



Kwaliteitsbeeld 2025 - 2027

Terugblik op 2025
Planning 2026 met perspectief op 2027



Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Terugblik: dit hebben we gedaan in 2025	6
- We vragen het u	8
- We doen het samen	10
- We organiseren het passend	12
- We leren elke dag	16
- We meten, weten, vertellen	18
Vooruitblik: dit en meer pakken we op in 2026	20
- We vragen het u	22
- We doen het samen	24
- We organiseren het passend	26
- We leren elke dag	28
- We meten, weten, vertellen	32
Perspectief naar 2027	34
Nawoord	36



Voorwoord Welkom

Welkom bij het Kwaliteitsbeeld van La Providence. In dit document laten wij zien hoe wij werken aan kwaliteit en veiligheid: wat wij in 2025 hebben gedaan, wat wij daarvan hebben geleerd en waar wij in 2026 op inzetten.

Voor ons is kwaliteit niet alleen zichtbaar in cijfers en indicatoren, maar vooral in het dagelijks handelen: in aandacht, respect en het goede gesprek met bewoners, cliënten en hun naasten. Daarom betrekken wij bewoners, familie en medewerkers actief bij het evalueren en verbeteren van onze zorg.

Met dit kwaliteitsbeeld geven wij transparant inzicht in onze ontwikkeling en nodigen wij u uit om met ons in gesprek te blijven over kwaliteit van bestaan.

Kwaliteitsbeeld La Providence 2025-2027

De invoering van het Generiek Kompas 'Samen werken aan kwaliteit van bestaan' (per 1 juli 2024) heeft ons geïnspireerd om in één integraal kwaliteitsbeeld inzichtelijk te maken hoe wij werken aan de vijf bouwstenen uit dit kompas.

Met dit tweede kwaliteitsbeeld in deze opzet sluiten wij aan bij onze huidige strategische koers (Koersplan 2023–2026) en het Organisatieplan 2025–2026. Tegelijkertijd kijken wij vooruit naar de contouren van onze herijkte koers, waarmee wij vanaf 2027 verder richting geven aan onze organisatie.

Dit kwaliteitsbeeld toont onze resultaten, onze leerpunten en onze prioriteiten. Daarmee bouwen wij stap voor stap verder aan kwaliteit van zorg en kwaliteit van bestaan.

Leeswijzer

Dit kwaliteitsbeeld is opgebouwd volgens het Generiek Kompas 'Samen werken aan kwaliteit van bestaan' en bestaat uit vijf bouwstenen. Per bouwsteen beschrijven wij wat wij in 2025 hebben gedaan en welke prioriteiten wij stellen voor 2026.

Bouwsteen

Het kennen van wensen en behoeften

Het bouwen van netwerken

Het werk organiseren

Leren en ontwikkelen

Inzicht in kwaliteit

Slogan

We vragen het u

We doen het samen

We organiseren het passend

Wij leren elke dag

We meten, weten, vertellen

Per bouwsteen nemen wij u mee in wat wij hebben gerealiseerd en wat wij verder ontwikkelen. Zo ontstaat een samenhangend beeld van onze inzet voor goede zorg – vandaag, morgen en in de toekomst.

Wij zien een verschuiving naar langer zorg bieden in de thuissituatie (extramuraal). Tegelijkertijd wordt de intramurale zorg intensiever en complexer. Dit vraagt om anders kijken, anders organiseren en anders samenwerken. In dit kwaliteitsbeeld laten wij zien hoe wij onze organisatie hierop aanpassen, in lijn met onze missie en kernwaarden.

Thuis bij La Providence

'Wij willen mensen gelukkig maken door bij te dragen aan een betekenisvol leven. Hun eigen leven. Een leven midden in de lokale gemeenschap waarin je in verbinding staat met elkaar en waar je je thuis voelt. Waarin je jezelf mag zijn en je wordt gezien en gewaardeerd om wie je bent. Een leven waarin je het verschil maakt voor de ander en jezelf.'

Kernwaarden



Zingevend – La Providence staat voor leefplezier en werkgeluk en volgt daarmee haar roeping. Met bevoegenheid willen we (zintuigen) prikkelen en kleur geven aan het leven en daarmee zorgen voor kwaliteit van leven, een waardevol leven.



Verbindend – Binnen La Providence doen we het samen en daarom willen we elkaar (leren) kennen en hebben we oog voor relaties. We zijn toegankelijk en aanspreekbaar en zijn gericht op de mensen waarvoor en waarmee we het doen: collega's, bewoners, cliënten, familie en de lokale gemeenschap van Grubbenvorst.



Eigen regie – Bij La Providence kijken we wat wél kan, wat iemand zelf kan en zelf wil beslissen. Dat doen we niet alleen samen, maar ook op onze eigen manier. Dat wil zeggen met daadkracht, vanuit onafhankelijkheid, zelfstandig en autonoom. En (soms) een tikje eigenzinnig.



Warm – De ware 'La Providence-er' laat zich kenmerken als hartelijk, empathisch, zorgzaam, gemoedelijk, loyaal, toegewijd, optimistisch, positief, vriendelijk, liefdevol en zet zich in voor behoud van het goede.

Dagelijks zetten we ons er 24/7 voor in dat onze kernwaarden naar voren komen in woorden en daden. Wij zijn een zorgcentrum met een mooie uitstraling van een oud klooster in het centrum van Grubbenvorst, met een prachtige binnentuin met perenlanen en een beweegcircuit. Achter in de weide grazen een groot deel van het jaar schapen. We hebben bewoners met dementie (PG) en bewoners met lichamelijke beperkingen (Somatiek). Wij hebben appartementen voor echtparen waarvan een of beiden zorg nodig hebben. Wij hebben een eigen behandeldienst met fysio-, ergotherapie en logopedie. Wij hebben een eigen keuken bij ons restaurant waar nog zelf wordt gekookt. De meeste zorgmedewerkers hoeven amper of geen nachtdiensten te werken, want we hebben ons eigen nachtteam. Wij lopen jaarlijks mee in de Gekke Maondaag-optocht in Grubbenvorst. We kennen elkaar, je bent hier geen nummer.

Dankwoord, aanbieding en aanbeveling

Ik ben dankbaar dat we hier samen, iedere dag opnieuw, met toewijding aan werken. Ook dit Kwaliteitsbeeld is op deze manier tot stand gekomen. Het biedt inzicht in waar we gezamenlijk aan (verder) willen werken. We gaan graag met u in gesprek over hoe we samen duurzaam kwaliteit kunnen blijven bieden. Dat noemen wij Samen Koersen!

Veel leesplezier!

Ingrid Backus
Bestuurder

Thuis bij La Providence!

Terugblik

Dit hebben we gedaan in 2025

We vragen het u 2025

Van zorg tot horeca, van huishouding en facilitaire diensten tot en met collega's op kantoor: iedereen draagt bij aan passende zorg. Dat vraagt om een nieuwsgierige, open blik en de vaardigheid met elkaar het goede gesprek aan te gaan over behoeften en mogelijkheden. Zodat onze gezamenlijke inspanningen resulteren in welzijn voor onze bewoners, cliënten én medewerkers. Hier leest u hoe we daar stappen in zetten.

Project 'Komen wonen'

In 2025 zijn wij gestart met het project 'Komen wonen', gericht op het verbeteren van het instroomproces voor nieuwe bewoners. Doel is om de overgang naar wonen bij La Providence zorgvuldig, transparant en warm te laten verlopen. Vanaf het eerste contact bespreken wij actief wensen, verwachtingen en mogelijkheden, samen met de bewoner en diens naasten.

Binnen dit project versterken wij de samenwerking met het sociale netwerk, zodat bewoners en mantelzorgers vanaf het begin goed betrokken blijven. De woonwijzer is herijkt en zowel procesmatig als inhoudelijk onderzoeken wij waar verdere verbeteringen mogelijk zijn. Daarmee geven wij concreet invulling aan het uitgangspunt van deze bouwsteen: de wensen en mogelijkheden van de bewoner en het netwerk vormen het vertrekpunt voor passende ondersteuning.

In 2026 zetten wij dit project voort en werken wij verder aan borging en doorontwikkeling.

De Schijf van Vijf: het goede gesprek als vertrekpunt

Binnen het project 'Komen wonen' zijn wij in 2025 gestart met het werken volgens de methodiek van de Schijf van Vijf. Deze aanpak ondersteunt medewerkers om vanaf het eerste contact het goede gesprek te voeren over wat voor bewoners van waarde is en welke ondersteuning daarbij passend is.

In 2025 hebben wij medewerkers breed geschoold in het voeren van dit gesprek. Daarbij lag de nadruk op gespreksvaardigheden, gezamenlijke besluitvorming en het expliciet betrekken van familie en naasten. In de praktijk merken wij dat deze werkwijze helpt om verwachtingen

beter af te stemmen en om passende zorg vanaf de start zorgvuldig vorm te geven.

In 2026 zetten wij de verdere uitrol voort door meer teams te trainen en de toepassing van de Schijf van Vijf structureel te borgen binnen intake, evaluatie en zorgplanning.

Persoonsgerichte zorg & Informele zorg als gezamenlijke kapstok

Het goede gesprek over wat voor bewoners van waarde is, krijgt richting vanuit onze visie op persoonsgerichte zorg, vastgesteld in 2024. Hierin hebben wij vastgelegd wat goede zorg voor ons betekent: bewoners met respect benaderen, investeren in de relatie, ruimte geven voor eigen keuzes en steeds aansluiten bij wensen, doelen en waarden. Persoonsgerichte zorg is daarmee onze grondhouding.

In 2025 hebben wij de visies op persoonsgerichte zorg en informele zorg samengebracht in één gezamenlijke visie. Daarmee onderstrepen wij dat passende zorg altijd in samenspraak met het netwerk tot stand komt. De Schijf van Vijf sluit hier inhoudelijk op aan en ondersteunt medewerkers bij het concreet voeren van het goede gesprek.

In 2025 lag de nadruk op interne verankering en het versterken van vakmanschap. In 2026 verbreden wij deze beweging door het gesprek actief te voeren met familie en naasten tijdens bijeenkomsten rondom dit thema. Zo versterken wij de samenwerking met het netwerk als vanzelfsprekend onderdeel van persoonsgerichte zorg.

Actief met muziek

Muziek speelt een belangrijke rol in onze persoonsgerichte benadering. Muziek raakt herinneringen en emoties en helpt ons om aan te sluiten bij de beleving van bewoners.

In 2025 hebben wij muziek ingezet in de openbare ruimte, in de huiskamers en waar passend individueel op de kamer.

Om medewerkers hierin te ondersteunen zijn huiskamers voorzien van een tablet met toegang tot een muziekstreamingdienst. Daarnaast is de Cradle planmatig ingezet, ondersteund door een inspiratiesessie van een muziektherapeut. Hiermee versterken wij rust, contact en welzijn in de dagelijkse zorgpraktijk.

Bewoners aan het woord

Binnen 'We vragen het u' geven wij actief ruimte aan de stem van onze bewoners. In 2025 hebben wij daarom een ervaringsmeting uitgevoerd, professioneel begeleid door een onafhankelijk bureau. Hiermee hebben wij op een zorgvuldige en objectieve manier opgehaald hoe bewoners onze zorg en ondersteuning ervaren.

De resultaten zijn opgenomen onder 'We meten, weten en vertellen'. Deze inzichten helpen ons om transparant te zijn, gericht te leren en onze zorg continu te verbeteren.

Medewerkers gevraagd: wat geeft jou energie? – Samen koersen

In 2024 zijn wij gestart met Samen Koersen: een meerjarige beweging waarin medewerkers meer invloed krijgen op werkplezier en duurzame inzetbaarheid. Het Energiekompas vormde daarbij het startpunt. Hiermee onderzochten wij waar medewerkers energie van krijgen en wat energie kost in hun werk.

De uitkomsten zijn niet alleen gedeeld, maar ook besproken in teamdialogen. Zo maakten wij zichtbaar wat werkplezier versterkt en waar gerichte verbetering nodig is. In 2025 zijn teams actief aan de slag gegaan met verbeterpunten binnen hun eigen mogelijkheden en prioriteiten.

Begin 2026 is een vervolgmeting uitgevoerd over 2025. Daarmee volgen wij ontwikkeling en effect: wat heeft resultaat opgeleverd en waar ligt nog een opgave? Deze werkwijze helpt ons te sturen op de ervaringen van medewerkers zelf, in plaats van op aannames.

Concreet hebben wij in 2025 belangrijke stappen gezet op thema's die nadrukkelijk uit de metingen naar voren kwamen. Het verbetertraject rondom roostering is projectmatig aangepakt, met gerichte acties om meer voorspelbaarheid en rust in het werk te creëren. Ook op het gebied van ICT is een zorgvuldig leveranciersselectietraject afgerond, waarmee in 2026 een nieuwe samenwerking start.

Daarnaast investeerden wij in verbinding en waardering, onder meer via gezamenlijke bijeenkomsten. Zo werken wij stap voor stap aan een werkomgeving waarin medewerkers zich gehoord voelen en met energie hun werk kunnen doen.





We doen het samen 2025

Wij willen mensen gelukkig maken door bij te dragen aan een betekenisvol leven. Hun eigen leven. Een leven midden in de lokale gemeenschap waarin je in verbinding staat met elkaar en waar je je thuis voelt. Waarin je jezelf mag zijn en wordt gezien en gewaardeerd om wie je bent. Een leven waarin je het verschil maakt, voor de ander en jezelf. Dat verschil proberen we te maken door samen te werken, niet alleen binnen La Providence maar ook met het dorp Grubbenvorst en met partners binnen de regio. Hoe we dat zien hebben we uitgewerkt in deze bouwsteen: 'We doen het samen'.

Samen met het netwerk van onze bewoners en cliënten

Iedereen rondom een bewoner of cliënt is van betekenis. Familie, mantelzorgers, burens en vrijwilligers spelen een belangrijke rol in het dagelijks leven. Daarom gaan wij actief met elkaar in gesprek over wat iemand kan en wil bijdragen aan de ondersteuning van zijn of haar dierbare. We denken in mogelijkheden en zoeken samen naar wat wél kan. Ook wanneer inzichten verschillen, blijven we met elkaar in gesprek om tot passende afspraken te komen.

In 2025 hebben wij onze visie op informele zorg bewust verbonden met onze visie op persoonsgerichte zorg. Daarmee onderstrepen wij dat goede zorg altijd ontstaat in samenspraak met bewoners en hun netwerk.

Samen met het dorp

La Providence staat midden in Grubbenvorst en draagt actief bij aan een gemeenschap waarin ouderen zo lang mogelijk zelfredzaam kunnen blijven. In 2025 participeerden wij onder andere in de herdenking op 4 mei. Na afloop ontvingen wij bewoners en inwoners in ons restaurant voor koffie en vlaai. Twee gast sprekers, waaronder een bewoner, deelden persoonlijke verhalen over de laatste dagen van de oorlog en de geschiedenis van ons klooster.

Ook de camping in onze tuin, mede mogelijk gemaakt door sponsors, scholen, kinderopvang en de jeu de boulesvereniging, bracht generaties samen. Daarnaast namen wij opnieuw deel aan Gekke Maandag, een jaarlijks hoogtepunt waarin verbinding in het dorp zichtbaar en voelbaar wordt.

Verder zijn wij gestart met het project 'Samen in de Vitale Wijk', waarin we samen met inwoners en partners verkennen hoe prettig wonen en leven in het dorp verder kan worden versterkt. Een mooi voorbeeld hiervan is de samenwerking met Club Goud, een landelijk initiatief dat cultuur inzet om ontmoeting, zingeving en maatschappelijke betrokkenheid van ouderen te bevorderen. In Grubbenvorst is een lokale beweging ontstaan waarbij inwoners actief meedenken en meedoen. La Providence is gevraagd hierbij aan te sluiten en participeert enthousiast. Doordat inwoners zelf betrokken zijn bij planvorming en uitvoering, is dit voor ons een eigentijdse en waardevolle invulling van samen werken aan kwaliteit van bestaan.

Platform Grubbenvorst- Grubbenvorst online- Inlooppreekuur KBO- Huisartsen- Apotheeker- Inlooppreekuur KBO- Club GOUD- Verbong Tweewielers*

Samen met professionals en partners

Goede zorg organiseren wij niet alleen. Wij werken vrijwel dagelijks samen met diverse organisaties, disciplines en domeinen. Ook onderhouden wij actief contact met onderwijsinstellingen om bij te dragen aan het opleiden van toekomstige zorgprofessionals.

In 2025 hebben wij de structurele overleggen met de huisartsen in Grubbenvorst verder versterkt. Tijdens deze

overleggen delen we interne en externe ontwikkelingen en stemmen we de zorg zorgvuldig op elkaar af. Daarnaast is samen met de huisartsen een pilot uitgevoerd met het multidisciplinair overleg (MDO) op locatie De Morgenster. Deze werkwijze is succesvol afgerond en inmiddels opgenomen als vast onderdeel van onze werkprocessen.

Binnen het thema gebiedsgericht werken hebben wij in 2025 een convenant gesloten met regionale zorgorganisaties en gemeente Horst aan de Maas om gezamenlijk te verkennen hoe schaarste verantwoord verdeeld kan worden en hoe de ouderenzorg toekomstbestendig georganiseerd kan blijven.

De samenwerking met MedtZorg, gestart als pilot in 2024 en in 2025 structureel voortgezet, borgt de beschikbaarheid van medische zorg in de avond, nacht en weekenden. De artsen spreken hun waardering uit over de kwaliteit van triage door ons verpleegkundig team. Daarnaast zijn regionaal stappen gezet in de verdere ontwikkeling en positionering van de Verpleegkundig Specialist.

Tot slot organiseerden wij in 2025 samen met partners inspirerende bijeenkomsten voor medewerkers en mantelzorgers over onder andere dementie en palliatieve zorg.

Hulp bij dementie | ParkinsonNet | Koplopers-overleg Horst aan de Maas | ZorgConnect | Netwerk Palliatieve Zorg- Gilde opleidingen*

**Met deze voorbeelden zouden we tekortdoen aan de vele anderen met wie wij dagelijks samenwerken. Wat al deze verbindingen gemeen hebben, is dat zij bijdragen aan één doel: samen zorgen voor een betekenisvol leven voor de mensen die aan ons zijn toevertrouwd.*





We organiseren het passend 2025

Passende zorg vraagt om een passende organisatie. Naast inzicht in behoeften (We vragen het u) vraagt dit ook om inzicht in mogelijkheden: deskundigheid, processen, samenwerking en innovatie. Bij La Providence denken wij vanuit wat wél kan. In 2025 hebben wij op verschillende manieren gewerkt aan een organisatie die toekomstbestendig is en ondersteunend aan kwaliteit van leven. Onderstaande initiatieven zijn daarvan voorbeelden.

Stepped care als leidend principe

Bij La Providence werken wij volgens het principe van stepped care: zorg en behandeling worden afgestemd op de behoefte van de bewoner en waar nodig tijdig opgeschaald. Niet minder dan nodig en niet meer dan passend.

Binnen de behandeldienst werken paramedici en artsen intensief samen. Logopedisten ondersteunen huisartsen, specialisten ouderengeneeskunde en verpleegkundig specialisten onder andere bij hoorzorg. Onze bewegingsbegeleider en fysiotherapeuten werken samen om bewoners in beweging te houden. De behandelend arts draagt deze werkwijze actief uit in samenwerking met het verpleegkundig team, onder andere via coaching on the job.

In 2025 hebben wij via een interne audit onderzocht hoe triage en opschaling in de praktijk verlopen. Daarbij is gekeken naar signalering, informatieoverdracht en besluitvorming voorafgaand aan inzet van de arts. De uitkomsten geven concrete verbeterpunten voor protocollen en werkwijze, waarmee wij in 2026 verder aan de slag gaan.

Helderheid in rollen en deskundigheid

Kwaliteit vraagt om duidelijkheid. Daarom zijn wij in 2025 verder gegaan met het actualiseren van ons functiehuis. Diverse functieprofielen zijn herijkt of vernieuwd, zodat taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden helder zijn vastgelegd.

Binnen deze ontwikkeling is de rol van teamcoach doorontwikkeld naar teamleider, met een duidelijke positionering in aansturing, ontwikkeling en

resultaatverantwoordelijkheid. Hiermee versterken wij eigenaarschap in teams en vergroten wij de organisatorische duidelijkheid.

Geestelijke ondersteuning volgens stepped care

Levensvragen horen bij het leven, zeker in een verpleeghuis. In 2024 zijn wij gestart met een nieuwe werkwijze rondom zingeving en spiritualiteit, gebaseerd op de richtlijn zingeving in de palliatieve fase. In 2025 zijn geestelijk ondersteuners verder getraind en toegerust via intervisie. Hun inzet wordt door bewoners en familie als waardevol ervaren.

In 2025 hebben wij afscheid genomen van onze geestelijk verzorgers in verband met pensionering en is de werving gestart voor een nieuwe geestelijk verzorger. De verwachting is dat deze begin 2026 start.

Wij werken hierbij volgens stepped care: iedere medewerker heeft in het dagelijks contact oog voor levensvragen en voert hierover het goede gesprek. Waar nodig bieden geestelijk ondersteuners begeleiding. Bij complexere of verdiepende vraagstukken kan, op verwijzing van de specialist ouderengeneeskunde, een geestelijk verzorger worden ingeschakeld. Daarnaast wijzen wij bewoners actief op externe mogelijkheden voor ondersteuning bij zingevingsvragen.

Mondzorg structureel geborgd

In samenwerking met Vitadent/NoviaCura hebben wij de implementatie van verbeterde mondzorg afgerond. Mondzorg is inmiddels een vast onderdeel van het opnameproces en wordt structureel besproken in het multidisciplinair overleg.

Medewerkers, inclusief de thuiszorg, zijn geschoold en mondzorgplannen worden actief opgesteld en opgevolgd. Het project is in 2025 succesvol afgerond en vormt nu een geïntegreerd onderdeel van onze zorg.

Medicatieveiligheid met Medimo

In 2025 hebben wij Medimo geïmplementeerd als digitaal systeem voor medicatiebeheer. Hiermee ondersteunen wij veilige voorschrijving, registratie en toediening van medicatie. Door eenduidige vastlegging en samenwerking met de apotheek versterken wij de medicatieveiligheid en het inzicht in het medicatieproces. De medicatiecommissie bewaakt hierbij de kwaliteit en opvolging van verbeterpunten.

Palliatieve zorg in de thuisituatie

Met de inzet van de Palliakit kunnen wij in de thuisituatie snel en adequaat handelen bij acute symptomen zoals pijn, benauwdheid, angst en misselijkheid in de laatste levensfase. Hierdoor kan zorg zoveel mogelijk in de vertrouwde omgeving plaatsvinden. In 2025 is daarnaast de Medido ingezet ter ondersteuning van medicatieveiligheid. Ook is het Volledig Pakket Thuis (VPT) verder ontwikkeld en meerdere malen succesvol ingezet, zodat mensen met een intensieve zorgvraag langer thuis kunnen blijven wonen.

Innovatie in de praktijk

Zorgtechnologie zetten wij bewust en passend in. Via Zorgconnect maken wij gebruik van de regionale Innovatheek. Een voorbeeld hiervan is de inzet van de Somnox, die bewoners ondersteunt bij ontspanning en slaap.





In 2025 hebben wij een innovatieambassadeur benoemd. Deze medewerker stimuleert het gebruik van zorgtechnologie en ondersteunt teams bij implementatie in de dagelijkse praktijk. Ook is de VR-bril met Into D'mentia ingezet voor medewerkers, behandelaren en tijdens Burendag voor omwonenden en familieleden. Deze ervaring vergroot begrip voor het leven met dementie en ondersteunt het gesprek over passende ondersteuning.

Leercarrousel

Een passende organisatie vraagt om passende ondersteunende systemen. Daarom kijken wij kritisch naar de digitale middelen die ons werk ondersteunen, waaronder de Leercarrousel. In 2025 hebben wij geëvalueerd in hoeverre dit leerplatform voldoende aansluit bij de praktijk en bijdraagt aan duurzaam leren en inzetbaarheid van onze medewerkers. De uitkomsten nemen wij mee in de verdere doorontwikkeling in 2026.

Capaciteitsmanagement en roostering

Een passende organisatie vraagt om inzicht in zorgvraag en personele inzet. In 2025 hebben wij de activiteiten en zorgmomenten per doelgroep gedetailleerd in kaart gebracht. Dit heeft geleid tot nieuwe roosters voor de PG-afdelingen en de zorgappartementen.

Met ondersteuning van Ximius en de inzet van de tool CATO hebben wij de match tussen zorgvraag en deskundigheid verbeterd. Hiermee liepen wij aanzienlijk voor op de oorspronkelijke planning.

De projectgroep roostering heeft een adviesrapport met implementatieplan opgesteld voor de toekomst van roosteren binnen onze organisatie. Daarbij is nadrukkelijk gekeken naar duurzame inzetbaarheid, continuïteit van zorg en een goede balans tussen organisatie- en medewerkersbelangen. Medewerkers zijn actief betrokken via een inspiratiesessie waarin zij hebben meegedacht over een werkwijze die aansluit bij de praktijk.

Het planbureau is versterkt met nieuwe medewerkers, zodat het roosterproces verder professioneel en toekomstbestendig kan worden ingericht. De verdere uitrol van de gekozen roostermethodiek volgt in 2026.

Ontregelen waar het kan

Tot slot zijn wij gestart met het herijken van alle protocollen in ons kwaliteitshandboek. Wij toetsen of afspraken nog bijdragen aan goede zorg en schrappen waar mogelijk onnodige regels. Hiermee leggen wij een basis voor verdere vereenvoudiging en kwaliteitsverbetering in 2026.



Wij leren elke dag 2025

Wij werken iedere dag samen aan het continu verbeteren van de kwaliteit van zorg. Leren en ontwikkelen zien wij als een gezamenlijke verantwoordelijkheid, verbonden aan onze organisatiedoelstellingen. We stimuleren ontwikkeling in de dagelijkse praktijk, versterken vakmanschap en creëren ruimte voor reflectie en kennisdeling binnen teams. Daarmee bouwen wij aan een lerende organisatie waarin medewerkers zich professioneel én persoonlijk kunnen blijven ontwikkelen.

Thema's waarin wij in 2025 hebben geïnvesteerd (in willekeurige volgorde):

Wet Zorg en Dwang (Wzd)

Bij La Providence hanteren wij Wet Zorg en Dwang als wettelijk en professioneel kader voor het zorgvuldig omgaan met vrijheid en veiligheid. Het uitgangspunt van de wet is het principe 'nee, tenzij': onvrijwillige zorg wordt alleen toegepast wanneer sprake is van (dreigend) ernstig nadeel en minder ingrijpende alternatieven aantoonbaar zijn onderzocht. Wij waarborgen daarbij de autonomie en rechtspositie van bewoners. Het Wzd-beleid is in 2024 organisatiebreed geborgd en in 2025, mede op basis van interne audits en advies van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ), verder verdiept en aangescherpt. In samenwerking met Proteion is de interne Wzd-structuur geprofessionaliseerd, met duidelijke verantwoordelijkheden en zorgvuldige toepassing van het wettelijke stappenplan.

Onze Wzd-verpleegkundigen verzorgden in 2025 scholing voor de thuiszorg, gericht op bewustwording en het signaleren van (dreigend) ernstig nadeel. Ook extramuraal geldt het 'nee, tenzij'-principe. In 2026 werken wij het thema extramuraal Wzd verder uit. De rol van de cliëntenvertrouwenspersoon (CVP Wzd) is actief onder de aandacht gebracht. De CVP heeft zich voorgesteld aan de Cliëntenraad, is aangesloten bij de Wzd-commissie en is zichtbaar op onze website. Een locatiebezoek staat gepland voor begin 2026.

Leren & Ontwikkelen: korte bloemlezing

Leercarroussel

Ons digitale leerplatform ondersteunt medewerkers in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. De scholingen sluiten zoveel mogelijk aan op de praktijk. In 2025 zijn

761 trainingen succesvol afgerond. In 2026 onderzoeken wij hoe het platform nog beter kan aansluiten op onze ontwikkelbehoefte.

Strategisch ontwikkelplan

Het strategisch ontwikkelplan geeft richting aan leren en ontwikkelen binnen La Providence en verbindt organisatiedoelen met de ontwikkeling van medewerkers. In 2025 is het beleid rondom Beroepspraktijkvorming (BPV) herzien en verder geprofessionaliseerd. Het BPV-plan is opnieuw vastgesteld, met heldere kaders, taken en verantwoordelijkheden. Ter ondersteuning van werkbegeleiders is een praktische handreiking ontwikkeld die bijdraagt aan eenduidigheid in begeleiding en verwachtingen. Daarnaast is de sollicitatieprocedure voor bbl-leerlingen aangescherpt en het introductie- en inwerkprogramma herzien. Hiermee borgen wij een veilige en stimulerende leeromgeving voor toekomstige zorgprofessionals.

Skillslab – bevoegd en bekwaam

Het waarborgen van bevoegd- en bekwaamheid is een randvoorwaarde voor veilige en kwalitatief goede zorg. Medewerkers volgen theoretische scholing via de Leercarroussel en worden voor voorbehouden en risicovolle handelingen getoetst in ons eigen Skillslab. Binnen de organisatie werken wij met drie interne gedelegeerde toetsers. Hierdoor kunnen wij toetsmomenten efficiënt organiseren en snel inspelen op de leerbehoefte van nieuwe medewerkers of op specifieke ontwikkelvragen binnen teams. Deze werkwijze vergroot onze wendbaarheid en verkort de doorlooptijden.

In 2026 onderzoeken wij hoe wij het proces verder naar de praktijk kunnen brengen en hoe bekwaamheid nadrukkelijker kan worden verbonden aan inzetbaarheid in de dagelijkse zorgpraktijk.

Scholingen en inspiratie

Naast verplichte scholingen zoals BHV en AED/reanimatie hebben wij in 2025 blijvend geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering. Nieuwe medewerkers zijn geschoold en herhalingsbijeenkomsten zijn georganiseerd om kennis en vaardigheden actueel te houden.

Daarnaast organiseerden wij inspiratie- en themabijeenkomsten die direct aansluiten bij de praktijk. De inspiratieavond 'Thuis bij La Providence – we doen het samen' stond in het teken van verbinding en samenwerking. De bijeenkomsten over palliatieve zorg en intimiteit in het verpleeghuis boden verdieping op vakinhoudelijke en ethische thema's. Externe deskundigen en interne werkgroepen leverden hieraan een inhoudelijke bijdrage.

Ook was er nadrukkelijk aandacht voor veiligheid en het omgaan met onbegrepen gedrag. Medewerkers van De Driesprong, Morgenster en Kloosterhof volgden de training de-escaleren en veilig werken, gericht op het professioneel handelen in spanningsvolle situaties en het vergroten van bewustzijn van eigen grenzen bij het werken met bewoners met dementie.

Daarnaast investeerden wij in vitaliteit en professionele ontwikkeling. In de workshop 'Goede zorg begint bij jezelf' werkten medewerkers aan hun energie en duurzame inzetbaarheid. Receptionistes volgden een gerichte telefoontraining, waarmee hun communicatieve vaardigheden zijn versterkt en onze kernwaarden – warm, verbindend en toegankelijk – vanaf het eerste contact worden ondersteund. Met deze combinatie van verplichte scholing, vakinhoudelijke verdieping en aandacht voor professionele en persoonlijke ontwikkeling versterken wij zowel de kwaliteit van zorg als de professionele cultuur binnen La Providence.

Reflectie en dialoog

Wij evalueren jaarlijks ons beleid en onze werkwijze met de Cliëntenraad, de auditcommissie Kwaliteit en Veiligheid van de Raad van Toezicht en de cliëntenvertrouwenspersoon Wzd. Deze gesprekken gebruiken wij om verbeterpunten te signaleren en mee te nemen in ons jaarplan.





We meten, weten, vertellen 2025

Het monitoren van kwaliteit is nodig om te beoordelen of wij goede zorg leveren en waar verbetering nodig is. Bij La Providence doen wij dit met een open houding: door het goede gesprek te voeren, signalen te verzamelen en systematisch te meten. De uitkomsten gebruiken wij om gericht te leren, te ontwikkelen en onze zorg en ondersteuning blijvend te verbeteren.

Kwaliteitsmetingen

Jaarlijks brengen wij in kaart hoe bewoners en cliënten onze zorg ervaren. Voor de intramurale zorg maken wij gebruik van ZorgkaartNederland. De ervaringen van cliënten binnen het behandelcentrum (fysiotherapie, logopedie en ergotherapie) meten wij met de PREM via ZorgDNA. De resultaten zijn openbaar en terug te vinden op ZorgkaartNederland.

De uitkomsten laten zien dat cliënten onze zorg waarderen. Daar zijn wij trots op. Tegelijkertijd benutten wij deze inzichten nadrukkelijk als basis voor verdere verbetering.

In 2025 hebben wij de manier van uitvragen vernieuwd. Omdat de systematiek van ZorgkaartNederland is gewijzigd, hebben wij gekozen voor een bredere en actievere benadering, ondersteund door een onafhankelijk bureau. Hierdoor hebben wij naast cijfers ook waardevolle feedback opgehaald over wat goed gaat en wat beter kan.

In 2026 werken wij verder aan de doorontwikkeling van deze aanpak, met aandacht voor passende momenten van uitvraag en een meer continue blik op de ervaren kwaliteit van zorg.

Wij monitoren kwaliteit en veiligheid structureel via MIC- en MIM-meldingen, interne audits en bespreking in het kernteam kwaliteit. Op basis van deze signalen

analyseren wij trends, bepalen wij verbeteracties en borgen wij opvolging in de praktijk. Zo versterken wij onze lerende cultuur en zorgen wij dat verbeteringen niet vrijblijvend blijven, maar onderdeel worden van onze werkwijze.

Daarnaast analyseren wij klachten en complimenten structureel, zodat signalen uit de praktijk worden benut als leerbron voor verbetering.

Communicatie en transparantie

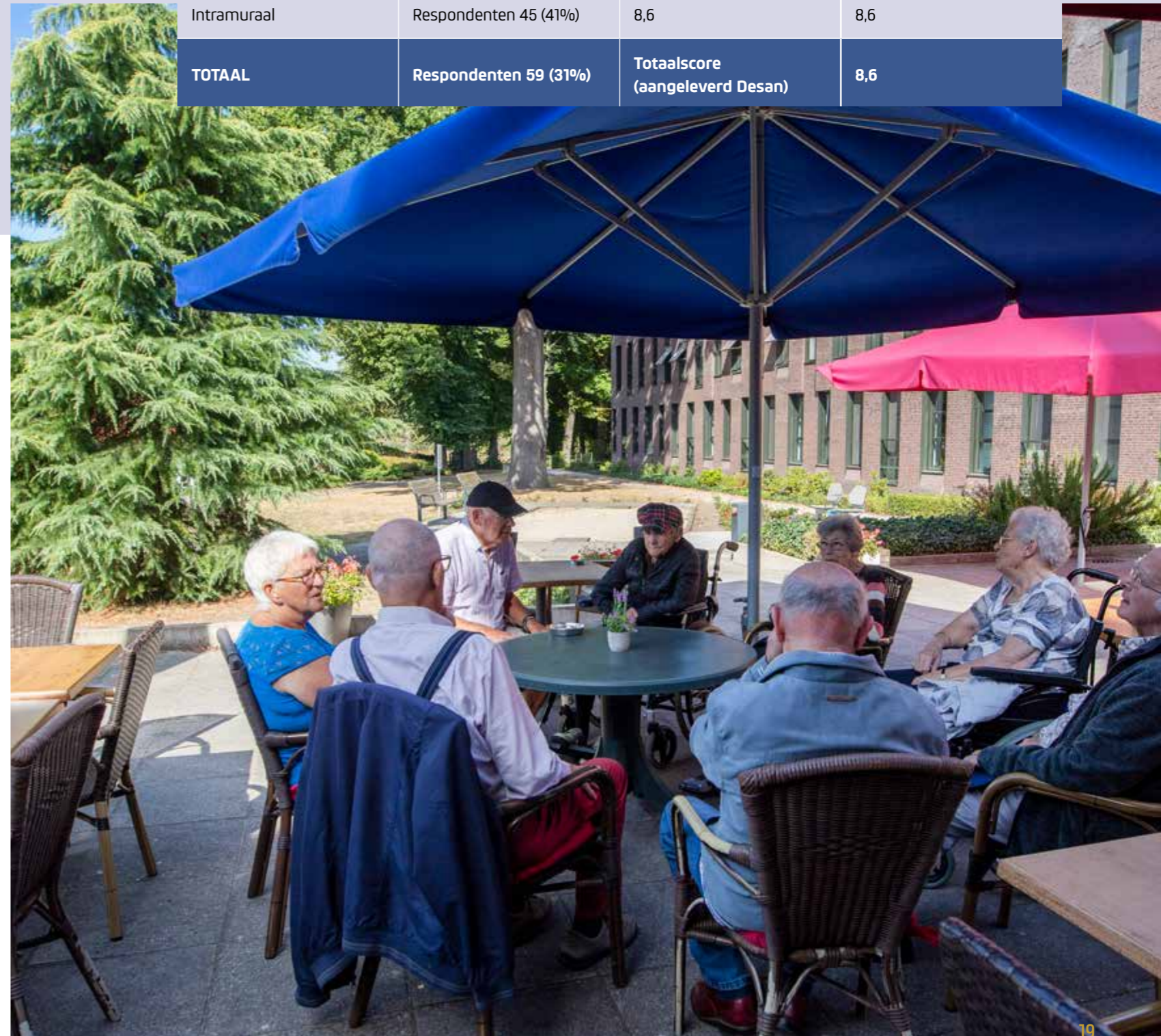
In 2025 hebben wij onze communicatiestructuur verder versterkt. De vernieuwde interne nieuwsbrieven voor bewoners (Samen Thuis) en medewerkers (Signaal) zijn aangevuld met een meer samenhangende inzet van sociale media. Instagram is daarbij toegevoegd als nieuw kanaal.

Samen met een groep enthousiaste jonge medewerkers coördineren wij de plaatsing van berichten. Zo brengen wij op een herkenbare en consistente manier het verhaal van La Providence naar buiten. Met verhalen en beelden maken wij zichtbaar waar wij voor staan en hoe wij dagelijks bijdragen aan kwaliteit van leven voor bewoners en cliënten.

Goede communicatie ondersteunt transparantie, versterkt verbinding en laat onze kernwaarden zien in de praktijk.

Waardering op basis van cliëntervaringsonderzoek

	Respondenten	Waardering organisatie	Waardering medewerkers
Extramuraal Zorg Thuis	Respondenten 14 (17%)	9,0	9,2
Intramuraal	Respondenten 45 (41%)	8,6	8,6
TOTAAL	Respondenten 59 (31%)	Totaalscore (aangeleverd Desan)	8,6





Vooruitblik

Dit en meer pakken we op in 2026

In de planning voor 2026 laten wij zien hoe wij verder bouwen aan kwaliteit van langdurige zorg en kwaliteit van bestaan. Daarbij richten wij ons op sterke basiszorg in de wijk, passende verpleeghuiszorg en het ondersteunen van langer thuis wonen waar dat kan. De prioriteiten voor 2026 zijn uitgewerkt in ons interne Organisatieplan 2025–2026.

We vragen het u 2026

Veranderen vraagt om wendbaar organiseren. Dat kan volgens onze missie en visie alleen door voortdurend oog te houden voor de behoeften en wensen van bewoners, cliënten, familie en mantelzorgers, medewerkers en ketenpartners. Wij geloven dat duurzame samenwerking begint met het goede gesprek: luisteren, afstemmen en samen keuzes maken over wat passend is.

Schijf van Vijf

Wij willen dat kwetsbare ouderen zo lang mogelijk regie houden over hun eigen leven. Het versterken van zelfredzaamheid blijft daarbij het uitgangspunt; professionele zorg voegen wij toe waar dit noodzakelijk en passend is.

In 2025 is een eerste groep medewerkers getraind in het werken met de Schijf van Vijf. In 2026 breiden wij deze scholing verder uit en trainen wij meer medewerkers, zodat de methodiek organisatiebreed wordt toegepast en geborgd.

De Schijf van Vijf wordt in 2026 nadrukkelijk gekoppeld aan het project 'Komen wonen'. Binnen dit project werken wij verder aan het versterken van het instroomproces voor nieuwe bewoners, met heldere voorlichting, passende informatievoorziening en het voeren van het goede gesprek over wensen, mogelijkheden en verwachtingen. Daarbij staat het samen doen met het netwerk van de bewoner centraal.

Door de Schijf van Vijf structureel te benutten bij intake, evaluatie en zorgplanning maken wij het goede gesprek een vanzelfsprekend onderdeel van onze werkwijze.

Persoonsgerichte en informele zorg

Ook in 2026 blijven wij onze zorg richten op de individuele behoeften van bewoners en cliënten. Wij versterken de verbinding tussen persoonsgerichte zorg en informele zorg, waarbij professionele ondersteuning nadrukkelijk aanvullend is op wat familie, mantelzorgers en het sociale netwerk kunnen en willen betekenen. Het zorgvuldig afstemmen van formele en informele zorg vraagt blijvende aandacht en reflectie. De verdere implementatie van onze gezamenlijke visie krijgt daarom in 2026 prioriteit.

Het betrekken van familie en naasten wordt concreet versterkt. Iedere afdeling organiseert in 2026 een familieavond waarin onder andere het thema informele zorg centraal staat. Daarnaast zetten wij een mantelzorgcoach in, die mantelzorgers ondersteunt en tegelijkertijd teams helpt om de samenwerking met het netwerk verder te versterken.

Zo bouwen wij verder aan een cultuur waarin zorg niet vóór, maar samen mét bewoners en hun netwerk wordt vormgegeven.



We het doen samen 2026

In 2026 ligt de focus op versterking én uitbreiding van formele en informele samenwerking met alle betrokkenen bij langdurige zorg en kwaliteit van bestaan. Daarbij bieden we volop ruimte voor het benutten van kansen én zetten we projectmatig capaciteit en middelen in om juist kansen te creëren en betrokkenen daarbij te ondersteunen.

Ontluikende samenwerking: een bloemlezing

Samenwerking begint met elkaar ontmoeten en het goede gesprek voeren over behoeften, mogelijkheden en gezamenlijke verantwoordelijkheid. In 2026 zetten wij hier actief op in, met als doel samenwerking niet alleen te bespreken, maar daadwerkelijk samen vorm te geven.

Samen met het netwerk van onze bewoners en cliënten

Samenwerking met familie en naasten is een vanzelfsprekend onderdeel van onze dagelijkse zorgverlening. In 2026 faciliteren wij het goede gesprek hierover nadrukkelijker. De inzet van de mantelzorgcoach ondersteunt mantelzorgers én teams in het versterken van samenwerking en het maken van heldere afspraken. In 'We organiseren het passend' lichten wij toe hoe deze rol organisatorisch wordt geborgd.

Vrijwilligers

Vrijwilligers blijven een belangrijke bijdrage leveren aan onze gastvrije organisatie. Zij bieden extra persoonlijke aandacht aan bewoners, ondersteunen bij activiteiten en dragen bij aan een prettige leefomgeving. In 2026 blijven wij actief in het werven, begeleiden en waarderen van vrijwilligers, onder andere via een vrijwilligersdiner.

Daarnaast ontwikkelen wij in 2026 vrijwilligersbeleid dat beter aansluit op verschillende vormen van inzet, zoals structurele vrijwilligers, incidentele vrijwilligers en mantelzorgvrijwilligers. Hiermee willen wij ook nieuwe generaties vrijwilligers blijven aantrekken en binden, met duidelijke kaders over rol, verantwoordelijkheden en samenwerking.

Samen met professionals

Binnen het thema gebiedsgericht werken bouwen wij in 2026 verder op het convenant dat in 2025 is gesloten met Proteion, De Zorggroep en de gemeente Horst aan de Maas. Gezamenlijk verkennen wij hoe we, in het licht van toenemende schaarste, de toegang tot ouderenzorg toekomstbestendig kunnen organiseren.

Onze ambitie is om te komen tot een centrale toegang voor nieuwe cliënten in alle kernen van Horst aan de Maas. Hiermee willen wij instroom beter afstemmen, transparanter maken en beschikbare capaciteit verantwoord inzetten. In 2026 werkt een projectgroep de vervolgsenario's uit en zetten wij de eerste stappen richting uitvoering.

Samen met het dorp Grubbenvorst

La Providence staat midden in Grubbenvorst en wil samen met inwoners, verenigingen en maatschappelijke partners bijdragen aan prettig wonen en leven in het dorp. In 2026 zetten wij het project 'Samen in de Vitale Wijk' voort. Dit tweejarige traject, ondersteund door Zorgconnect, richt zich op het versterken van lokale samenwerking en het ontwikkelen van een gezamenlijke agenda met concrete resultaten.

De focus in 2026 ligt op verdieping via participatie in Club Goud en op verbreding door verkennende gesprekken met nieuwe partners. Daarnaast blijven wij actief in gesprek met het dorp over maatschappelijke thema's en initiatieven die ontmoeting en verbinding stimuleren.

Ook in 2026 kijken wij uit naar activiteiten zoals Gekke Maandag, de camping op ons terrein en een passende invulling van Burendag. La Providence wil medewerkers ruimte bieden om dit soort verbindende initiatieven te blijven ontwikkelen en realiseren.



We organiseren het passend 2026

In 2026 zetten wij de lijn voort die in 2025 is ingezet. Veel van de ingezette ontwikkelingen vragen verdere borging en verdieping. Hieronder lichten wij de belangrijkste organisatieonderdelen en thema's toe.

Zorg en welzijn: samenhang en eigenaarschap

In 2025 is gestart met het versterken van de samenwerking tussen de PG-afdelingen Morgenster en Kloosterhof. In 2026 zetten wij deze beweging voort en breiden wij deze uit richting De Driesprong, binnen een vernieuwde dienstenstructuur.

Na implementatie investeren wij verder in de functie medewerker welzijn en zorg, onder andere via training gericht op het bieden van een zinvolle daginvulling. Het versterken van eigen regie en eigenaarschap binnen teams blijft een belangrijk aandachtspunt. Ook werken wij verder aan de verdieping van taken en verantwoordelijkheden van zorgcoördinatoren.

Binnen de zorgappartementen blijven eigen regie en teamverantwoordelijkheid centraal staan. Afschalen en uithelpen zijn verbeterd, maar vragen blijvende monitoring. De buurtkamers (voorheen huiskamers) worden doorontwikkeld, passend bij de toenemende zorgbehoefte van PG-bewoners die vaker in de zorgappartementen wonen. De realisatie van deze buurtkamers, in lijn met onze dagbestedingsvisie, is een prioriteit voor 2026.

Behandelcentrum: versterken en digitaliseren

Het behandelcentrum streeft ernaar in 2026 kostenneutraal te functioneren onder eigen regie, met uitbreiding van intramurale behandelcapaciteit en een blijvende rol in de eerste lijn op hetzelfde kwalitatief hoogwaardige niveau als in 2025.

De ontwikkeldoelen voor 2026 zijn:

- implementatie van **Zorgdomein** om digitaal zichtbaar en toegankelijk te zijn voor verwijzers;
- verdere digitalisering van de behandeldienst ter ondersteuning van efficiëntie (o.a. STAPP en spraakgestuurd werken);
- versterking van het kennisnetwerk (o.a. valpreventie in Grubbenvorst en samenwerking in commissies zoals IPC en medicatiecommissie);
- uitbreiding van de medische dienst met een **Physician Assistant**.

Duurzame inzetbaarheid en arbeidsmarkt

Door te investeren in behoud van medewerkers, duurzame inzetbaarheid en versterking van ons arbeidsmarktbeleid bouwen wij aan stabiele en gemotiveerde teams. Een belangrijke doelstelling voor 2026 is het terugbrengen van het ziekteverzuim van ruim 10% richting het begrote percentage van 8%. De ingezette daling vraagt verdere versnelling. Daarom is in 2025 onderzoek uitgevoerd naar verbetering van processen en aanpak.

Wij richten ons op herstel én preventie. We stimuleren een cultuur waarin medewerkers verantwoordelijkheid nemen voor hun fysieke en mentale gezondheid. Het Energiekompas en vitaliteitsmomenten ondersteunen deze beweging. Daarnaast blijven wij werken aan een gezonde balans in de roostering.

Belangrijke aanvullende thema's zijn:

- verdere actualisatie van het functiehuis, passend bij Stepped Care;
- de inzet van de flexibele schil bij ziek, piek en uniek.





Innovatie in de praktijk

Palliatieve zorg

In 2026 onderzoeken wij de mogelijkheid om een intramurale variant van de Palliakit te ontwikkelen. Daarnaast zetten wij verbeteracties uit naar aanleiding van de 0-meting van het zorgpad Stervensfase.

Good practices (Wlz-opslag)

Vanuit de Wlz-opslag is voor 2026 gekozen voor twee good practices:

1) Zelfredzaamheidskoffer

In 2026 starten wij binnen de thuiszorg met de inzet van de Zelfredzaamheidskoffer. Deze bevat praktische hulpmiddelen die cliënten ondersteunen om dagelijkse handelingen zo zelfstandig mogelijk uit te voeren. Samen met de cliënt bekijken we welke hulpmiddelen passend zijn en hoe deze bijdragen aan behoud van eigen regie. Hiermee versterken wij zelfredzaamheid en sluiten wij aan bij ons uitgangspunt dat professionele zorg aanvullend is op wat iemand zelf nog kan.

2) Mantelzorgcoach

Om de verbinding tussen persoonsgerichte en informele zorg verder te versterken, starten wij in 2026 met de inzet van een mantelzorgcoach. Deze ondersteunt mantelzorgers bij vragen, onzekerheden en (dreigende) overbelasting en helpt bij het maken van heldere afspraken tussen formele en informele zorg. Hiermee versterken wij de samenwerking met het netwerk en ondersteunen wij onze ambitie om zorg daadwerkelijk samen vorm te geven.

Anders leren met digitale technologie

Wij zetten digitale leermiddelen in, zoals e-learning en virtuele simulaties, om leren toegankelijker en persoonlijker te maken. De ervaring met de VR-bril bouwen wij verder uit in de praktijk.

In 2026 stimuleren wij onze innovatieambassadeur om actief kansen te signaleren en te verkennen die bijdragen aan passende zorg en efficiënter werken. Daarmee versterken wij onze interne innovatiekracht en benutten wij digitale mogelijkheden waar deze daadwerkelijk meerwaarde hebben voor medewerkers en bewoners.

Nachtrust

Goede nachtrust is van groot belang voor welzijn en dagbalans, zeker bij bewoners met dementie. In 2026 onderzoekt het nacht zorgteam of de inzet van white-noiseapparatuur kan bijdragen aan meer rust in de nacht en het verminderen van onrust. Daarbij kijken wij zorgvuldig naar individuele behoeften en naar een veilige en passende toepassing binnen de praktijk.

Duurzaam en toekomstbestendig organiseren

In 2026 zetten wij verdere stappen om onze organisatie duurzaam en toekomstbestendig te maken. Kwaliteit, efficiënte processen en financiële gezondheid vormen daarbij de basis. Grotere verbeteropgaven worden projectmatig opgepakt.

Kwaliteit

Wij blijven sturen op kwaliteit en veiligheid via indicatoren, audits en monitoring. Beoordeling en duiding vinden plaats binnen het kernteam kwaliteit. Daarnaast werken wij aan het verbeteren van MIC- en MIM-meldingen, met als doel het versterken van de leercultuur en het voorkomen van herhaling. Protocolen zoals IPC en medicatiebeleid vragen blijvende aandacht. In 2026 geven wij een kwaliteitsimpuls aan de thuiszorg.

Veiligheid

Wij blijven aandacht houden voor sociale en fysieke veiligheid. Sociale veiligheid vraagt om een cultuur van respect en vertrouwen. Fysieke veiligheid vraagt om

veilige werkplekken en naleving van regelgeving. In 2026 realiseren wij een passende buitenstalling voor scootmobielen in verband met brandveiligheid.

ICT en informatieveiligheid

2026 staat in het teken van het versterken van ons ICT-fundament. Wij werken projectmatig toe naar een moderne kantooromgeving en passen waar nodig de infrastructuur aan, in samenwerking met een nieuwe ICT-partner. Het technisch verouderde kwaliteitshandboek wordt daarbij integraal vernieuwd, zodat het aansluit bij actuele eisen en gebruikersbehoeften.

Parallel werken wij aan de implementatie van NEN 7510. Doel is toetsing eind Q3 en afronding van resterende punten in Q4. Hiermee bouwen wij aan een stabielere en veiligere ICT-omgeving, met duidelijke rollen en rechten. Het verminderen van ervaren ICT-belasting is hierbij een expliciete doelstelling.

Duurzaamheid en milieu

Wij verduurzamen stapsgewijs met focus op haalbare en impactvolle maatregelen, waaronder:

- plaatsing van 150-200 zonnepanelen;
- verdere afvalreductie en -scheiding;
- beoordeling van leveranciers op duurzaamheid;
- uitbreiding van duurzame en plantaardige voeding;
- inzet van elektrische auto's in de wijkzorg;
- stimuleren van fietsgebruik door medewerkers;
- inzet van een projectmedewerker duurzaamheid.

Regelarm werken

Wij blijven inzetten op het verminderen van administratieve lasten en het schrappen van onnodige regels.



Wij leren elke dag 2026

Leren is voor ons geen losse activiteit, maar een houding. Onze visie op leren en ontwikkelen geeft richting aan hoe wij vakmanschap versterken en blijven aansluiten bij de ontwikkelingen in de zorg. Ook in onze leerstrategie blijven wij zelf in beweging: we reflecteren, passen aan en verbeteren waar nodig.

Leren, ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid

In 2026 blijven wij medewerkers ondersteunen in hun eigen regie en professionele groei. Dit gaat over deskundigheidsbevordering én over de doorleving van onze kernwaarden: hoe we met elkaar omgaan, samenwerken en elkaar aanspreken op verantwoordelijkheid en kwaliteit.

Onze inzet richt zich op inhoudelijke thema's die in de praktijk steeds belangrijker worden, zoals dementie, gedragsproblematiek, palliatieve zorg en de Wet zorg en dwang. In 2026 herijken wij het strategisch ontwikkelplan en verbinden wij dit expliciet aan de herijkte organisatiestrategie, zodat leren en ontwikkelen naadloos aansluiten op onze koers voor de komende jaren.

Wij onderzoeken in 2026 hoe ons digitale leerlandschap toekomstbestendig kan worden ingericht. Uitgangspunt is een leer management systeem (LMS) dat medewerkers en organisatie beter inzicht geeft in ontwikkeling, bevoegd- en bekwaamheid en voortgang. Daarbij streven wij naar

een laagdrempelige en praktische leeromgeving die leren ondersteunt in plaats van belast. De uitkomsten van dit onderzoek bepalen de verdere inrichting van onze leeromgeving.

In combinatie met ons skillslab en leren in de dagelijkse praktijk bouwen wij aan een samenhangende en toegankelijke leerstructuur die vakmanschap versterkt, werkplezier vergroot en bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid.



We meten, weten, vertellen 2026

Het nieuwe kwaliteitskader biedt ons de kans om onze kwaliteitsorganisatie opnieuw in te richten. In 2026 gebruiken we dit als onderlegger om te kijken hoe we incidentmeldingen organiseren, overlegstructuren vormgeven en met minder administratieve druk toch sluitende afspraken maken over kwaliteit en veiligheid in de gehele organisatie.

Kwaliteit organiseren

In 2026 herzien wij de kwaliteitsorganisatie. Dit betreft zowel de overlegstructuur, waaronder het kernteam kwaliteit, als de inrichting van de informatievoorziening. Wij richten deze zo in dat verantwoordelijkheden helder belegd zijn en stuurinformatie tijdig beschikbaar is voor teams en management. Daarmee versterken wij eigenaarschap en verkorten wij de lijn tussen signaleren en verbeteren.

Kwaliteit meten

Jaarlijks meten wij hoe cliënten en bewoners onze zorg ervaren via ZorgkaartNederland en, voor het behandelcentrum, via de PREM van ZorgDNA. De resultaten zijn openbaar toegankelijk.

De uitkomsten tonen waardering voor onze zorg en bieden, mede dankzij de in 2025 vernieuwde en breder opgezette uitvraag met ondersteuning van een onafhankelijk bureau, waardevolle inzichten om gericht te blijven leren en verbeteren.

In 2026 verkennen wij hoe wij de bevraging verder kunnen doorontwikkelen, met aandacht voor passende momenten van uitvraag en meer continue feedback. Zo werken wij toe naar een structurele en actuele blik op de ervaren kwaliteit van onze zorg.

Risico's weten en beheersen

Wij denken actief na over wat bewoners, cliënten, mantelzorgers en medewerkers nodig hebben om een waardevolle dag te ervaren. Daarbij brengen wij risico's systematisch in beeld en treffen wij passende maatregelen om deze te beheersen.

Door kwaliteit en risicobeheersing nadrukkelijk te verbinden aan het dagelijks leven van bewoners en aan veilige werkomstandigheden voor medewerkers, bouwen wij verder aan een veilige en lerende organisatie.



Perspectief naar 2027

Dit Kwaliteitsbeeld laat zien wat wij in 2025 hebben gedaan, wat wij daarvan hebben geleerd en welke verbeteringen en ontwikkelpunten wij in 2026 oppakken. Deze beweging staat niet op zichzelf: de prioriteiten uit dit kwaliteitsbeeld raken aan de jaarplannen en sluiten aan bij het Koersplan.

Het Koersplan 2023–2026 nadert zijn afronding. Daarom starten wij in 2026 met de herijking van onze strategische koers. Hiermee bouwen wij voort op de basis die de afgelopen jaren is gelegd en geven wij richting aan de volgende ontwikkelfase van La Providence.

In het traject richting 2027 werken wij aan een gedragen toekomstbeeld, een heldere veranderopgave en een uitvoerbare aanpak. Wij kiezen daarbij voor een wendbaar koersraamwerk met duidelijke prioriteiten en een sterke koppeling tussen strategische richting en kortcyclische sturing. Medewerkers, gremia en adviseurs worden actief betrokken zodat draagvlak, kennis en ideeën optimaal worden benut.

Het jaar 2027 staat in het teken van verdere concretisering en uitvoering van de herijkte koers. De prioriteiten en accenten voor dat jaar worden bepaald binnen het nieuwe koersraamwerk, zodat kwaliteit, strategie en dagelijkse praktijk zorgvuldig en samenhangend op elkaar blijven aansluiten.





Nawoord

Dit kwaliteitsbeeld is een momentopname in een voortdurende beweging. Kwaliteit ontstaat in het dagelijks handelen: in aandacht, vakmanschap en samenwerking. Wij blijven bouwen aan een organisatie die leert, verbetert en wendbaar blijft in een veranderende zorgomgeving.

Wij gaan hierover graag in gesprek en nodigen u van harte uit om La Providence te bezoeken.

Kernteam Kwaliteit La Providence

Thuis bij La Providence!

