldaan en er zijn geen verbeterpunten vastgesteld.

In 2025 is de organisatie Perspekt gefuseerd met Qualicor. Deze fusie heeft geleid tot de ontwikkeling van een nieuw kwaliteitsmodel. Voor de komende periode bestaat de mogelijkheid om opnieuw getoetst te worden volgens het Prezo-model, of om over te stappen naar het nieuwe model van Qualicor. In 2025 wordt onderzocht welke aanpak het beste aansluit bij de organisatie, waarna in 2026 opnieuw een kwaliteitsaudit zal plaatsvinden. Om alert te blijven op kwaliteit en de ontwikkeling ervan te blijven volgen, worden in 2026 opnieuw peilstoksessies georganiseerd.

Melding verbeteracties 2025

In 2024 en 2025 is er door de kwaliteitsverpleegkundige veel aandacht besteed aan het volledig invullen van een MVA-melding. Per specifiek formulier en medewerker worden vragen over het formulier direct besproken en aangevuld waar mogelijk. Daarnaast is het proces rondom de MVA's is vernieuwd eind 2025. Hierdoor zal er in 2026 meer ruimte zijn voor analyse en verbeteracties. In de kwartaaloverleggen worden algemene trends besproken zoals aantallen, aard van melding en ernst van de gevolgen. De inhoudelijke (verpleegkundige) analyse wordt door de kwaliteitsverpleegkundige opgepakt en besproken met de teamleiders en het team.

In 2025 zijn er in totaal 488 MVA's (Melding Verbeter Acties) ingevuld binnen de hele organisatie. Dit betroffen 294 meldingen bij Huize Glorieux en 194 meldingen bij de leefstijlwoningen.

In 2025 zijn er voornamelijk medicatiemeldingen (47% van de totale meldingen) en valincidenten (40% van de totale meldingen) gemeld binnen huize Glorieux. Hierbij is er in 1 geval een ernstig gevolg waargenomen, in 35 gevallen licht/matige gevolgen, in 140 gevallen geen gevolgen en in 79 gevallen zijn de gevolgen onbekend.

Binnen de leefstijlwoningen zijn er voornamelijk valincidenten (42% van de totale meldingen) en geweldmeldingen (14% van de totale meldingen) gemeld. Hierbij is er in 5 gevallen een ernstig gevolg waargenomen, in 42 gevallen licht/matige gevolgen, in 42 gevallen geen gevolgen en in 20 gevallen zijn de gevolgen onbekend.

Jaarplan 2026

Een duurzaam huis bouw je op een stevig fundament. Dit zien we ook voor ons bij Zorg & Wonen Glorieux waarbij we ons verder duurzaam ontwikkelen met rust en stabiliteit als fundament. Het jaar 2026 zullen we samen op pad gaan om dit te realiseren op basis van de thema's uit "ons kompas voor de toekomst".

Hierbij kiezen we voor 2026 een drietal speerpunten:

1. De kwaliteit van onze zorg kenmerkt zich door goede persoonlijke verzorging, begeleiding en behandeling waarbij eenieder zich inzet ter bevordering van het welzijn en welbevinden van bewoners en hun naasten.
2. Medewerkers en daarbij ook onze vrijwilligers, zijn ons belangrijkste kapitaal om de kwaliteit van zorg op een hoog peil te houden. Hiervoor creëren wij een open cultuur en communicatie waarbij het vanzelfsprekend is dat alle medewerkers zich gehoord en gezien voelen en participeren in de totstandkoming van besluiten. Alle medewerkers ervaren verbindend leiderschap waarbij samenwerking gestimuleerd wordt.
3. Wij organiseren de zorg vanuit vertrouwen, aandacht, betrouwbaarheid, lef en stimuleren het ondernemerschap.

Verbeterparagraaf

Welzijn

- De activiteitenbegeleider zoekt naar vrijwilligers of naasten die structureel willen ondersteunen in activiteitenaanbod in de avonden.

Proces

- In het eerste kwartaal van 2026 heeft de projectgroep een keuze gemaakt voor een protocollen beheerssysteem die passend is voor alle entiteiten op het Glorieuxpark. Het bijbehorende implementatieplan is besproken met betrokken partijen / collega's en wordt uiterlijk in het tweede kwartaal van 2026 geïmplementeerd.
- In 2026 wordt er een MVA-commissie opgestart. Deze zal meer aandacht besteden aan het proces rondom MVA's (melding verbeteracties) en benodigde interventies bepalen en bespreken.

Toekomst

- In 2026 wordt er een werkgroep 'toekomstbestendig Glorieux' opgericht waarin er met elkaar gekeken wordt naar interventies om financieel gezond en zelfstandig / kleinschalig te kunnen blijven.
- In 2026 wordt er een plan ontwikkeld om van Zonnehoeve (nu behorend bij huize Glorieux) een woongroep te maken als uitbreiding van de leefstijlwoningen.
- De cliëntadviseurs gaan een Client-Advies-Centrum ontwikkelen in het eerste kwartaal van 2026 voor zowel potentiële bewoners en als vraagbaak voor huidige bewoners.

Zorg en bezetting

- ZZP-ers worden beter geïnformeerd over de verwachtingen en wensen wanneer zij bij Zorg & Wonen Glorieux komen werken. Doordat ZZP-ers met periodeopdrachten worden aangenomen zijn ze langer verbonden aan Glorieux en wordt er eens per jaar een informatiebijeenkomst georganiseerd om ze mee te nemen in ontwikkelingen.
- De kwaliteitsverpleegkundige gaat in het eerste kwartaal van 2026 afspraken maken met de EVV-ers over de inhoud en bespreekpunten van zorgleefplangesprekken.
- De kwaliteitsverpleegkundige ontwikkelt een kwaliteitskalender voor 2026. Vanaf januari 2026 heeft ze een maandelijks thema die ze bespreekt met de zorgteams waardoor zorgmedewerkers betrokken worden bij kwaliteitsontwikkeling en verbetering.
- In 2026 wordt er de klankbordgroep 'schaap met de vijf poten' planmatig opgepakt waardoor o.a. familieparticipatie weer onderwerp wordt van gesprek.

Ontwikkeling

- In 2026 worden er scholingen gepland voor inhoudelijke kennis over onze doelgroepen voor ondersteunende medewerkers.
- In 2026 hebben we een visie en beleid ontwikkeld op modulair opleiden binnen Zorg & Wonen Glorieux en kijken we naar uitbreiding van samenwerking met opleidingsinstanties.

Reflectie

Reflectie stafmedewerker kwaliteit

Kwaliteit zit in zoveel aspecten van wat we doen dat het eigenlijk onmogelijk is om het volledig te vangen in één korte tekst. Het zit in hoe we met elkaar omgaan, hoe we zorg verlenen, hoe we leren en verbeteren, en hoe we luisteren naar bewoners, naasten en collega's. Juist omdat kwaliteit zo breed is, kies ik ervoor om een aantal voorbeelden uit te lichten die voor mij in 2025 echt in het oog springen.

Een belangrijk hoogtepunt was het behalen van het PREZO-keurmerk. Ik kijk terug op een proces waarin we met elkaar in gesprek zijn gegaan over wat kwaliteit voor ons betekent. Die gesprekken hebben geleid tot meer bewustwording, betrokkenheid en een gedeeld gevoel van verantwoordelijkheid. Het behalen van het keurmerk was een mooie erkenning van deze inzet. Ook het bewonerstevredenheidsonderzoek heeft ons waardevolle inzichten gegeven. De ervaringen en feedback van bewoners en hun naasten geven richting en helpen ons om kritisch naar onszelf te kijken en de zorg en dienstverlening nog beter af te stemmen op hun wensen en behoeften.

We zijn steeds beter methodisch gaan werken. Het toepassen van de SOAP-methode in de zorgrapportages is hiervan een mooi voorbeeld. Deze manier van rapporteren helpt ons om gestructureerd en doelgericht te werken. Tegelijkertijd verkennen het spraakgestuurd rapporteren. Deze technologie biedt kansen om het rapporteren efficiënter te maken. Stap voor stap krijgt deze werkwijze meer vorm binnen onze organisatie. De technologie achter spraakgestuurd rapporteren blijft zich ontwikkelen en sluit daardoor steeds beter aan op onze werkwijze. Tegelijkertijd groeien wij mee in hoe we deze vernieuwingen op een praktische en zinvolle manier kunnen toepassen.

De voorbeelden laten zien dat we als organisatie continu in beweging zijn. Kwaliteit is een continu proces van leren, reflecteren en verbeteren. Alleen samen kunnen we blijven bouwen aan een organisatie waarin kwaliteit voelbaar is in alles wat we doen. Ik kijk ernaar uit om deze lijn in 2026 voort te zetten.

Reflectie teamleider

Het jaar 2025 stond in het teken van verandering, verdieping en het versterken van de kwaliteit van zorg. Binnen een dynamische omgeving, waarin zowel de complexiteit van zorgvragen als de krapte op de arbeidsmarkt toenemen, hebben we ons gericht op het verbeteren van personele planning, het succesvol introduceren van het open-deurenbeleid en het verder professionaliseren van de teams door gerichte scholing.

Door ziekteverzuim, toenemende zorgzwaarte en een krappe arbeidsmarkt stond de personele planning regelmatig onder druk. In de werkgroep Rust in Roosters is er intensief samengewerkt met het planbureau en HR. Medewerkers gaven aan meer rust en voorspelbaarheid te ervaren. Een proactieve aanpak blijft noodzakelijk om de capaciteitsbehoefte op lange termijn af te stemmen op de beschikbare middelen en de zorgvraag.

Het afgelopen jaar stond in teken van de introductie en implementatie van het open-deurenbeleid 'Leven in verantwoorde vrijheid' (LIVV) om bewoners met dementie meer bewegingsvrijheid en autonomie te bieden. Dit raakte zowel kwaliteit, werkprocessen als mindset binnen het team. Er werden informatie bijeenkomsten georganiseerd voor familie en medewerkers. Hierdoor werden zij meegenomen in de achterliggende visie: vrijheid en kwaliteit van leven.

‘Door gebruik te maken van leefcirkels, is het mogelijk om bewoners met dementie de vrijheid te bieden die past bij persoonlijke wensen en mogelijkheden. Deze leefcirkels zorgen voor optimale bewegingsvrijheid, zowel binnen als buiten onze locatie. Dankzij geavanceerde techniek, die communiceert met de zenders van onze bewoners, openen deuren automatisch en worden bewoners aangemoedigd om te bewegen. De techniek zorgt er ook voor dat deuren gesloten blijven, waardoor de kans klein is dat de bewoner de persoonlijke leefcirkel zal verlaten’. Daarnaast zijn we met hulp van trainingsbureau Moribus gestart met aanvullende scholing rondom dementie en coaching. Bijscholing over belevingsgericht werken en omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag. Aanvullend heeft een groep daarnaast deelgenomen aan de MoribusCoach trainingen. Door medewerkers te ondersteunen in hun rol en persoonlijk leiderschap en hen de ruimte te geven om verantwoordelijkheid te nemen, versterken we niet alleen de kwaliteit van zorg, maar willen we ook bijdragen aan het werkplezier en de professionele trots van medewerkers.

2025 was een intensief maar waardevol jaar. De personele planning, de implementatie van het open-deurenbeleid en de investeringen in scholing hebben laten zien dat het team veerkrachtig en leergierig is. Ik kijk met gepaste trots terug op de stappen die we samen hebben gezet en met vertrouwen vooruit naar 2026!

Reflectie directeur - bestuurder

Stichting Zorg & Wonen Glorieux staat midden in de samenleving en wij hebben de overtuiging dat interne samenwerking op basis van gedeelde waarden en vertrouwen met de partners op Glorieuxpark ons allen verder brengt. Wij willen actief participeren in de ontwikkeling van het Glorieuxpark. Hierbij zullen we de samenwerking met KIEG, SWG, Elysion, De Poorter en TerHaghe versterken op het gebied van identiteit, zorg en welzijn.

In verbinding met onze externe omgeving gaan we actief het partnerschap aan op basis van: leren & ontwikkelen doe je met elkaar. Dit doen we met collega-instellingen in de branche VVT maar ook met andere zorginstellingen en maatschappelijke organisaties in de omgeving. Voor 2026 zijn we minimaal met 3 collega-instellingen en/of maatschappelijke organisaties / platforms het partnerschap aangegaan.

In 2025 hebben we het project “Leven in Verantwoorde Vrijheid”(LiVV) opgepakt en afgerond. Een mooi resultaat dat bewoners met behulp van technologie letterlijk meer ruimte en vrijheid en dus zelfstandigheid ervaren. Deze bewezen technologie zullen we ook waar wenselijk / mogelijk verder uitrollen bij Zorg & Wonen Glorieux en daarnaast blijven we alert op nieuwe technologische ontwikkelingen om deze toe te passen. Hierbij past het ook dat we aandacht besteden aan “Reablement”. Reablement, ook wel bekend als herstelondersteuning, is een manier van werken waarbij ouderen worden geholpen om hun zelfredzaamheid te behouden of te vergroten, zodat ze zo lang mogelijk zelfstandig kunnen blijven functioneren. Het draait om het versterken van de eigen kracht en mogelijkheden van de cliënt, waarbij de focus ligt op het zo veel mogelijk zelf doen en het terugwinnen van verloren gegane vaardigheden. In 2026 gaan we dit implementeren bij Zorg & Wonen Glorieux.

De komende decennia zullen we samen met onze maatschappelijke omgeving de zorg ontwikkelen en inrichten. Dit doen wij in nauwe verbintenis met de ouderen, hun naasten, het sociale netwerken de zorg- en welzijnsprofessional. Vanuit de 5 bouwstenen uit het Generiek Kompas zullen we dit proces op een methodische manier aanvliegen zodat we continu in beweging zijn zodat op duurzame wijze de bewoners de zorg kunnen blijven ontvangen.

Reflectie Raad van Toezicht

Een warme en betrokken organisatie volop in beweging zo kunnen we Zorg & Wonen Glorieux het afgelopen jaar typeren. Het kwaliteitsbeeld 2025 laat dit goed zien door de combinatie van verhalen uit de praktijk, beschrijvingen van diverse (innovatieve) ontwikkelingen met daarin aandacht voor reflectie “wat gaat goed” en “wat kan beter”.

Het belang en de meerwaarde van ontmoetingen, het samen leven en samenwerken wordt via de voorbeelden in het verslag goed weergegeven. Stichting Zorg & Wonen Glorieux stimuleert ontmoetingen door haar unieke locatie, het prachtige landgoed met de gebouwen en via de diensten en activiteiten die zij levert. In 2025 zijn diverse nieuwe activiteiten van start gegaan zoals gespreksgroepen, huiskamervieringen en ook de contacten met een basisschool om jong en oud meer met elkaar te verbinden.

Juist die ontmoetingen tussen de bewoners, hun naasten, de vele vrijwilligers, bevlogen medewerkers, de buurt en samenwerkingspartners hebben een grote rol in de ervaren kwaliteit en een betekenisvol leven. Hier liggen nog volop kansen en ook in 2026 krijgt dit verder vervolg bijvoorbeeld via een impuls aan familieparticipatie en het aangaan van partnerschappen.

De Raad van Toezicht waardeert de enorme inzet van iedereen in het afgelopen jaar. Mooi te zien dat in 2025 bewust wordt stilgestaan bij de successen.

Blijf dit ook doen in het komende jaar waarin we volop in beweging zijn maar ook verder bouwen aan een duurzaam fundament vanuit rust en stabiliteit. Met vertrouwen ziet de Raad van Toezicht de toekomst tegemoet. En we kijken uit naar alle ontmoetingen die we ook als Raad van Toezicht in 2026 gaan hebben binnen Glorieux!