



sint Jozef

wonen en zorg

Kwaliteitsbeeld 2025

Hier voel ik mij thuis



Terugblik 2025

Sint Jozef bestaat voor en door cliënten. Wij zijn daarom continu gericht op hun belangen en welzijn vanuit de visie zoals hierboven beschreven. Naast het uitvoeren van onze kerntaak, het bieden van zorg, begeleiding en welzijn, heeft de uitvoering van het koersplan centraal gestaan. De activiteiten zijn structureel verweven met kwaliteit. Hierbij staat voorop: goede kwaliteit behouden en waar mogelijk leren en verbeteren.

Het blijvend betrekken van naasten is daarbij een belangrijk speerpunt geweest en is samenwerkende zorg genoemd. Een mantelzorgcoach is aangesteld, op familiebijeenkomsten en een familiedag is aandacht besteed aan mogelijkheden voor samenwerkende zorg. Deze beweging zal verder doorlopen het komende jaar.

We hebben ingezet op de samenwerking met de dorpsgemeenschap en de verdere stappen gezet naar een duurzame samenwerking daarmee. Innovatie en inzetten van zorgtechnologie heeft een steeds belangrijker plek ingenomen in de ontwikkelingen. In 2025 hebben we hiervoor ook extra middelen ingezet met als resultaat dat zorgtechnologie steeds meer leeft en we drietal toepassingen hebben geïmplementeerd. Ook de mogelijkheden van AI zijn verkend hetgeen vervolg krijgt in 2026. Het medewerkersbeleid heeft in 2025 extra aandacht gekregen rond het thema Vitaliteit en Duurzame inzetbaarheid. In dit verband hebben we het Magneetprogramma omarmd en het bijbehorende tevredenheidsonderzoek voor medewerkers uitgevoerd. De uitkomsten gaven een mooie tevredenheid van medewerkers aan. In zgn. Teamdialogen is de verdieping gezocht om samen verbeterpunten uit te werken. Ook het Managementteam (MT) heeft hierin meegedaan.

Sint Jozef is trots op hetgeen het afgelopen jaar weer is bereikt. Zo hebben we (bewoners, familie, vrijwilligers, dorpsgenoten) in de zomer genoten van de camping op het terrein, heeft de Inspectie Gezondheid en Jeugd (IGJ) na een onaangekondigd bezoek een positief rapport over Sint Jozef afgegeven en geven de tevredenheidsonderzoeken onder cliënten, vrijwilligers, bewoners en mantelzorgers een positief beeld. We hebben soms pittige tijden gekend, zo is er tweemaal in 2025 een virus-uitbraak geweest waardoor alle zeilen bijgezet moesten worden. Het verzuim blijft een bron van zorg en heeft veel aandacht gevraagd, gelukkig is het t.o.v. 2024 niet gestegen maar ook niet voldoende afgenomen. Dit vraagt ook het komende jaar nog steeds aandacht.

Al deze resultaten delen we met genoegen. Ook het gegeven dat we relatief weinig verloop hebben onder de medewerkers en we onze vacatures nog steeds kunnen invullen geeft ons een goede basis om door te gaan op de ingeslagen weg. De weg van een positief verhaal waarbij we willen blijven investeren in (sociale) innovatie, samenwerkende zorg en vitaliteit.

Marian van Engelenburg
Directeur-bestuurder

Bouwsteen 1: Het kennen van de wensen en behoeften van cliënten

Vanuit onze visie stellen we de unieke mens centraal, streven we naar het behouden van eigen regie en bieden we veiligheid en comfort in nauwe samenwerking met familie/mantelzorgers. Hierbij geldt: zelf als het kan, thuis als het kan, digitaal tenzij. We brachten in 2025 de wensen en behoeften van onze cliënten en bewoners in kaart door:

Intramuraal:

- Een huisbezoek. Voordat een kwetsbare oudere bij Sint Jozef komt wonen is er bij degene thuis een kennismakingsgesprek met een verpleegkundige. Tijdens deze kennismaking wordt besproken wat voor deze oudere belangrijk is om een fijn verblijf bij ons te hebben. Dit wordt ook in een plan vastgesteld. In 2026 willen we dit gesprek middels de methode Schijf van Vijf Zelfredzaamheid voeren. Dit hulpmiddel helpt de zorgmedewerkers om met deze ouderen en hun naaste in gesprek te gaan over eigen regie. Aan de hand van vijf stappen (zie afbeelding 1) wordt een "Fijn leven Gesprek" gevoerd. Door te werken volgens de Schijf van Vijf Zelfredzaamheid kunnen we de regie van deze ouderen vergroten.
- Periodiek wordt met bewoners en/of contactpersonen tijdens een "Fijn-Leven gesprek" hun wensen en behoeften besproken. Tijdens zo'n Fijn-Leven gesprek worden de diverse leefgebieden zoals welzijn, voeding, levenseinde, etc. met de bewoner en diens vertegenwoordiger/mantelzorger besproken. Bovendien worden tijdens dagelijkse ontmoeting tussen medewerker en cliënt en tijdens informele gesprekken met cliënten en hun naasten door de medewerkers gevraagd naar de wensen, behoeften en ervaringen betreffende de zorg- en dienstverlening. Daar waar nodig is, wordt dit in een plan bijgesteld.
- Na overlijden van een bewoner. Circa 6 weken na overlijden wordt met de naasten een nazorggesprek ingepland om samen tot een goede afsluiting van de zorg- en dienstverlening te komen. Eventuele verbeterpunten hieruit worden met het team besproken.

Extramuraal

- Een keukentafelgesprek. Voordat een cliënt in zorg wordt genomen, is er thuis een intake met een wijkverpleegkundige. Tijdens dit gesprek wordt besproken wat voor de cliënt en hun naasten nodig is om goede zorg thuis te krijgen. Hierbij wordt ook een ecogram¹ ingevuld. In 2026 willen we dit gesprek middels de methode Schijf van Vijf Zelfredzaamheid (zie afbeelding 1) voeren.
- Periodiek wordt met de cliënt en/of hun naasten hun wensen en behoeften besproken. Daar waar nodig is wordt dit in het zorgplan bijgesteld.
- Bij overlijden of verhuizing van een cliënt. Met de cliënt en/of naasten wordt een evaluatiegesprek ingepland om samen tot een goede afsluiting van de zorg- en dienstverlening te komen.

¹ Een ecogram is een overzicht van het sociaal netwerk van een client waarin zichtbaar wordt wie betrokken zijn en hoe sterk de relaties zijn. Hierdoor kunnen we de eigen regie van onze cliënt versterken.

Afbeelding 1: Schematische weergave methode Schijf van Vijf Zelfredzaamheid



Uit deze evaluatiegesprekken blijkt steeds een hoge tevredenheid en geven weinig aanleiding tot het bijstellen van zaken. Ook in 2026 zullen we deze gesprekken met onze bewoners en cliënten blijven voeren. Daar waar nodig is wordt het zorgplan bijgesteld.

Formele klachten van bewoners/cliënten en/of hun vertegenwoordigers werden in 2025 niet ontvangen. Mochten er mogelijke klachten zijn, dan worden deze vaak direct opgepakt door de betrokken medewerker(s) of direct aan de bron opgelost.

In de periode 2024-2025 zijn binnen Sint Jozef al een aantal appartementen gerenoveerd. Volgens planning worden in 2026 nog een aantal appartementen gerenoveerd.

Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken

Sint Jozef helpt inwoners van Meijel zo lang mogelijk zelfstandig te blijven. Wanneer dit niet lukt biedt Sint Jozef ondersteuning thuis aan (Hulp bij Huishouding, wijkverpleging en/of ondersteuning bij door Leefplezier Thuis). Ondersteuning thuis wordt ook geboden in de aanleunwoningen in de Paast. Daarnaast wordt dagopvang geboden in de Zuu;te Inval, ondergebracht binnen Sint Jozef.

Als de kwetsbare oudere vanwege allerlei redenen niet meer thuis kan wonen, kan deze bij Sint Jozef wonen. Wij kennen een sterke verbondenheid én samenwerking met de lokale samenleving. De vrijwilligers en lokale verenigingen leveren een actieve bijdrage aan de welzijnsbeleving van cliënten. Mede daardoor is Sint Jozef voor cliënten en hun naasten herkenbaar en voelt het als 'eigen'. Ook participeren vrijwilligers uit het dorp bij de activiteiten op het Plein. In 2025 hebben we wederom een Camping Gooden 2.0 georganiseerd met daarbij behorende kampeeractiviteiten voor zowel cliënten, bewoners als voor de inwoners van Meijel.

De komende jaren willen we deze samenwerking met de dorpsgemeenschap verder versterken: ertoe doen, meedoen en naar elkaar omkijken. Om dit te bereiken neemt Sint Jozef ook deel aan het samenwerkingsverband Zorgzaam Meijel als onderdeel van Peelgeluk, Samen met het netwerk Zorg & Welzijn gaat dit samenwerkingsverband aan de slag met de volgende 4 thema's die het fundament gaan vormen van een zorgzaam en toekomstbestendig Meijel:

- Bruisend sociaal hart van de gemènsjap – Verbinden en ontmoeten;
- Lerend netwerk – Dorpsacademie;
- Dorpscommunicatie;
- Integraal present dorpssteam.

Binnen het thema Dorpsacademie wordt o.a. een themabijeenkomst over palliatieve zorg voor alle inwoners van Meijel georganiseerd. Sint Jozef is medeorganisator hiervan.

Rondom het thema palliatieve zorg neemt Sint Jozef ook deel aan het Netwerk Palliatieve zorg Noord-Limburg. Doel van dit netwerk is om in samenwerking met de netwerkpartners activiteiten te organiseren en te stimuleren om de zorg voor de zorgvrager en zijn naasten te verbeteren binnen de palliatieve keten, zowel op het organisatorische, professionele als het relationele vlak.

Verder is in 2024 de rol van mantelzorgcoach als pilot ontwikkeld en concreet ingevuld om te zorgen dat mantelzorgers structureel betrokken zijn bij het dagelijks leefplezier van hun naaste bij Sint Jozef. In 2025 is deze rol door de projectgroep samenwerkende zorg geëvalueerd. Uit deze evaluatie kwam naar voren dat de rol van een mantelzorgcoach een toegevoegde waarde heeft om tot samenwerkende zorg te komen. In het kader van het Hoofdlijnenakkoord Ouderzorg (HLO) willen we deze samenwerkende zorg binnen Sint Jozef dan ook versnellen. Hierbij richten we ons op het behoud van kwaliteit van zorg, het meer betrekken van mantelzorgers bij de zorg en welzijn van hun naaste en het waarborgen van de toegang van de langdurige zorg.

Extramuraal:

Het invullen van een Ecogram. Hiermee bewerkstelligen we meer inzicht in en gericht inzet van de informele steun en het versterken van de eigen regie van de cliënt.

Intramuraal:

Het netwerk van mantelzorgers en vrijwilligers zo betrekken bij het welzijn van de bewoners dat professionele zorg anders ingezet kan worden.

Regionaal is er samenwerking met het Lerend Netwerk, bestaande, naast Sint Jozef, uit Vincent dePaul, Beek en Bos en La Providence waarbij binnen dit netwerk op verschillende onderwerpen gezamenlijk opgetrokken is.

Ook neemt Sint Jozef deel aan het samenwerkingsverband Zorgconnect. Voor meer informatie over Zorgconnect zie <https://zorgconnectlimburg.nl>.

Bovendien heeft Sint Jozef zich gecommitteerd aan het Regioplan Noord en Midden-Limburg. Dit regioplan vloeit voort uit de landelijke akkoorden GALA en IZA met als doelstelling om de toegankelijkheid en kwaliteit van de zorg in de regio te borgen.

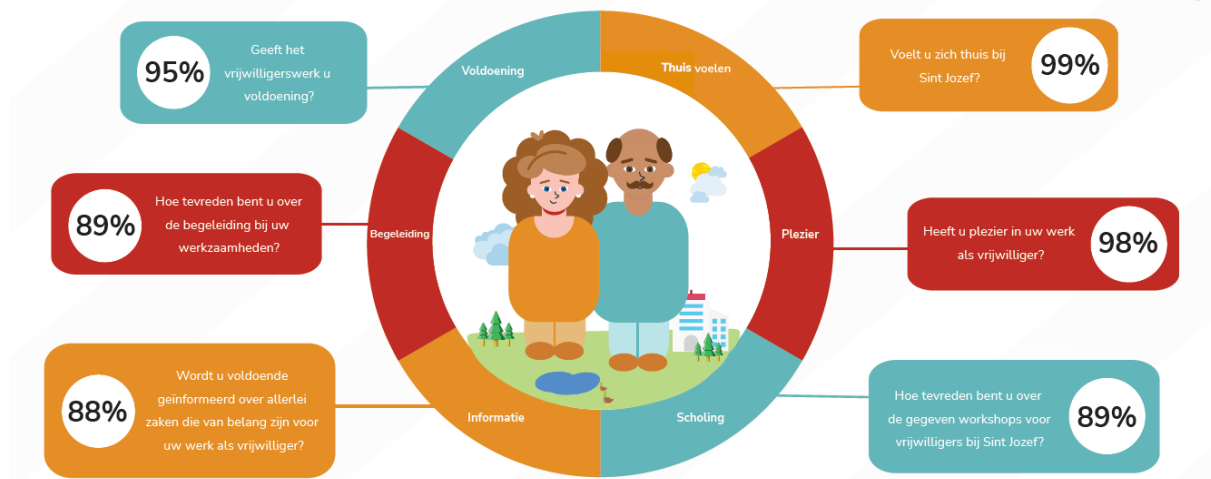
Bouwsteen 3: Het werk organiseren

Het medewerkersbeleid van Sint Jozef onderschrijft de volgende kernwaarden:

- Oplossingsgericht;
- Vertrouwen;
- Het elkaar kunnen aanspreken.

Sint Jozef heeft in 2025 92,82 fte cliëntgebonden functies ingezet. Hieronder vallen o.a. de verpleegkundige specialist (VS), verpleegkundigen (HBO en MBO), verzorgenden-IG, helpenden plus en medewerkers Leefplezier. Een deel van onze medewerkers in opleiding werken op onze innovatieve leerhuiskamer.

Ook zijn binnen Sint Jozef in 2025 omstreeks 150 enthousiaste vrijwilligers betrokken bij het welzijn van onze bewoners. In 2025 is voor het eerst een tevredenheidsonderzoek onder onze vrijwilligers uitgevoerd. Deze resultaten worden op de volgende pagina in een overzicht weergegeven. Op basis van deze gegevens concluderen we dat er een hoge tevredenheid is onder onze vrijwilligers. Tegelijkertijd willen we samen met onze vrijwilligers bekijken hoe we deze duurzame samenwerking kunnen behouden en mogelijk verbeteren.



Het percentage geeft aan hoeveel vrijwilligers een positief antwoord heeft gegeven



Deze raadpleging heeft plaatsgevonden in de maanden oktober en november 2025. Vrijwilligers konden de vragen online beantwoorden. In totaal hebben 99 vrijwilligers de vragenlijst ingevuld. De respons voor deze vrijwilligers raadpleging komt daarmee op 67%.

Voor de komende jaren staat Sint Jozef voor een aantal grote uitdagingen: een toenemend aantal ouderen, een groeiende vraag naar zorgmedewerkers en een steeds veranderde omgeving. Sint Jozef voelt de verantwoordelijkheid om deze groeiende aantal zorgcliënten/bewoners kwalitatief goede zorg te kunnen blijven bieden. Ons doel is om een verantwoorde personeelssamenstelling te hebben en te houden, met voldoende bekwame medewerkers.

Voor de periode t/m 31 augustus 2026 is een nieuwe CAO voor de VVT ingevoerd met de belangrijkste wijzigingen zoals:

- Loonstijging;
- Meer aandacht voor veiligheid en ongewenst gedrag;
- Generatierегeling voor duurzame inzetbaarheid;
- Nieuwe normen werkdagen.

Op het gebied van sociale veiligheid verandert er weinig voor Sint Jozef omdat dit binnen Sint Jozef al langer een speerpunt is. Voor de komende jaren blijven we hier aandacht voor hebben. Bij het signaleren van onveiligheid wordt direct actie ondernomen. Zo worden bij meerdere signalen van agressie van bewoners, dit geanalyseerd en de resultaten hiervan worden in de teams besproken.

Hierbij wordt gedacht om in de toekomst een Moreel Beraad² binnen Sint Jozef in te stellen.

In 2026 zal het afweegkader duurzame inzetbaarheid uit de nieuwe CAO een plek krijgen binnen het project Vitaliteit en duurzaamheid. Binnen dit project zullen we de komende 5 jaren meer inzetten op de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. In 2025 hebben we hiervoor een 0-meting van het Energiekompas onder onze medewerkers uitgevoerd. Teams zijn aan de slag gegaan met hun eigen resultaten in teamdialogen. Ook hebben medewerkers een eigen energierapport met tips om hun eigen inzetbaarheid op peil te houden of te vergroten. Ook zijn diverse workshops over fysieke belasting, de overgang en over het balanceren tussen verschillende rollen en de Week van Vitaliteit georganiseerd. In 2026 volgt een 1-meting van het Energiekompas. In 2026 worden wederom diverse workshops rondom vitaliteit en duurzame inzetbaarheid georganiseerd.

Eind 2025 is "Jong Sint Jozef" opgericht. Doel van dit projectteam is om de wensen en behoeften van jonge medewerkers te inventariseren en deze voor de komende jaren om te zetten in concrete acties.

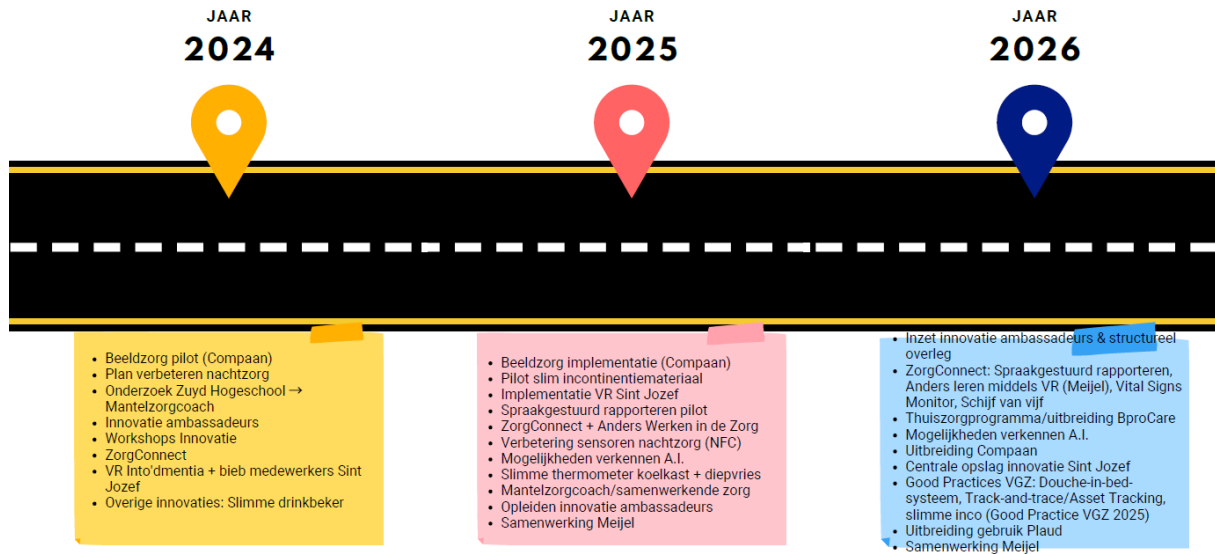
Vanwege de nieuwe normen werkdagen is Sint Jozef in 2025 gestart met de voorbereidingen om een nieuw dienstenrooster in te voeren. Dit wordt in 2026 gerealiseerd. Het gaat hierbij om een evenwichtig, voorspelbaar en stabiel rooster, passend bij de wensen en behoeften van de medewerkers.

Het ziekteverzuim binnen Sint Jozef was in 2025 8.4%. T.o.v. 2024 toen het ziekteverzuim 10% was, is dit een daling. Echter het ziekteverzuimpercentage binnen Sint Jozef is nog steeds hoog, met name als gevolg van langdurig verzuim. Naast de extra aandacht voor langdurig verzuim, zetten we hierbij ook in op preventie. Vooral het verminderen van fysieke belasting bij m.n. onze zorgmedewerkers heeft hoge prioriteit gekregen, ook op basis van de uitkomsten van het Energiekompas. In 2026 gaan in het project "Het versterken van eigen regie op inzetbaarheid en grip op verzuim" ons meer richten op preventie. Tegelijkertijd willen we hierbij het percentage ziekteverzuim structureel verlagen.

Hierbij willen we net als voorgaande jaren meer (technologische) innovaties inzetten bij de zorg en het welzijn van onze bewoners en cliënten.

² Moreel beraad is een gestructureerd, begeleid gesprek waarin zorgmedewerkers een ethisch dilemma of moeilijke morele vraag uit de praktijk bespreken, met als doel de situatie vanuit meerdere perspectieven te begrijpen en een weloverwogen keuze te maken, zonder dat er direct consensus hoeft te zijn.

ROADMAP INNOVATIE SINT JOZEF



De Professionele Advies Raad (PAR) blijft een belangrijke rol in het gevraagd – en ongevraagd advies geven over allerlei beroepsinhoudelijke aangelegenheden binnen Sint Jozef. In 2025 heeft de PAR adviezen over rapportages en medicijnverbetering opgesteld. Momenteel is de PAR bezig met het opstellen van een advies rondom rouwverwerking van bewoners en medewerkers bij het overlijden van een medebewoner. Daarnaast is aan de PAR gevraagd om een advies te geven over de haalbaarheid van het instellen van een moreel beraad binnen Sint Jozef.

Bouwsteen 4: Leren en Ontwikkelen

Net als in voorgaande jaren, heeft Sint Jozef in 2025 veel aandacht besteed aan deskundigheidsbevordering middels o.a. het organiseren van leercarrouzels voor hun medewerkers. Binnen deze leercarrouzels worden trainingen/workshops gegeven waar de medewerkers op dat moment de meeste behoefte aan hebben. Deze trainingen/workshops worden vaak gegeven volgens het “train-de-trainer” principe. Aan onze vrijwilligers is in 2025 de mogelijkheid aangeboden om de cursus dementie/NAH te volgen.

Het leermanagementsysteem “Sint Jozef leert” stelt alle medewerkers in de gelegenheid om zelf de regie te nemen op het leren en het eigen leerproces. Medewerkers kunnen met behulp van dit leerplatform hun eigen ontwikkeling bepalen, naast de verplichte scholingen.

In 2025 heeft in samenwerking met de Gilde Opleidingen wederom de leerhuiskamer ervoor gezorgd dat er nieuwe medewerkers voor de zorg zijn opgeleid.

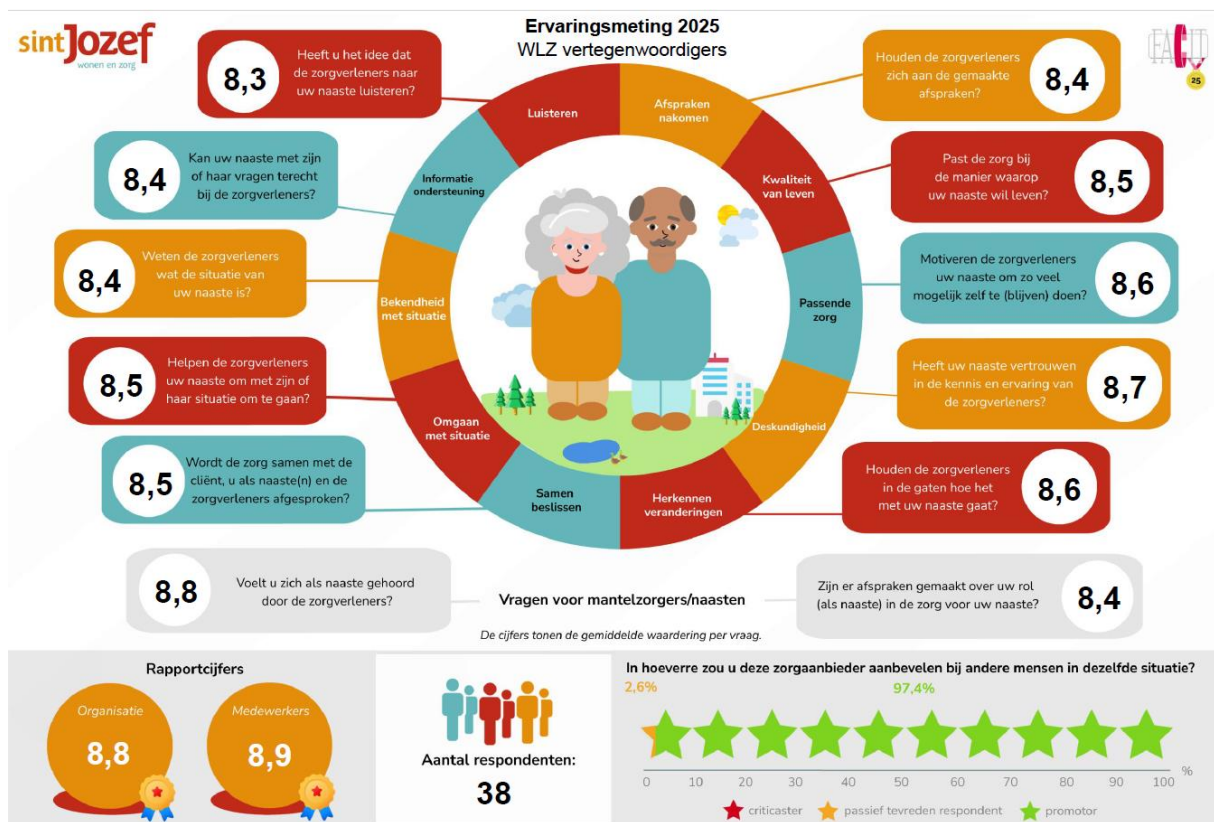
In kalenderjaar 2025 zijn er 15 collega’s die worden opgeleid bij de leerhuiskamer:

Opleiding	Geslaagd	Gestopt	Gestart	Lopend
Verpleegkundige	0	0	0	5
Verzorgende IG	1	0	0	4
HZW+	2	0	0	3

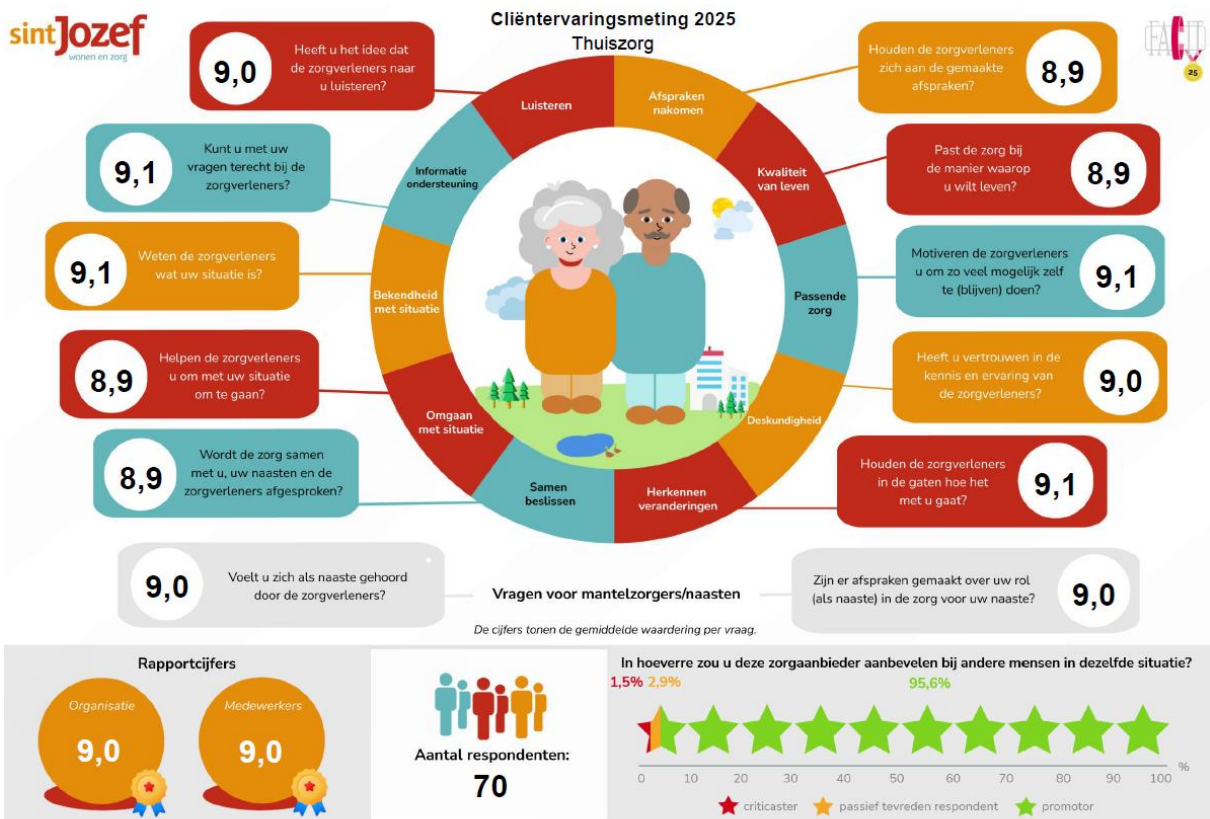
In 2026 wordt de leerhuiskamer verder doorontwikkeld en versterkt, zodat deze nog meer afgestemd is op de wensen en behoeften van onze medewerkers en leerlingen. Verder zijn we aangesloten bij Zorg aan Zet om een invulling te kunnen geven op het principe "bekwaam=inzetbaar". In 2025 is een start gemaakt met het opstellen van een strategisch personeels- en opleidingsplan. Deze wordt in 2026 geïmplementeerd.

Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit

In 2025 scoort Sint Jozef voor wijkverpleging 8,8 en voor verpleeghuiszorg 9,2 op Zorgkaart Nederland. Per september 2025 is Zorgkaart Nederland gestopt met het publiceren van deze nieuwe cliëntervaringen. Tevens is in 2025 een tevredenheidsonderzoek onder cliënten en hun vertegenwoordigers uitgevoerd. Deze resultaten worden onderstaand in 2 verschillende overzichten weergegeven. Op basis van deze gegevens concluderen we dat er een hoge tevredenheid is onder onze cliënten en hun vertegenwoordigers.



Deze ervaringsmeting heeft plaatsgevonden in oktober 2025. Vertegenwoordigers van cliënten zijn telefonisch geïnterviewd door een interviewer van Facit. De respons van deze ervaringsmeting was 69%.



Sint Jozef werkt continu aan zorginhoudelijke kwaliteit en gaat hierbij uit van professionele standaarden en richtlijnen. Streven naar een optimale veiligheid heeft een hoge prioriteit maar dient in balans te zijn met de kernwaarden in zorg- en dienstverlening die we bieden aan onze cliënten. Veiligheid is ook een vast bespreekpunt tijdens de gesprekken (Fijn Leven, Keukentafel maar eigenlijk alle gesprekken), zo nodig volgt opvolging in het zorgplan.

In mei 2025 is de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd onaangekondigd op bezoek bij Sint Jozef geweest. Ze spraken met medewerkers, de Clïëntenraad en de bestuurder. Ook hebben ze een aantal cliëntendossiers ingezien. Hierbij heeft de Inspectie geconstateerd dat Sint Jozef voldoet aan de getoetste normen en ruimte is voor verbetering op de onderstaande normen:

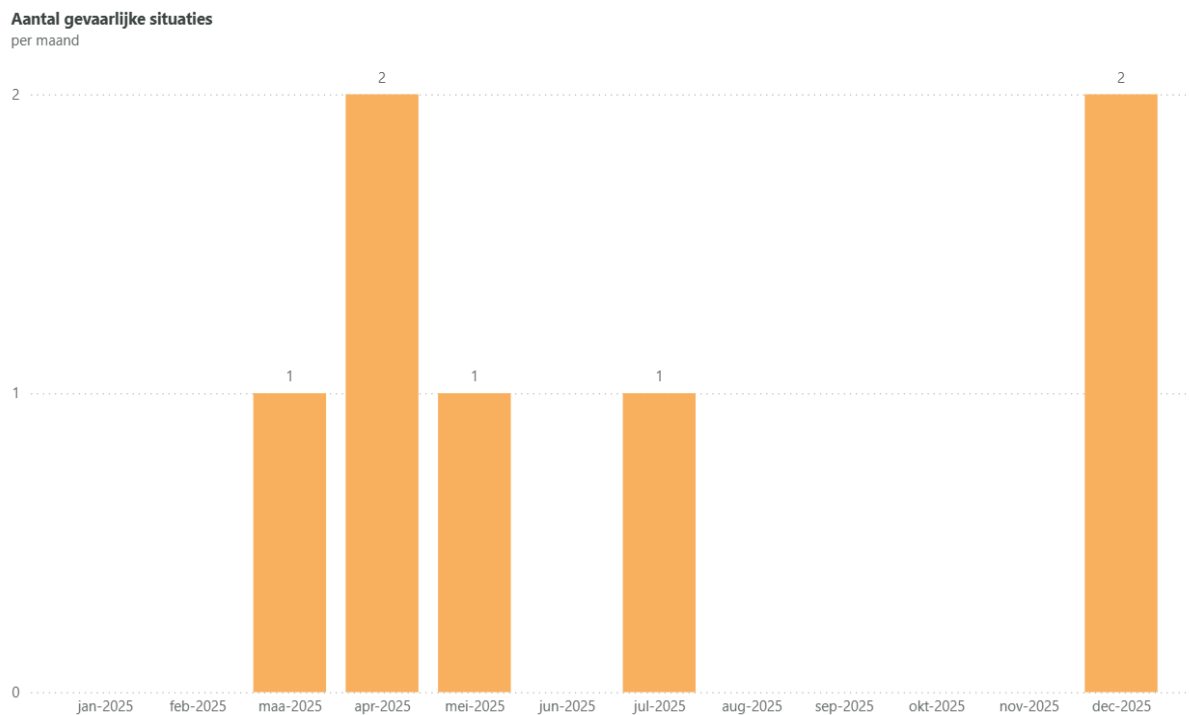
- Het toepassen van de Wet zorg en dwang (Wzd);
- Rapportage in het cliëntendossier;
- Het opstellen van het levensverhaal bewoner.

M.b.t. rapportage cliëntendossier zijn medio 2025 interne audits uitgevoerd. Uit deze audits kwam het volgende naar voren:

- Rapportages dienen duidelijker en concreter beschreven te worden.
- In de rapportages wordt niet altijd professioneel en correct taalgebruik toegepast.
- In de rapportages worden niet altijd correct volgens de SOEP-methode gerapporteerd.

Inmiddels is hierop een verbeterplan opgesteld, namelijk het opstellen van een leidraad SOEP-methode en het implementeren van spraakgestuurd rapporteren bij de wijkverpleging, waarbij ook de SOEP-methode is geïntegreerd. De uitvoering hiervan loopt in 2026 door.

In 2025 de cijfers met betrekking tot de MIC, MIM, Wzd en medicatieveiligheid besproken met het MT, de Cliëntenraad en met de commissie Kwaliteit en Veiligheid van de Raad van Toezicht. Ook worden de MIC/MIM-overzichten in de teams besproken om daar leerpunten uit te halen. Deze cijfers zijn in de onderstaande tabellen weergegeven:



Geconstateerd is dat het melden van een MIC/MIM eenvoudiger en verbeterd kan worden door de inzet van een digitaal systeem. Daarom willen we in 2026 één verbeterd en gedigitaliseerd systeem invoeren voor het melden van alle incidenten, klachten en afwijkingen. Hierdoor kunnen enerzijds de zorgmedewerkers deze calamiteiten eenvoudiger melden en anderzijds kunnen we ze nog effectiever en efficiënter analyseren, monitoren en eventueel acties uitzetten en opvolgen.