

Kwaliteitsbeeld 2025

Inleiding

Bij Vughterstede werken we elke dag aan toekomstbestendige zorg en kwaliteit van bestaan voor ouderen: een leven waarin zij zich thuis en gezien voelen. In een snel veranderende omgeving houden we koers door te blijven leren en ontwikkelen. We kiezen bewust voor een dynamische manier van werken. Geen vaste jaarcyclus maar een continu proces van luisteren, reflecteren en doorbouwen. Zo sluiten onze acties steeds aan op de actuele context én op de 'rek' van de organisatie op dat moment.

De beweging *Samen vooruit...* die we enkele jaren geleden gestart zijn, vormt een uitdaging om samen te onderzoeken wat werkt, om flexibel te blijven en om passende zorg te organiseren in nauwe samenwerking met cliënten, naasten, medewerkers en ketenpartners. Met dit kwaliteitsbeeld laten we zien hoe die gezamenlijke ontwikkeling vorm krijgt en welke stappen we hebben gezet én blijven zetten richting toekomstbestendige zorg waarin kwaliteit van bestaan centraal staat.

Graag lichten we toe hoe wij leren en verbeteren aan de hand van de vijf bouwstenen uit het Kompas. Onze ervaring van de afgelopen jaren laat zien dat het kwaliteitsbeeld op zichzelf geen verandering teweegbrengt; het is geen instrument dat het leren en verbeteren "maakt". Wat ons wél verder brengt, is de lerende beweging die al binnen Vughterstede gaande is en aansluit bij de rode draad uit het kompas. In gesprekken met bewoners, naasten, medewerkers, behandelaren, medezeggenschappen en leidinggevendenden ontstaat steeds opnieuw een gedeeld inzicht in wat kwaliteit voor ons betekent en waar verbetering mogelijk is. Deze voortdurende dialoog vormt de kern van ons leer- en verbeterproces. De kwaliteitsrapportages dienen hierbij als hulpmiddel: ze verbinden het 'tellen' met het 'vertellen', maken trends en signalen zichtbaar en helpen teams om concrete verbeteracties op te pakken en te volgen. Daarmee sluiten onze werkwijze en beweging direct aan bij de bouwstenen van het Generiek Kompas, dat juist ruimte schept voor een lerende cultuur waarin reflectie, professionele dialoog en samen verbeteren centraal staan. Het Kompas landt dan ook in een proces dat al in beweging was: onze focus op het gesprek, op medezeggenschap, op het ophalen van perspectieven en het stimuleren van team-gestuurd leren. De waarde van het kwaliteitsbeeld zit daarom vooral in de manier waarop

Kwaliteitsbeeld 2025

het onderdeel is van deze bredere, cyclische manier van werken waarin we continu en in samenhang reflecteren, verbinden en verbeteren.

Bouwsteen 1: het kennen van wensen en behoeften

Goede zorg begint met luisteren naar wat iemand belangrijk vindt. In gesprek delen betrokkenen hun wensen en waarden én wordt duidelijk wat iemand zelf kan al dan niet met ondersteuning van hulpmiddelen, wat naasten doen en welke professionele hulp nodig is.

Hoe wij dat doen

Het gesprek met ouderen en hun naasten begint voor ons bij de eerste kennismaking. Het gesprekshulpmiddel wat hiervoor gebruikt wordt, is de “ken je bewoner”. Dit instrument geeft richting aan de medewerker om een gesprek te voeren over waarden en normen, welbevinden, gebruiken en voorkeuren, in plaats van een hulpvraag of ziektebeeld. De “ken je bewoner” is de basis tijdens het gehele verblijf binnen Vughterstede. Startend bij de kennismaking en ook tijdens evaluatiemomenten of bij veranderingen in de ondersteuningsvraag van de bewoner, wordt het hulpmiddel zo nodig aangevuld/aangepast.

Onze ervaring is dat medewerkers op de vloer het lastig blijven vinden om het medisch denken los te laten en zich meer te richten op welzijn. Voor hen staat de lichamelijke zorg nog steeds voorop. In 2025 hebben we de “ken je bewoner” opnieuw geëvalueerd, mede met dit struikelblok in het achterhoofd. De inrichting zal op basis hiervan nog beter aangesloten worden.

Reflectie op bouwsteen 1¹

Actualiteit zorgplan

Het zorgplan is de uitwerking van persoonsgerichte zorg. In 2025 lag de focus op de actualiteit hiervan. Op locatie Theresia en in de wijk bleef het percentage actuele plannen stabiel hoog; op Elisabeth is na een tijdelijke daling extra ingezet op coaching. Deze daling was te verklaren door onderbezetting bij de kwaliteitsverpleegkundigen,

¹ op basis van de kwaliteitsrapportages

Kwaliteitsbeeld 2025

waardoor de coaching op dit thema achterbleef. Ondertussen is de formatie weer op orde. Het effect wordt bewaakt in de kwaliteitsrapportages.

- Evaluatiemomenten
 - o Het jaarlijks MDO en de zorgevaluaties lieten een wisselend beeld zien, mede doordat de kortere verblijfsduur op verpleegafdelingen druk gaf op de uitvoering.
 - o De rol van de cliëntcontactpersoon in de wijk is een belangrijk ontwikkelpunt. In T1 en T2 wordt deze rol nog onvoldoende benut voor evaluatie van zorg en cliëntervaring; in T3 is de basis neergezet voor het herpositioneren van de cliëntcontactpersoon in de wijk.

Doorontwikkeling in 2026

- In 2026 is coaching/scholing woongesprekken gepland voor alle medewerkers.
- Ontwikkelpunten “ken je bewoner” worden doorgevoerd.

In de schijnwerpers: Leven in vrijheid

In 2025 was het doel om zo veel mogelijk vrijheid te bieden binnen de Wet zorg en dwang, met een open-deurenbeleid dat rekening houdt met wettelijke regels, veiligheid en welzijn. Omgevingsplannen werden opgesteld met input van diverse deskundigen en de cliëntenraad. Uitdagingen zijn onder andere: de balans tussen veiligheid en vrijheid bij het sluiten van deuren, het gebruik van badkamers, en het maken van dementievriendelijke ruimtes ondanks brandveiligheidsregels.

De uitvoering van de plannen volgt in 2026.

Bouwsteen 2: Netwerken bouwen

Sterke sociale en professionele netwerken verbeteren de levenskwaliteit. Mantelzorgers, familie, vrienden en professionals stemmen hun rollen en informatie op elkaar af. Het netwerk wordt indien nodig versterkt. Zorg- en welzijnsprofessionals werken interdisciplinair samen met heldere afspraken over coördinatie in de buurt.

Kwaliteitsbeeld 2025

Hoe wij dat doen: samenwerking met het netwerk van ouderen

Deze bouwsteen vormt één van de grootste uitdagingen, omdat intensieve samenwerking met iedereen rondom de cliënt of bewoner noodzakelijk is. De maatschappelijke context werkt hierbij niet altijd mee: we zijn als samenleving nog sterk gewend aan de zorgstaat, waardoor zowel medewerkers als naasten vaak verwachten dat de professional overneemt. Dit botst soms met het versterken van zelfredzaamheid, maar we zetten mooie stappen richting verandering. Sinds 2024 voeren welzijnsmedewerkers woongesprekken met naasten op basis van het SOFA-model. Het dossier *Ken de bewoner* is hiervoor in 2025 aangepast, zodat mantelzorgers thuis alvast relevante informatie kunnen aanleveren via een nieuwe workflow. Daarnaast zijn verschillende initiatieven gestart om mantelzorgers actief te betrekken, zoals overzichten met afgebakende taken die te vinden zijn op afdelingen.

Om ontmoeting met naasten te stimuleren, zijn diverse initiatieven opgezet. Zo organiseren we sinds afgelopen najaar kosteloze diners op onze locaties, waar bewoners, naasten en de organisatie samenkomen. Er is geen vaste agenda: het draait om ontmoeten. Placemats met korte vragen moedigen spontane gesprekken aan en bieden ruimte om een boodschap achter te laten. In de nieuwsbrief informele zorg blikken we terug op deze bijeenkomsten. Voor het cliëntenpanel is een vergelijkbare aanpak ingesteld. Dit panel bestaat uit verwanten die periodiek worden bevraagd over uiteenlopende thema's. Ook met hen vinden informele ontmoetingen plaats tijdens een gezamenlijke lunch. De ontwikkelpunten die daar naar voren komen, worden verzameld en verwerkt.

Reflectie op bouwsteen 2²

- De vastlegging van samenwerkingsafspraken met informele zorg in de wijk (het Omaha-assessment) is in 2025 gestart, maar blijft nog beperkt (laatste periode: 25%). In de praktijk worden deze afspraken wel besproken, maar niet altijd op de juiste plek geregistreerd. De aandacht voor informele zorg groeit, maar de systematiek loopt achter. Dit vraagt om een eenduidiger en consequente registratie in Omaha. Hierop worden de wijkteams gecoacht (onderdeel verbeterplan wijk).
- De vastlegging van samenwerkingsafspraken met naasten intramuraal via 'Ken de bewoner' laat een sterke stijging zien in T3 (tot >90% op beide locaties).

² op basis van de kwaliteitsrapportages

Kwaliteitsbeeld 2025

- Draagkracht en draaglast van mantelzorgers in de wijk krijgt expliciete aandacht. De CSI-vragenlijst wordt echter nog beperkt ingezet. De reden dat het werkproces *overbelasting mantelzorg* voor de wijk wordt herijkt in 2026.
- Signalering ouderen mishandeling
Er zijn geen casussen vastgesteld, maar het thema wordt bewust steeds geagendeerd. Medewerkers ervaren nog handelingsverlegenheid en terughoudendheid bij het rapporteren. In de 2026 zal binnen de wijk een kennismaking met Veilig Thuis plaatsvinden, waar gesproken zal worden over welke samenwerking/ ondersteuning van hen gevraagd kan worden. Ook is dit punt aangedragen als aandachtspunt voor het opleidingsplan.
- Professionele samenwerking
De samenwerking met huisartsen en apotheken is goed georganiseerd en inhoudelijk versterkt, onder andere rond palliatieve zorg, wet zorg en dwang en medicatieveiligheid.

Doorontwikkeling in 2026

- De ervaring van informele zorg met deze samenwerking wordt vanaf 2026 structureel gemeten.

In de schijnwerpers: Samen zorgen

We voeren periodieke rondetafelgesprekken over “Samen zorgen” met medewerkers, mantelzorgers, cliëntenraad en vrijwilligers. Tijdens één van de laatste gesprekken kwam het thema *gastvrijheid* nadrukkelijk naar voren. Naasten en vrijwilligers moeten zich welkom én van betekenis voelen. Dit vraagt om een andere manier van denken op de afdelingen: professionals moeten meer loslaten en anders met naasten in gesprek gaan. Het gesprek kreeg daarom een vervolg met medewerkers zorg & welzijn om te verkennen wat zij hiervoor nodig hebben.

Doorontwikkeling

Om informele inzet beter te ondersteunen zijn duidelijke instructies ontwikkeld. Deze sluiten aan op het takenoverzicht dat sinds dit jaar op de afdelingen beschikbaar is. De korte werkinstructies vergroten zelfstandigheid en het gevoel van meerwaarde, omdat naasten en vrijwilligers vaak zoekende zijn. Praktische informatie is tevens opgenomen in een “welkommap”.

Kwaliteitsbeeld 2025

Hoe wij dat doen: samenwerken in de gemeenschap en regio

Zorgende gemeenschap Willibrordus

Wij hopen een mooi voorbeeld voor de maatschappij te creëren met onze nieuwbouwlocatie: Willibrordus. Willibrordus is een zorgconcept dat gericht is op zelfstandigheid, inclusiviteit en participatie van ouderen binnen een gemeenschap waar zorg een gezamenlijke inspanning is. Het concept draait om samenleven en ontmoeten, waarbij bewoners en buurt actief betrokken zijn bij activiteiten, het gebruik van de brasserie en besluitvorming binnen het gebouw. De bouw is inmiddels gestart, een projectleider is begonnen met werkgroepen om het leefconcept vorm te geven.

Regionale samenwerking

Goede externe contacten zijn belangrijk voor samenwerking. Vughterstede is voorzitter van het gemeentelijk netwerk “*Samen sterk in de wijk*” dat formele en informele zorg verbindt en projectteams biedt voor kwetsbare bewoners. Alle zorg- en welzijnsorganisaties doen mee. Ook nemen we deel aan het bestuurlijke regionale samenwerkingsverband “*Iedereen zorgt*” in Noordoost Brabant.

Fusie

Een nieuw strategisch partnerschap heeft zich in 2025 ook gevormd. Er is in 2025 een verkenning uitgevoerd naar een fusie met collega Vivent, met als doel één sterke, gebiedsgerichte organisatie te vormen. Met schaalgrootte én nabijheid, waardoor versnippering wordt tegengegaan en slagkracht wordt vergroot. Dit biedt kansen voor meer samenwerking binnen de ketens, efficiëntere bedrijfsvoering en meer ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers. De intentie tot een fusie is uitgesproken, welke in 2026 wordt voorbereid.

Bouwsteen 3: Het werk organiseren

Werkorganisatie beïnvloedt hoe zorg wordt ervaren. Eigen regie staat centraal, samen met het netwerk. Teams van professionals stemmen hun aanpak hierop af en delen de verantwoordelijkheid. Goede organisatie biedt maatwerk en professionele autonomie en past zich aan veranderende behoeften aan.

Hoe wij dat doen: Vergroten van zeggenschap

Kwaliteitsbeeld 2025

Buiten de officiële medezeggenschap middels de zorgadviesraad werkt Vugherstede aan meer betrokkenheid vanuit de operatie bij leren en verbeteren. Dit is terug te zien in deelname aan rondetafelgesprekken en organisatie-projecten, zoals 'leven in vrijheid' en de evaluatie en doorontwikkeling van de eerdergenoemde 'ken je bewoner' is actief de samenwerking opgezocht met (gespecialiseerd) verpleegkundigen.

In de schijnwerpers: passende teamsamenstelling

In dit kader van 'het werk organiseren' stond afgelopen jaar het project *passende teamsamenstelling* behoorlijk in de spotlights. Dit project richt zich op het herinrichten van intramurale teams en functies om zodoende een functiehuis te creëren dat aansluit bij de visie, wat toekomstbestendig is én zorgt voor kwalitatieve, flexibele en samenhangende zorg. Uiteindelijk is het functiehuis teruggebracht tot vier generieke profielen zorg & welzijn met modulaire opbouw en specialisatiemogelijkheden. Dit maakt flexibele inzet van personeel mogelijk en ondersteunt een passende mix van deskundigheid. Er is veel aandacht voor professionele autonomie en teamleren. Het scholingsaanbod wordt hierdoor modulair en kan worden afgestemd op diverse opleidingsachtergronden en wensen.

Hoe wij dat doen: Verlagen ziekteverzuim en werkdruk

Het sociaal verlof werd in 2025 ingevoerd, waarmee medewerkers tijdelijk minder of geen werkzaamheden kunnen verrichten bij (informele) zorgtaken of ingrijpende privéomstandigheden. Deze regeling ondersteunt de balans tussen werk en privé, bevordert duurzame inzetbaarheid en helpt onnodig verzuim te voorkomen.

Reflectie

Het terugdringen van ziekteverzuim blijft een grote uitdaging binnen onze sector. De werkdruk in de operatie is hoog en medewerkers zijn van nature geneigd ver te gaan voor anderen. Het afgelopen jaar hebben we geconcludeerd dat gerichte aandacht voor medewerkers essentieel is. Dit gebeurt onder meer door het verkleinen van de span of control van managers en de inzet van teamcoaches. In het laatste kwartaal laat het verzuim een daling zien.

Kwaliteitsbeeld 2025

In de schijnwerpers: Innovaties

Innovatieve hulpmiddelen kunnen het werk van medewerkers verlichten en ondersteunen. Afgelopen jaar hebben we gewerkt aan:

- Borging slim incontinentiemateriaal intramuraal
- Implementatie spraakgestuurd rapporteren (intra- en extramuraal).
- Verzorgend wassen intramuraal wat door medewerkers wordt ervaren als minder belastend en efficiënter, met behoud van persoonlijk contact.
- Assettracking, resulterend in minder zoektijd naar materialen.
- Inzet van de Medido in de wijk, om de zelfredzaamheid van de cliënten te vergroten en de kans op medicatiefouten vermindert.

Dilemma's die we tegen zijn gekomen is dat een innovatie vaak pas effect heeft op de wat langere termijn. Het geeft eerst meer druk door het leren werken met dergelijke toepassingen. Daarom gaat de keuze gepaard met een zorgvuldige afweging ten opzichte van meerwaarde én met een directe behoefte van de medewerkers en/of cliënten.

Daarnaast willen we geen koploper zijn, maar sluiten we aan bij bewezen innovaties.

Doorontwikkeling

- De assessment inzet slimme inco wordt uitgevoerd door de EVV'er.
- Randvoorwaarden voor spraakgestuurd rapporteren worden verbeterd, waarna 'spraakgestuurd rapporteren, tenzij...' leidend wordt.
- De medicijn dispenser wordt in de wijk geleidelijk vaker ingezet. De inzet van de medicijn dispenser wordt in 2026 geïntegreerd in het proces (intake).
- De inzet van bedsensoren als vervanging van de huidige sensorpaaltjes.
- Het volgen van AI-ontwikkelingen binnen de functie van spraakgestuurd rapporteren.

Hoe wij dat doen: Slimmer werken - een nieuw voedingsconcept

Vugherstede vernieuwt het voedingsconcept om efficiënter te werken en de maaltijdbeleving te verhogen. Er wordt gestreefd naar minder leveranciers, betere afstemming op doelgroepen,

Kwaliteitsbeeld 2025

flexibelere etenstijden en eenvoudige logistiek. Eind 2025 is samen met de cliëntenraad een nieuw concept uitgewerkt: maaltijden worden dichterbij bewoners bereid, er zijn snackmomenten met vrije keuze en een vast menu met één hoofdmenu. Implementatie vindt plaats in 2026.

Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen

Kwaliteit van zorg vraagt om professionals die zich blijven ontwikkelen, reflecteren en samenwerken. In een lerende organisatie is ruimte voor scholing, feedback en kennisdeling. Continu leren is essentieel voor hoogwaardige zorg en stimuleert een open cultuur waarin vakmanschap groeit en samenwerking versterkt wordt.

Hoe wij dat doen: Scholing

Vugherstede biedt van oudsher een breed scala aan opleidingen en trainingen, waaronder BBL- en BOL-trajecten, BHV-trainingen en verplichte scholingen. Daarnaast zijn er specifieke scholingen ontwikkeld, zoals een 2-daagse training voor POH's en wijkverpleegkundigen in samenwerking met het Netwerk Dementie, gericht op casemanagement bij dementie. En er is door ons een leerpad "Methodisch werken & verzorgend redeneren" uitgerold voor medewerkers niveau 2 t/m 5. Dit leerpad stimuleert het stellen van verdiepende vragen en het kritisch volgen van afgesproken werkwijzen. Teamreflecties en interviews worden ingezet om vakmanschap en samenwerking te versterken. De leerpaden en scholingen worden positief ontvangen; er is merkbaar effect op de werkvloer, zoals sneller vragen stellen en elkaar aanspreken op methodisch werken.

In de schijnwerpers: competentiegericht opleiden

Met de komst van het nieuwe functiehuis met generieke profielen (zie: *In de schijnwerpers: passende teamsamenstelling*, blz 7) ontstond meer ruimte voor anders opleiden in de zorg. Hierin ligt de nadruk op goed leven, in plaats van zorg. We laten diplomagerichte trajecten meer los, en zoeken naar de best passende opleidingsinterventie voor medewerker en organisatie. We gaan uit van aanwezige competenties en bekwaamheden en sluiten aan op de ontwikkelbehoefte en voorkeuren van onze medewerkers. Voor medewerkers zonder zorgachtergrond is een leerpad in de maak om hen de basis mee te geven van hoe we bij Vugherstede werken en om kennis te maken met de doelgroep.

Kwaliteitsbeeld 2025

Hoe wij dat doen: Leiderschap

Het leiderschapstraject dat ruim een jaar geleden van start ging, is ook één van onze antwoorden op de veranderende arbeidsmarkt. Leiderschap binnen Vugherstede staat voor oprechte aandacht voor zowel medewerkers als cliënten. Er worden duidelijke kaders geboden, met ruimte voor autonomie. Het gaat om het vinden van de juiste balans tussen richting geven en loslaten, en om verbinding met jezelf en anderen. De leidende principes zijn gebaseerd op vier kernwaarden: aandacht, autonomie, betrouwbaarheid en samenwerking. De medewerker staat centraal, het primaire proces wordt ondersteund en waar passend wordt gebruikgemaakt van bewezen technologieën. Bovendien heeft ieder onderdeel binnen de organisatie een eigenaar en aanspreekpunt, waardoor verantwoordelijkheden helder zijn.

Het leiderschapstraject omvat twee leerlijnen en beslaat een periode van twee jaar. Het richt zich op zowel individuele ontwikkeling als gezamenlijke masterclasses over thema's als verandermanagement, vitaliteit en veerkracht, eigenaarschap, cultuurverandering, generatiemanagement en cultuurverschillen.

Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit

Werken aan kwaliteit is een continu en systematisch proces van verbeteren, veranderen en verantwoorden.

In de inleiding haalden wij reeds aan: onze kwaliteitsrapportages vormen een belangrijke basis in het werken aan kwaliteit. Ze bieden inzicht in prestaties, signaleren verbeterpunten en ondersteunen de besluitvorming op tactisch niveau. De rapportages worden besproken met locatiemanagers, kwaliteitsverpleegkundigen, wijkverpleegkundigen, gespecialiseerd verpleegkundigen, behandelaren en medezeggenschap. Acties worden afgesproken, zo nodig verwerkt in de locatieplannen en in volgende rapportages opgevolgd. Teams leveren zelf input voor verbeterpunten, onder meer via maandelijkse kwaliteitsoverzichten. Het kwaliteitsdenken ontwikkelt zich nog steeds: waar rapportages voorheen los van elkaar stonden, groeien ze toe naar één integrale leer- en verbetercyclus. Door rapportages gelijktijdig op te stellen en te koppelen aan tactische plannen met meetbare indicatoren, ontstaat samenhang en zicht op verbetering op operationeel, tactisch én strategisch niveau.

Kwaliteitsbeeld 2025

In dit hoofdstuk presenteren wij de gevraagde indicatoren op tevredenheid en de wijze waarop wij hierop sturen. Daarnaast staat leren en verbeteren op basis van incidenten bij ons “in de schijnwerpers”. Dit lichten we ook graag toe.

Ervaringsmeting

Tevredenheid is voor ons meer dan een cijfer. Het is het gevoel dat zorg echt aansluit bij wie iemand is. Daarom hebben we in het verleden acties uitgezet om de tevredenheidsmeting en de nazorggesprekken meer onderdeel te laten uitmaken van het dagelijkse proces en hierop te reflecteren. Geen jaarlijkse meting, maar het gesprek over hoe de zorg en samenwerking daadwerkelijk wordt beleefd door de cliënt en naasten. De gemiddelden van het afgelopen jaar wordt hieronder weergegeven.

Tevredenheidsscore extramuraal: 8,4

Tevredenheidsscore intramuraal: 7,7

Informele en formele klachten

Afgelopen jaar zijn de locatiemanagers gestart met het bijhouden van informele klachten. Deze geven onzes inziens namelijk, naast de formele klachten, waardevolle inzichten hoe tevreden mensen zijn en hoe we kunnen verbeteren.

We zien hierbij een stijging, zowel van formele als informele klachten. Dit betrof vooral complexe casuïstiek met herhaalde meldingen van enkele cliënten, zonder aanwijzingen voor een organisatiebrede trend. Deels is dit ook te verklaren door de complexere inhuizingen en verwachtingen die men heeft indien er professionele zorg komt ondersteunen. Dit benadrukt het belang van vroegsignalering en duidelijke bewegwijzering. Eind 2025 is dit versterkt door het aanstellen van een contactpersoon vanuit de cliëntenraad, die op locatie aanwezig is als wegwijzer. Bij knelpunten kan aanvullend een deskundige op het gebied van klachtbemiddeling worden geraadpleegd.

In de schijnwerpers: leren van incidenten

Binnen Vughterstede reflecteren we driemaal per jaar op de cijfers rondom incidenten, met als doel 'leren en verbeteren'. We kijken hierbij naar drie onderdelen:

Meldingen IGJ

Afgelopen jaar is geen calamiteit gemeld bij de IGJ.

Visgraatanalyses

Deze verdiepende analyses worden door de wijk- of (kwaliteits)verpleegkundig uitgevoerd om de kwaliteit van zorg naar aanleiding van een incident te evalueren. Afgelopen jaar zijn 12 analyses gedaan. De opbrengst van deze analyses is dat er bijvoorbeeld verbeteracties zijn ingezet methodisch werken rondom valrisico en aandacht voor het voeren van het gesprek rondom accepteren van risico's.

MIC-meldingen

Binnen Vughterstede vinden we het belangrijk om de het verhaal van deze cijfers te kennen. Daarom krijgen alle teams maandelijks een MIC-overzicht gespecificeerd van de afdeling. Hiermee gaan de wijk-/kwaliteits-/verpleegkundigen het gesprek aan binnen hun team. Aantallen komen terug in de kwaliteitsrapportages, maar leveren weinig op.

Doorontwikkeling

We zien een hoge administratieve druk op het gehele MIC-meldingsproces, waar de verbeteringen gebaseerd op aantallen nihil is. In 2026 gaan we terug naar de bedoeling: het leren en verbeteren van incidenten. Een andere basis wordt gezocht dan de database van meldingen. Zo wordt bijvoorbeeld onderzocht op welke wijze de data uit ons medicatiesysteem ons iets kan zeggen over medicatieveiligheid.