



Kwaliteitsbeeld Omring 2024



Inhoud

Welkom bij Omring	3	Roosteren is een vak	26
Missie en visie	4	Aanleiding	26
Samen de beste zorg dichtbij	4	Wat is zoal gedaan?	26
Kwaliteitshuis van Omring	5	Wat zijn de belangrijkste resultaten?	26
Kwaliteitsbeloften en kwaliteitsmodel	5	Hoe wordt Omring hier beter van?	26
Kwaliteitsstructuur	7	Duaal leiderschap	27
Certificering	8	Zeggenschap MAR (Multidisciplinaire AdviesRaad)	28
Bouwsteen 1 Het open gesprek	9	Verder versterken positie	28
Positieve Gezondheid	9	Vooruitblik 2025	28
RAI en het goede gesprek	10	Zeggenschap CCR	
Het maken en evalueren van een goed zorgplan	10	(Centrale Cliëntenraad)	28
Inschatting en afweging van risico's bij vrijheid en veiligheid	11	Jaarthema uitgediept	28
De rol van de zorgconsulent	12	Speerpunten in 2024	28
De rol van de buurtverbinder	13	In 2025	29
Bouwsteen 2 Het bouwen van netwerken	14	Een nieuwe boodschap	29
Het netwerk rondom de mens met een zorgvraag	14	Bouwsteen 4 Leren en ontwikkelen	30
Het iZi-netwerk	14	Het leiderschapstraject	30
Naasten en hun (potentiële) sociale netwerk	15	Professionals in positie	31
Vrijwilligers	16	Verpleegkundigen in Positie & Kracht	31
Zorgzame buurten	16	Verzorgenden in Positie & Kracht	31
ABCD (Asset Based Community Development)	16	Omring Onderzoek en Praktijkontwikkeling	31
Professionele ontwikkelnetwerken	17	Onderzoek in de praktijk	32
WOZO (Ondersteuning en Zorg voor Ouderen)	17	Duurzame en toekomstbestendige herstellzorg	32
Bestaande netwerken en de rol van de cliënt	19	Blended zorgpad	32
Uitdagingen	19	Toekomstbestendige ouderenzorg	33
Resultaten uit de praktijk	19	Topcare-predicaat	33
Toekomst	19	Positieve impact	33
Bouwsteen 3 Het werk organiseren	21	Leerhuis	34
Waarderend werkgeverschap bij Omring	21	Inzet studentcoaches	34
Samen Vitaal	22	TiP traineeship	34
Innovaties	23	Nieuwe inrichting Leerplein	35
Omring.LAB	23	Proeve op locatie	35
Sociale robots	24	Samenzorgacademie voor de informele zorg	35
Ingezet/getest in 2024	24	E-learnings voor vrijwilligers	35
Overige innovaties die zijn ingezet zijn:	24	Palliatieve Zorg	35
Getest in 2024	25	Game methodisch werken	36
Komende ontwikkelingen	25	Bouwsteen 5 Inzicht in kwaliteit	38
		Kwaliteitsdashboard: kwaliteit in één oogopslag	38
		Cliëntervaringsonderzoek	39
		Klachten, PRISMA-onderzoeken en IGJ-meldingen	39

Welkom bij Omring

Waar we op een positieve manier in het leven staan.

Waar we tot vindingrijke oplossingen komen.

En waar we mensen helpen regie te houden op hun gezondheid.

Samen de beste zorg dichtbij.

Het eerste kwaliteitsbeeld van Omring is een feit. In het kwaliteitsbeeld staan wij eerst stil bij onze missie en visie en het kwaliteitshuis van Omring. Vervolgens gaan wij in op de bouwstenen over het open gesprek, het bouwen van netwerken, het werk organiseren, leren en ontwikkelen en de resultaten op ons kwaliteitsdashboard. Per bouwsteen blikken wij terug op 2024, kijken wij vooruit naar 2025 en vatten wij onze speerpunten voor 2025 samen.

Jolanda Buwalda

Robin Bremekamp

Raad van Bestuur

Rutger van Soelen

Centrale Cliëntenraad

Missie en visie

Samen de beste zorg dichtbij

In een toekomst waarin schaarste een grotere rol gaat spelen wil Omring meer doen dan alleen het hoofd bieden aan de toenemende zorgvraag. We zetten alles op alles zodat mensen in elke levensfase een waardevol en waardig leven kunnen leiden, maar ook waardig kunnen sterven. Bij Omring noemen we dat 'met zorg ontzorgen'. Dat doen we met een waardegedreven aanpak die leidt tot positieve ervaringen voor cliënten, hun naasten en onze medewerkers, en de beste zorgprestaties tegen lagere zorgkosten.

Hoe we dat doen? Door de cliënt centraal te stellen, en dus de medewerker op één te zetten en de professional in positie te brengen. We doen dit vanuit de kernkwaliteiten waarmee we ons onderscheiden. We willen er zijn voor iedereen die ons nodig heeft. Voor ons is ieder mens uniek, als één geheel en als onlosmakelijk onderdeel van zijn of haar omgeving.

We willen tevens de gids zijn die de zorg – hoe complex die ook is – toegankelijk maakt. Dat is nodig, want hoé de zorg in Nederland en in onze regio is georganiseerd, is voor mensen niet altijd duidelijk. We zetten onze schouders eronder om écht het verschil te maken. Omring is de duurzame verbinder van organisaties en samenleving, tussen nu en later. Verbinder ook van mensen, generaties en ideeën. Wij doen

dat vanuit een succesvolle, maatschappelijk ondernemende en communicatieve organisatie, die in tijden van toenemende schaarste de waarde van haar inzet voor cliënten en de samenleving werkelijk weet te verhogen. Met warme zakelijkheid en een hoog aanpassingsvermogen. Met innovatiekracht die nodig is om diensten steeds verder te verbeteren en nieuwe diensten en initiatieven in de regio te ontwikkelen. En vooral ook met onze ervaren zorgprofessionals en met jonge talenten, die bij Omring de ruimte vinden voor hun vak en die de ondersteuning krijgen om nieuwe rollen en taken op zich te nemen. Zij krijgen bij ons volop ruimte om te doen waar ze goed in zijn. Om zich te ontwikkelen, te groeien en te bloeien. Dat is de basis van de zorg van de toekomst. Daar staan we voor, daar gaan we voor.

Kwaliteitshuis van Omring

Het kwaliteitshuis is opgebouwd uit drie belangrijke elementen:

1. Kwaliteitsbeloften van Omring
2. Kwaliteitsmodel
3. Kwaliteitsstructuur

Kwaliteitsbeloften en kwaliteitsmodel

De kwaliteitsbeloften van Omring zijn leidend voor ons kwaliteitsmodel. Het model is het kompas voor werken aan en sturen op kwaliteit van bestaan van onze cliënten. De relatie tussen cliënt en zorgprofessional (relationele kwaliteit) staat centraal en wordt ondersteund door de kwaliteit van zorgprofessionals (professionele kwaliteit) en de manier waarop kwaliteit is georganiseerd (organisatorische kwaliteit). Deze drie aspecten van kwaliteit vormen de kapstok van ons model. De statische context (o.a. wetgeving, toetsingskaders van Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd) en dynamische context (o.a. regionalisering, stijging van het aantal ouderen, de beschikbaarheid van zorgprofessionals) zijn hierop van invloed. In het kwaliteitsmodel van Omring wordt onderscheid gemaakt tussen meetbare en merkbare kwaliteit: tellen en vertellen. Meetbare kwaliteit gaat over objectieve, kwantitatieve gegevens.

Merkbare kwaliteit is subjectief en kwalitatief. Deze gaat over beleving en kan alleen met de zintuigen worden opgemerkt.

Kwaliteitsbeloften van Omring

- **Wij weten wat wij kunnen betekenen:**
 - Wij kennen de verlangens van onze cliënten.
 - Wij bespreken met u - in dialoog - wat u mag/kan verwachten van en ons en wat wij van u en uw netwerk verwachten.
 - Ik ben nieuwsgierig.
- **Wij werken samen, omdat wij ervan overtuigd zijn dat wij niet alles kunnen doen.**
- **Wij weten hoe wij ervoor staan, hoe wij het doen en waar we goed in zijn:**
 - Wij zijn open en transparant.
 - Ik reflecteer.
 - Wij spreken en elkaar aan.
 - Ik sta open voor feedback.
- **Wij hebben ambitie op leren, innoveren en onderzoeken:**
 - Wij sturen bewust en in samenhang op prioriteiten.
 - Ik wil het beter doen.
- **Wij verbeteren voortdurend:**
 - Wij leren onderling en van anderen.
 - Ik leer iedere dag.



Statische context

Van invloed op meetbare kwaliteit

- Wetgeving, onder meer Wkkgz, Wzd, MDR (medische hulpmiddelen)
- Zorginstituut Nederland
- Toetsingskader inspectie
- Nederlandse Zorgautoriteit
- Kwaliteitstesten financiers



Relationele kwaliteit

Cliënt en professional

Meetbaar

- Cliënttevredenheid
- Dienstverlening en bejegening

Merkbaar

- Intrinsieke cliënttevredenheid
- Cliëntvraag (trend)
- Beleving en sfeer
- Aantrekkelijke en veilige woonomgeving



Dynamische context

Van invloed op merkbare kwaliteit

- Regionalisering
- Lerend netwerk
- Samenwerkingspartners
- Ketenzorg
- Verwijzers
- Stijging aantal ouderen
- Complexe zorgvraag
- Beschikbaarheid van zorgpersoneel
- Betaalbaarheid van de zorg



Organisatorische kwaliteit

Kwaliteitsontwikkeling en innovatie

Meetbaar

- Medewerkerstevredenheid
- Bevoegd en bekwaam (vak bijhouden)
- Transparantie en publicatie
- 24/7 bereikbaarheid en beschikbaarheid
- Verzuim
- Innovaties
- Opleidingsbudget en realisatie

Merkbaar

- Intrinsieke medewerkerstevredenheid
- Mate van zelforganisatie en handelingsruimte
- Commissies
- Reputatie en identiteit
- Groei
- Lerend vermogen
- Aantrekkelijk werkgeverschap
- Onderzoek en praktijkontwikkeling



Professionele kwaliteit

Professional en team

Meetbaar

- Cliëntveiligheid
- Incidenten en klachten
- Resultaat van zorg en behandeling
- Zorginhoudelijke standaarden en processen
- Prisma-onderzoek incidenten

Merkbaar

- Zelfevaluatie (collegiale reflectie)
- Intrinsieke motivatie (eigenaarschap/cultuur)
- Vrijheidsverruiming
- Inzet zorgtechnologie
- Professionele autonomie
- Samen leren, innoveren en onderzoeken

Kwaliteitsmodel

Kwaliteitsstructuur

De kwaliteitsstructuur van Omring sluit aan bij de integrale organisatievernieuwing, die in 2024 van start is gegaan. Deze structuur is bedacht in 2024 en zal haar beslag gaan krijgen vanaf 2025. De structuur is opgebouwd van de professionals in het primaire proces tot en met de Raad van Bestuur. Nieuw zijn een kwaliteitscommissie op gebieds- of locatieniveau en de concerncommissie Kwaliteit en veiligheid. In de kwaliteitsstructuur is opgenomen hoe de commissies op het gebied van kwaliteit en veiligheid samenhangen met de lijnstructuur. Omring kent de volgende commissies Kwaliteit en veiligheid:

- Hygiëne en infectiepreventie
- Medicatieveiligheid
- Vrijheid en veiligheid
- PRISMA-team

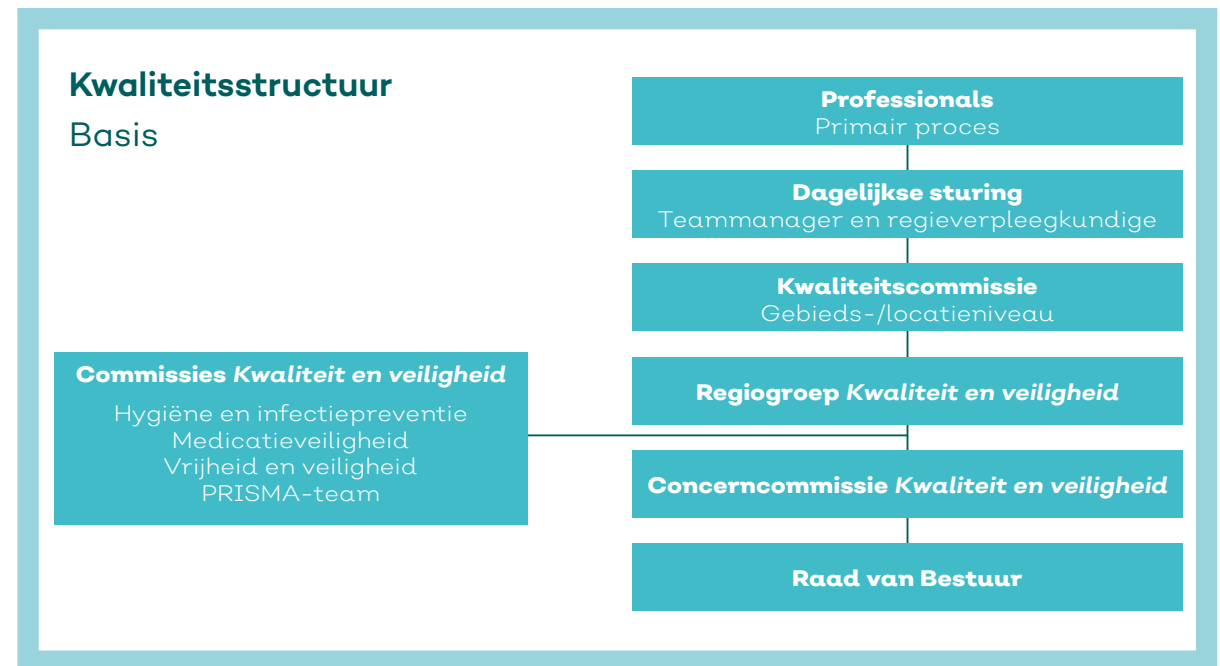
Bovenstaande en andere kwaliteitsonderwerpen zijn opgenomen in de kwaliteitsstructuur, inclusief de daarbij behorende kwaliteitsinstrumenten. Met de komst van het Generiek kompas Samenwerken aan kwaliteit van bestaan en de herziene toetsingskaders van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd zullen de meer algemene instrumenten, zoals de

kwaliteitsscan en teamevaluatie, tegen het licht worden gehouden in 2025. Wij zullen ook kijken hoe wij beter recht kunnen doen aan verhalende kwaliteit.

De commissies Hygiëne en infectiepreventie, Medicatieveiligheid en Vrijheid en veiligheid zijn bezig met een professionaliseringslag, die een vervolg zal krijgen in 2025. In 2024 is een reglement vastgesteld, net als een profiel voor de aandachtsfunctionarissen. Zowel de commissies als de aandachtsfunctionarissen komen zo beter in hun kracht te staan. Alle commissies gaan in 2025 werken met een jaarplan. Een compacte versie van het

jaarverslag zal vanaf 2026 onderdeel uitmaken van het kwaliteitsbeeld. De functionarissen met als aandachtsgebied hygiëne en infectiepreventie en medicatieveiligheid zullen in de loop van 2025 structureel een mini-audit houden. De bedoeling is dat de aandachtspunten uit deze audits worden opgevolgd met de zogenaamde PDCA-cyclus¹ en het SENS-bord².

Er komt een implementatieplan voor de kwaliteitsstructuur, dat in 2025 zal worden uitgerold.



1 PDCA-cyclus: Plan, Do, Check, Act-cyclus

2 SENS: Samen Effectief Naar Succes

Certificering

Omring is ISO 9001 gecertificeerd en beschikt over het Topcare-predicaat. De vakgroep van specialisten ouderengeneeskunde is in 2024 gevisiteerd. In 2025 gaan wij op voor de hercertificatie ISO 9001.

Milieuthermometer Zorg

Het programma Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen kent drie programmalijnen (meer informatie is te vinden in het Bestuursverslag 2024 van Omring):

1. Vitaal & Inclusief
2. Gezonde Omgeving
3. Duurzaam Zorgstelsel

De Milieuthermometer Zorg maakt onderdeel uit van de laatste programmalijn. Met de Milieuthermometer Zorg laat Omring woonzorglocaties certificeren op het gebied van duurzaamheid. De thermometer is een handige manier om duurzaamheid binnen de zorg inzichtelijk te maken en te verbeteren. Duurzaamheid gaat hierbij niet alleen over afvalscheiding of minder energiegebruik, maar over werken aan een gezonde omgeving voor medewerkers, bewoners en bezoekers, nu en in de toekomst. Dit doet Omring op verschillende gebieden: van inkoop tot gebouwbeheer en van voeding tot het verminderen van medicatieverspilling. De Milieuthermometer Zorg is onderdeel van het MVO (Maatschappelijk Verantwoord

Ondernemen) programma van Omring. Er zijn drie niveaus: brons, zilver en goud. Zeven Omring-locaties behaalden in oktober 2024 het bronzen certificaat van de Milieuthermometer Zorgsector: de Hoge Hop, Golfstroom, Westhoek, Gezinspaviljoen, Nicolaas, Sweelinckhof en Martinus.



Terugblik 2024

- Kwaliteitsstructuur van Omring sluit aan bij de integrale organisatievernieuwing
- Reglement voor commissies Hygiëne en infectiepreventie, Medicatieveiligheid en Vrijheid en veiligheid vastgesteld, net als een profiel voor de aandachtsfunctionarissen

Speerpunten 2025

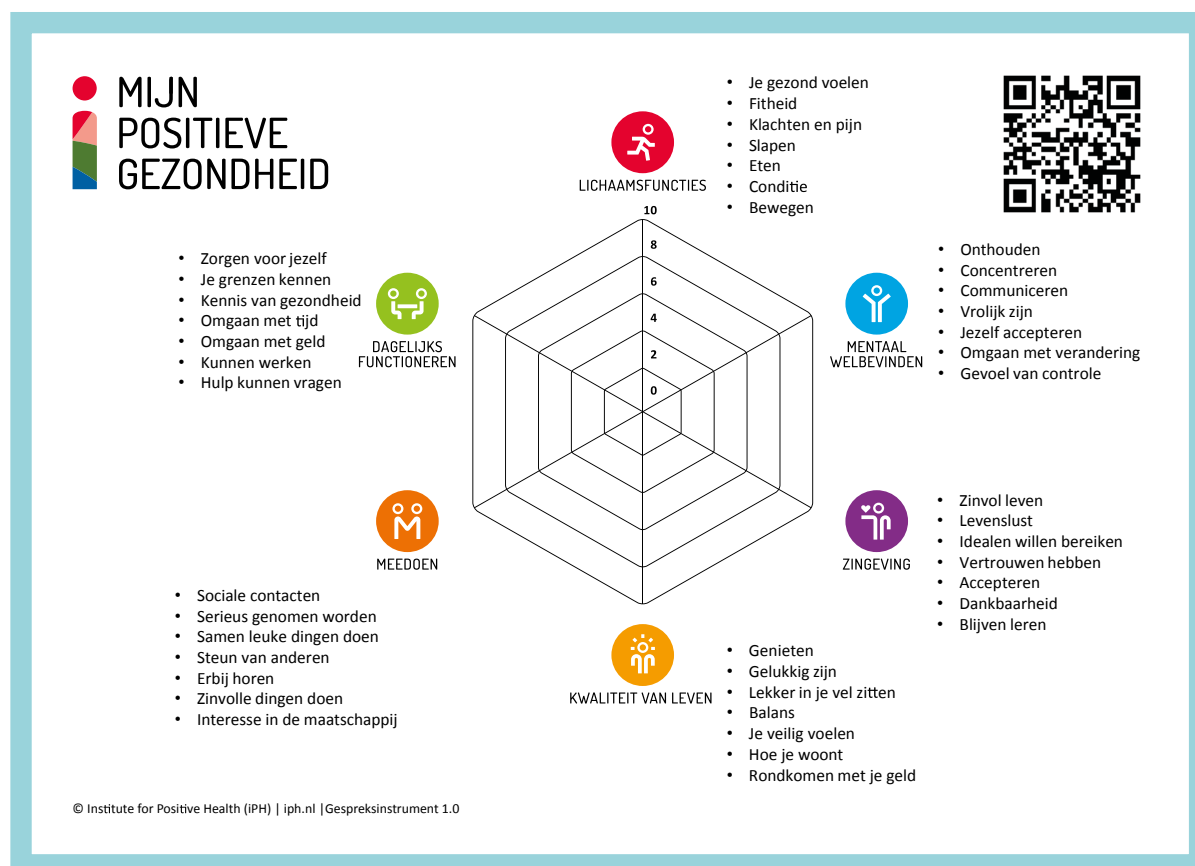
- Hercertificatie ISO 9001
- Kwaliteitsstructuur implementeren
- Kwaliteitsinstrumenten evalueren: kwaliteitsscan, teamevaluatie, verhalende kwaliteit
- Commissies Kwaliteit en veiligheid verder professionaliseren: werken met jaarplan, compact jaarverslag opstellen, mini-audits houden

Bouwsteen 1 Het open gesprek

Bij Bouwsteen 1 staan wij eerst stil bij positieve gezondheid, een belangrijk fundament in de visie van Omring. Vervolgens kijken wij naar methodisch werken. Het werken met RAI³ en een zorgplan maken hier onderdeel van uit. Wij zoomen in op het onderwerp vrijheid en veiligheid. Hierna zoomen wij uit naar de zorgconsulent die tijdens de hele klantreis als gids fungeert voor cliënten, naasten en zorgprofessionals. Ook gaan wij in op de rol van de buurtverbinder.

Positieve Gezondheid

Positieve Gezondheid is één van de belangrijke fundamenten in de visie van Omring. In plaats van de focus te leggen op ziekte ligt het accent op de mens en op zijn of haar veerkracht en op wat het leven betekenisvol maakt. Dit geldt niet alleen voor de cliënten van Omring, maar ook voor de medewerkers. Als zij zichzelf goed kennen, en weten wat voor hen belangrijk is, is het ook makkelijker om het gesprek met de cliënt te kunnen voeren. In het leiderschapsprogramma is in 2024 aandacht besteed aan gesprekstechnieken. Hoe voer je het goede gesprek met je cliënt en welke rol speelt positieve gezondheid hierin? De theatervoorstelling 'Dromen vangen' liet op humoristische manier zien hoe bepaald gedrag een cliënt beïnvloedt. Medewerkers zagen



Positieve gezondheid

hoe het ook anders kan en dat inspireerde hen om het anders te gaan doen. Er werden 329 medewerkers bereikt en de voorstelling is beoordeeld met 4,3 van de 5 sterren.

“Uit de voorstelling ‘Dromen vangen’ nam ik vooral mee dat ik van mijn cliënten goed wil weten wat hun waarden zijn en wat voor hen belangrijk is.”

een Omringmedewerker

Voor 2025 staan workshops ‘Positieve Gezondheid’ op de agenda waarvoor medewerkers zich middels een open inschrijving kunnen opgeven. Tijdens de workshops wordt uitgelegd wat positieve gezondheid voor jezelf en in relatie tot de ander kan betekenen. Hierbij kun je denken aan de vraag hoe je ervoor zorgt dat een cliënt zich durft uit te spreken. De gedachte is dat je door te leren hoe dat bij jezelf werkt je de ander makkelijker kunt begrijpen.

RAI en het goede gesprek

Bij Omring wordt intramuraal al meer dan zeven jaar gebruik gemaakt van RAI. RAI is een risico assessment instrument waarmee de gezondheidsrisico's van cliënten gevalideerd in kaart worden gebracht. Sinds 2024 wordt RAI ook bij VPT-cliënten⁴ thuis afgenomen.

Het is belangrijk om de vragenlijst samen met de cliënt en de mantelzorgers af te nemen. Hierdoor fungeert de RAI ook als instrument of als aanleiding om regelmatig met de cliënt in gesprek te gaan. Elke (zorg) professional kan door observatie of een gesprek met de cliënt zijn of haar input leveren op de vragenlijst. Professionals leren de cliënt en zijn sociale netwerk zo beter kennen. De resultaten uit RAI worden met de cliënt en multidisciplinair team geanalyseerd en besproken, en de doelen worden samen vastgesteld. Afspraken worden vastgelegd in het zorgplan en minimaal elk half jaar geëvalueerd.

Het maken en evalueren van een goed zorgplan

Om goed aan te kunnen blijven sluiten bij de wensen en behoeften van de cliënt hebben zorgprofessionals input nodig vanuit de cliënt



zelf en het netwerk van de cliënt. Omdat wensen en behoeften voortdurend veranderen, wordt dit geborgd in een cyclisch proces. In de behoeften zit ook de afweging hoe om te gaan met risico's. Dit zijn soms moeilijke keuzes die de cliënt en de mantelzorgers samen met het zorgteam weloverwogen zullen maken. Op vastgestelde momenten wordt elk jaar met en door de cliënt en diens mantelzorgers opnieuw beoordeeld of het zorgplan nog voldoende aansluit bij de behoeften en wensen van de cliënt. Naast de halfjaarlijkse gesprekken

⁴ VPT: Volledig Pakket Thuis

kunnen tussentijdse ontwikkelingen altijd meteen worden ingebracht bij het vaste aanspreekpunt van de cliënt en worden verwerkt in het zorgplan. Door goed op de hoogte te zijn van de wensen en behoeften van de cliënt kun je als zorgteam vanaf dag één hierop aansluiten. De cliënt voelt zich zo welkom en gehoord.

Omdat een team van zorgprofessionals in wisseldiensten samenwerkt, is het goed om de afspraken die met de cliënt zijn gemaakt vast te leggen en indien nodig te wijzigen. Dit is een randvoorwaarde om mee te kunnen gaan met veranderingen. De mantelzorgverlener heeft, als de cliënt hiermee akkoord gaat, inzage in het elektronisch cliëntdossier. Zo blijft de mantelzorgverlener betrokken en zo is het mogelijk om makkelijk in te spelen op nieuwe ontwikkelingen, vragen en/of onduidelijkheden.

Inschatting en afweging van risico's bij vrijheid en veiligheid

“Als je vrij bent om te gaan, dan kies je om te blijven.”

cliënt bij Omring

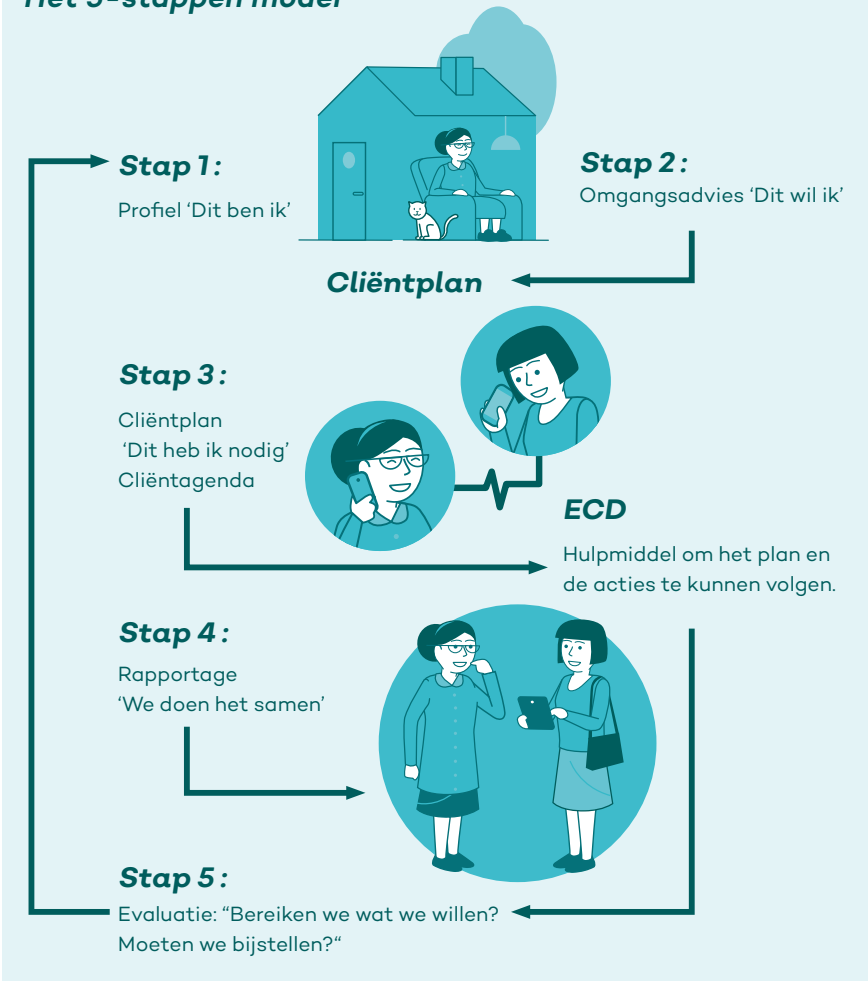
In de visie van Omring op vrijheid en veiligheid is de centrale vraag: hoe kunnen wij als

zorgorganisatie samen met de cliënt en zijn/haar netwerk een balans vinden tussen vrijheid en veiligheid voor de cliënt? Een belangrijk uitgangspunt daarbij is dat het leefplezier van iedere individuele cliënt het hoogste goed is.

Als het gaat om de visie met betrekking tot open deuren, hanteert Omring het principe dat alle deuren open zijn, tenzij dit 'op individuele indicatie en na zorgvuldige afweging niet mogelijk is'.

Op dit moment wordt dit beleid niet eenduidig gehanteerd, aanleiding op het in het project 'Van gesloten naar veilig open' verder uit te werken, te beginnen met een pilot. Een belangrijk onderdeel hiervan is het betrekken van de huidige cliënten van de woonzorglocaties. Wat betekent het voor hen en hun sociale netwerk als de deuren niet meer gesloten zijn? Samen met cliënten en hun informele zorgverleners wegen de professionals af welke risico's open deuren met zich meebrengen en wat dit beleid aan leefplezier oplevert. Dit gesprek dient regelmatig herhaald te worden, omdat de situatie van cliënten

Het 5-stappen model



Bron: Brochure Methodisch werken Omring 2021

kan veranderen. Het zorgvuldig noteren en evalueren van de afspraken in het elektronisch cliëntdossier is van belang, zodat iedereen hiervan op de hoogte is. Met nieuwe cliënten zal dit gesprek gevoerd worden vóórdat zij er komen wonen. Ook dan is het van belang alles vast te leggen in het

dossier. Inzet van technologische hulpmiddelen, zoals GPS⁵, kan behulpzaam zijn bij het realiseren van het opendeurenbeleid.



De rol van de zorgconsulent

De zorgconsulent is binnen Omring gedurende de gehele klantreis de gids voor onze klanten, cliënten, bewoners, naasten en zorgprofessionals. De zorgconsulent is het vaste aanspreekpunt en adviseert en ondersteunt vanaf het eerste contactmoment tot en met het moment dat iemand bij Omring komt wonen. De zorgconsulent sluit aan bij de behoefte van de cliënt en zijn of haar netwerk. Dit doet hij of zij door middel van de methodiek Positieve gezondheid en het stappenmodel Zorg en begeleiding. Hierbij wordt gekeken naar de mogelijkheden van de cliënt zelf, die van het informele netwerk, naar digitale ondersteuning en naar de mogelijkheden in de leefomgeving van de cliënt. Wanneer dit niet voldoet, wordt er gekeken naar de inzet van professionele zorg.

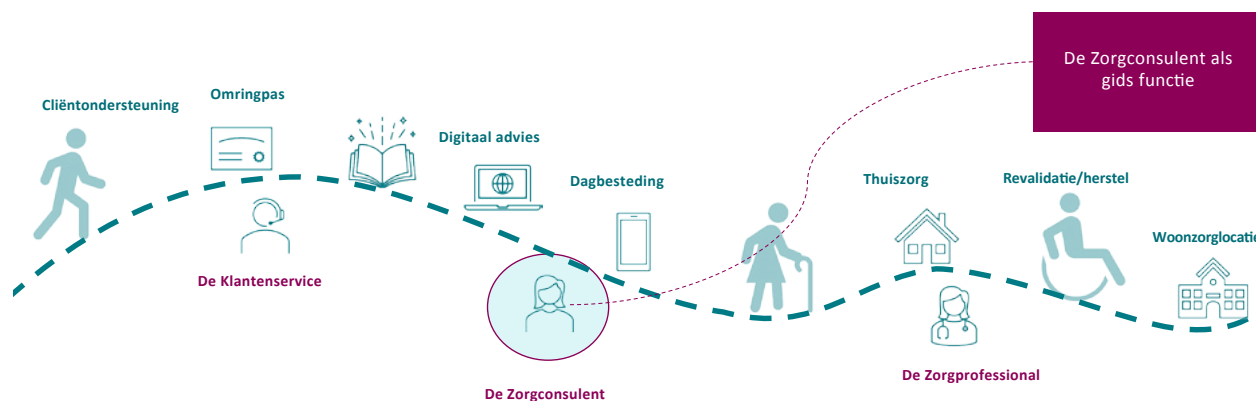
De zorgconsulent kent de cliënt en zijn of haar behoeften en stelt samen een passend (zorg) arrangement samen.

Hij of zij werkt over de verschillende (zorg) domeinen heen en pakt hierin de regiefunctie in de samenwerking met andere organisaties (zorg, welzijn en wonen). Hierbij is de zorgconsulent het vaste aanspreekpunt voor de cliënt en voor onze zorgprofessionals.

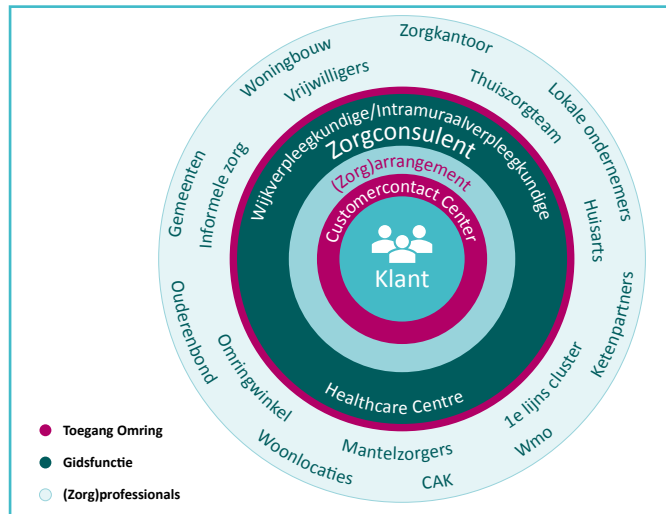
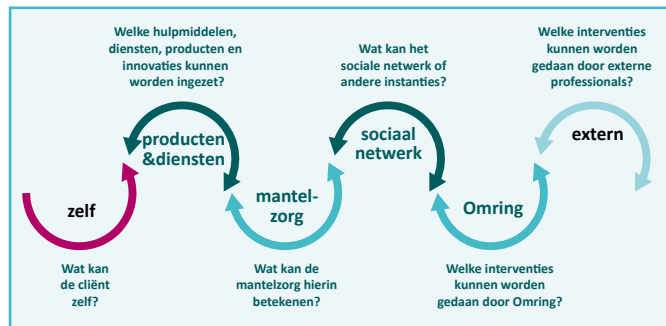
De zorgconsulent heeft een vertrouwensband en gaat vroegtijdig het gesprek aan om de cliënt zo lang mogelijk thuis te kunnen laten wonen en eventueel andere woonmogelijkheden te bespreken. De cliënt ervaart hierdoor een soepel verloop van de klantreis en ontvangt passende adviezen en ondersteuning.

Speerpunten voor 2025 zijn:

- De zorgconsulent de regie geven om voor alle VPT-clieënten arrangementen samen te stellen en om regelmatig te evalueren.
- De zorgconsulent een essentieel onderdeel te laten zijn bij het informeren en activeren van het informele netwerk voor onze woonzorglocaties.
- De gidsfunctie verder positioneren in het werkgebied van Omring.



5 GPS: Global Positioning System



De rol van de buurtverbinder

De buurtverbinder verbindt cliënten van Rigtershof met elkaar en met de wijk door hen te helpen hun netwerk te versterken via de ABCD-methode (Asset Based Community Development; bij Bouwsteen 2 leest u meer hierover). Dit heeft geleid tot diverse

activiteiten en initiatieven, waaronder biljarttoernooien, koffieochtenden, bioscoopbezoek, het jureren van kleurwedstrijden voor de jeugd tijdens Koningsdag en de wandelroute 'ronde Rigtershof' van Walk in the parQ.

Terugblik 2024

- Sinds 2024 wordt RAI ook bij VPT-clënten thuis afgenomen.
- In het leiderschapsprogramma is in 2024 aandacht besteed aan gesprekstechnieken rondom positieve gezondheid.
- De zorgconsulent is binnen Omring gedurende de gehele klantreis de gids voor onze klanten, cliënten, bewoners, naasten en zorgprofessionals.

Speerpunten 2025

- Workshops 'Positieve gezondheid' organiseren.
- Zorgconsulent regie geven om voor alle VPT-clënten. arrangementen samen te stellen en evalueren.
- Zorgconsulent essentieel onderdeel laten zijn bij informeren en activeren van informele netwerk voor woonzorglocaties.
- Gidsfunctie van zorgconsulent verder positioneren.

Bouwsteen 2 Het bouwen van netwerken

Bij Bouwsteen 2 gaan wij in op het netwerk rondom de mens met een zorgvraag, naasten en hun (potentiële) sociale netwerk, vrijwilligers, zorgzame buurten, ABCD⁶ en tot slot op professionele ontwikkelnetwerken.

Het netwerk rondom de mens met een zorgvraag

De [Meerjarenvisie Informele Zorg 2023-2030](#) is bij Omring de basis voor het samenwerken met het netwerk rondom mensen met een zorgvraag. In deze jaren bouwen we hier op drie manieren aan:

1. sociaal netwerk versterken
2. zorgzame buurten ontwikkelen
3. samenspel met informele zorg vergroten

We willen toe naar een situatie waarin professionele zorg ondersteunend is aan de cliënt en zijn of haar eigen netwerk van familie en vrienden, en aan vrijwilligers en/of burgerinitiatieven.

In 2024 is het thema Informele Zorg binnen Omring op de kaart gezet door middel van:

- Het formeren van een team Informele Zorg, bestaande uit een programmamanager en twee projectleiders. Vanaf 2025 worden dit 1 adviseur en twee of drie projectleiders/

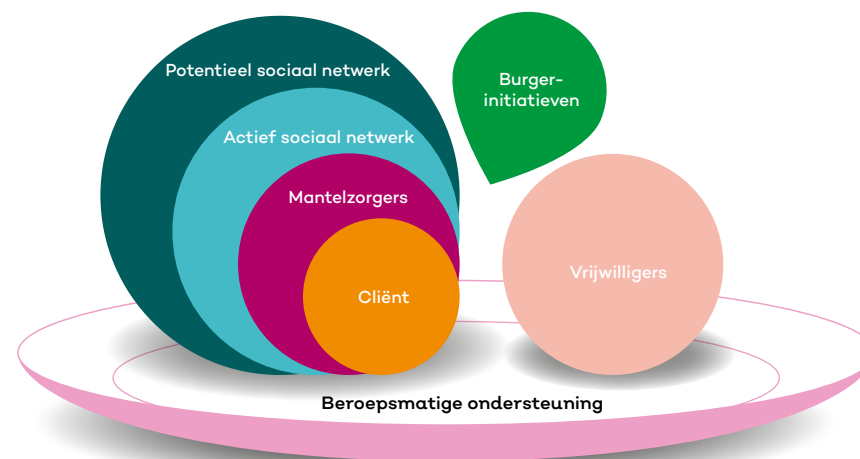
projectmedewerkers.

- Het geven van verschillende presentaties door de programmamanager. Zowel intern, bijvoorbeeld aan regiomanagementteams, als extern, bijvoorbeeld tijdens familiebijeenkomsten op locatie.
- Een klankbordgroep van managers Zorg en Bedrijfsvoering.
- Het meenemen van informele zorg in de verschillende propositie-ontwikkelingen.
- De iZi-coalitie Omring (zie tekst hierna).
- Het geven van trainingen als pilot aan een aantal teams.

Het thema leeft en dat merken we aan de teams die graag aan de slag willen gaan en bij projectleiders met vragen komen. Verschillende teams hebben informatiebijeenkomsten over informele zorg georganiseerd voor familieleden van cliënten, als eerste stap richting een nauwere samenwerking.

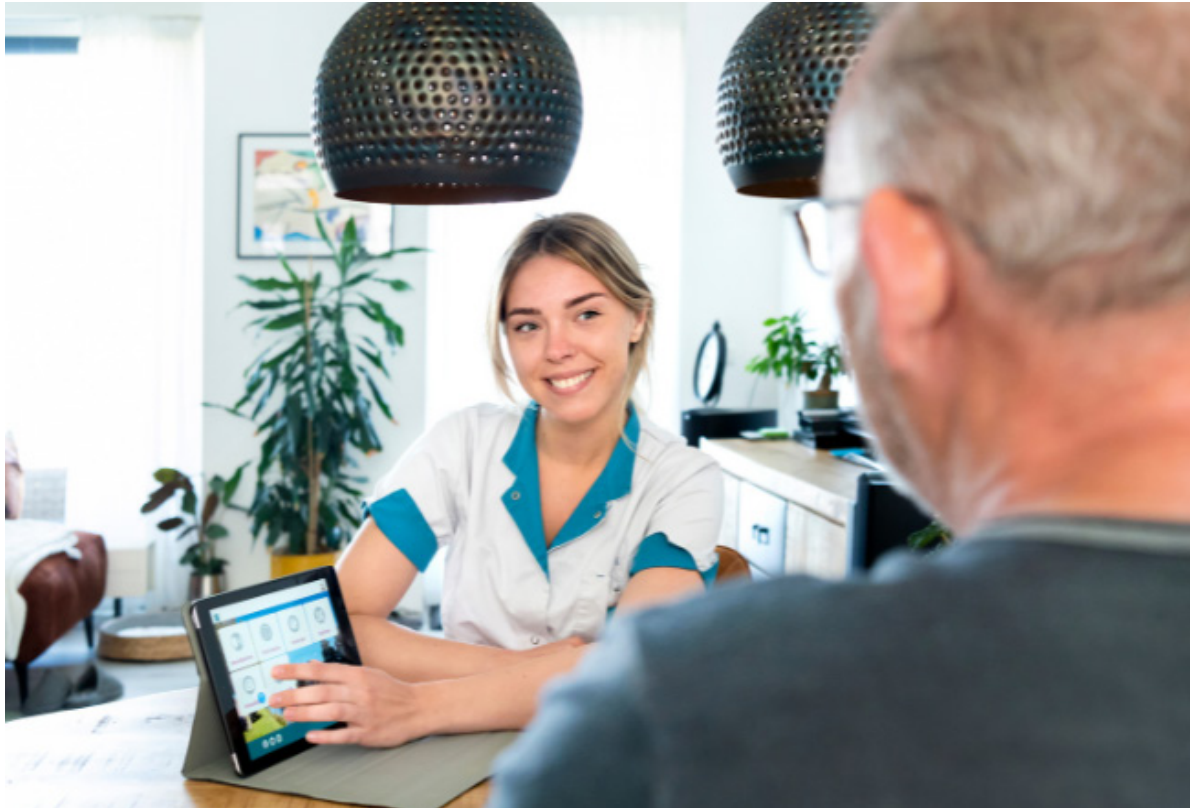
Het iZi-netwerk

iZi is een landelijk lerend netwerk voor VVT-organisaties⁷. iZi gelooft dat een duurzame en toekomstbestendige zorg niet kan zonder informele zorg. In 2024 is Omring een eigen



⁶ ABCD: Asset Based Community Development

⁷ VVT: Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg



impactcoalitie gestart, bestaande uit projectleiders informele zorg en zorgprofessionals (met een afvaardiging van twee intramurale teams en een extramuraal team). Via de iZi-impactcoalitie leren medewerkers het veranderproces van binnenuit de organisatie aan te jagen. Zij zetten zich in voor het verder brengen van een gelijkwaardige samenwerking met informele zorg. Hiervoor worden ze toegerust met trainingen door het iZi-team. Zie ook: <https://izi.nu/de-izi-impactcoalities-en-toekomstbestendige-zorg/>

In lijn met de Meerjarenvisie is een [Programma Informele Zorg](#) ontwikkeld met concrete acties om de beweging in gang te zetten. De belangrijkste doelgroepen binnen het programma Informele zorg bespreken we hieronder.

Naasten en hun (potentiële) sociale netwerk

In 2024 zijn we met drie intramurale teams die graag meer met informele zorg wilden doen aan de slag gegaan. Twee van deze teams

nemen ook deel aan de iZi-impactcoalitie en worden vanuit daar ondersteund. Tools ter ondersteuning van het betrekken van naasten en hun sociale netwerk zijn klaargezet en met de teams gedeeld. In een proeftuinsetting werden en worden de tools in 2024 en begin 2025 getest op de vragen: wat levert het op, wie kan de tools het beste gebruiken en op welk moment in het zorgproces? De tools staan op het intranet van Omring bij het onderwerp Informele zorg. Het gaat om:

- Het Ecogram voor het in kaart brengen van het sociale netwerk van de cliënt.
- Het Netwerk StartGesprek om naasten van een nieuwe cliënt beter te leren kennen en samenwerking in de zorg te bespreken.
- De 3-minutencheck om overbelasting bij mantelzorgers te signaleren.
- Een draaiboek voor een informatiebijeenkomst voor familie en naasten om hen te informeren hoe we hen meer willen betrekken bij de zorgverlening.

Ook is de training 'Informele zorg/Coup' ontwikkeld om zorgprofessionals (niveau 3 t/m 6) te ondersteunen in het betrekken van naasten en hun sociale netwerk bij de zorg voor cliënten, op basis van de Coup-methodiek (Contact leggen, Ondersteunen, Uitnodigen en Participeren).

In 2025 zullen alle intramurale teams en thuiszorgteams deze training ontvangen, worden de tools geïmplementeerd en vindt er begeleiding en ondersteuning van de teams plaats. Ook wordt de externe communicatie

aangepast, zoals de website en brochures. In 2024 vonden ook voorbereidende werkzaamheden plaats op het gebied van beleidsontwikkeling van Omring als mantelzorgvriendelijke organisatie. Daarnaast is aan een sociale business case gewerkt (SROI)⁸ voor de Samenzorgacademie (zie bouwsteen 4).

Vrijwilligers

Het vrijwilligersbeleid werd en wordt in 2024 en 2025 herzien en waar nodig uitgebreid. Ook wordt gekeken naar herpositionering van vrijwilligers binnen de organisatie en naar een nauwere en gelijkwaardigere samenwerking met de teams. Er zijn en worden stappen gezet om vrijwilligers in bredere zin en op meer plekken binnen Omring in te zetten. Activiteiten die hieraan bij hebben gedragen zijn:

- Een pilot met vrijwilligers op GRZ-afdeling⁹ Lavendel van onze locatie Lindendael. Deze pilot heeft uitgewezen dat inzet van vrijwilligers in de GRZ de werkdruk van de zorgprofessionals verlicht en dat het bijdraagt aan meer een-op-een aandacht voor cliënten. Kanttekening hierbij is dat er op GRZ-afdelingen nog niet met vrijwilligers werd gewerkt en zij daardoor niet direct gelijkwaardig gepositioneerd konden worden. Communicatie tussen teammanagers en een

coördinator Informele Zorg waren hierbij van belang.

- De propositie van vrijwilligers in de thuissituatie.
- De ontwikkeling van bredere functiecompetentieprofielen voor vrijwilligers door het Vrijwilligersplein, om zo gericht te kunnen werven. Dit loopt op dit moment nog.

Daarnaast is in 2024 met MEE & de Wering een samenwerking opgezet voor de inzet van vrijwilligers Laatste Levensfase (VPTZ).¹⁰ Cliënten van Omring uit de gemeenten Drechterland, Enkhuizen, Hoorn, Medemblik, Opmeer, Koggenland en Stede Broec kunnen een beroep doen op de inzet van een vrijwilliger, die gespecialiseerd is in het bieden van palliatieve zorg. Deze samenwerking wordt in 2025 voortgezet.

Zorgzame buurten

Vanuit het Westfries WoonZorgPact (WFWZP) wordt sinds 2023 gewerkt aan het project 'Zorgzame buurt' van Stede Broec; met buurtkamers, wijkondersteuner en buurtverbinders.

Behaalde resultaten in 2024 zijn:

- Een samenhangende aanpak van zorg en

welzijn is ontwikkeld in de buurt.

- Sociale netwerken tussen inwoners zijn versterkt, wat heeft bijgedragen aan een hechtere gemeenschap.
- Verdere implementatie van buurtgerichte zorgoplossingen om bewoners langer thuis te laten wonen.
- Het opzetten van nieuwe ontmoetingsplekken en activiteiten binnen de buurt.

ABCD (Asset Based Community Development)

Om tot een zorgzame buurt te komen, werken we vanuit het gedachtegoed van de ABCD-methode. Werken vanuit ABCD betekent: het zichtbaar maken, versterken en onderhouden van de gemeenschap. Het vertrekpunt zijn de assets van de gemeenschap: de talenten, vaardigheden en passies die al aanwezig zijn. Maar denk ook aan de culturele, historische, economische en fysieke bronnen en middelen. Community building brengt dit allemaal samen, zodat mensen binnen een gemeenschap alles wat al aanwezig is zelf gaan ervaren en benutten. Met en voor elkaar dus, denk aan hulp bieden, je inzetten voor de buurt en samenwerken met professionele organisaties. Asset Based Community Development is het proces dat mensen samenbrengt en hen in

8 SROI: Social Return On Investment. Hierbij wordt ook gekeken naar de maatschappelijke meerwaarde die wordt bereikt

9 GRZ: Geriatrische RevalidatieZorg

10 VPTZ: Vrijwilligers Palliatieve Terminale Zorg



staat stelt samen een positieve verandering in hun buurt, wijk, dorp of stad te realiseren. Het is een bottom-up activiteit; niet gericht op het bereiken van een doel, maar op het versterken van bewoners, zodat zij hun eigen doelen kunnen bereiken. Een zorgzame buurt is niet vóór bewoners maar dóór bewoners. Een buurt is meer dan een plek waar je woont en slaapt. Buurten zijn een ontmoetingsplaats voor bewoners, waar ook verenigingen, voorzieningen en overheden elkaar kruisen. De

kracht van een buurt begint bij de talenten en vaardigheden van iedereen die er komt en woont. Hoe vaker mensen elkaar ontmoeten, samenwerken en samen de agenda van hun buurt bepalen, des te hoger de veerkracht van de gemeenschap zal zijn.

Professionele ontwikkelnetwerken

Omring werkt al jaren samen met andere ketenpartners om de zorg voor burgers in de regio te verbeteren en versterken. Integrale




ketenzorg neerzetten kun je als organisatie niet alleen. We zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor toegankelijke, betaalbare en solidaire gezondheidszorg.

Samenwerken in een netwerk start met een gezamenlijke visie op de maatschappelijke opgave en een ambitie om deze met elkaar op te pakken. Het samenwerken aan deze opgave is een complex samenspel van beperkende en stimulerende factoren binnen zowel de interne organisatie als het netwerk. Het succesvol samenwerken met ketenpartners vraagt commitment vanuit verschillende organisaties om een actieve bijdrage te leveren aan de doorontwikkeling van netwerkzorg. Daarnaast is bereidheid nodig om een verantwoordelijkheid te dragen voor het eindresultaat.

WOZO (Ondersteuning en Zorg voor Ouderen)

WOZO draagt bij aan een brede maatschappelijke beweging om een omslag te maken in de organisatie van ondersteuning en zorg. Het is een omslag die zich aanpast aan de veranderde voorkeuren van ouderen en daarmee de financiële en personele houdbaarheid bevordert. Omring maakt deel uit van Sigra Noord-Holland Noord/ ZWplus: een samenwerkingsverband van 23 zorg- en welzijnsorganisaties in de regio Noord-Holland Noord. Het richt zich op arbeidsmarkt en onderwijs, met als doel de samenhang, kwaliteit en efficiëntie van zorg en welzijn te verbeteren. De afbeelding laat zien langs welke 5 WOZO-

programmaliijnen de kwaliteitsmiddelen worden ingezet en de krachten in de regio zijn gebundeld. Omring is voorzitter van de regiobestuurstafel.

Krachten bundelen in de regio: 5 programmaliijnen WOZO						
Programmaliijnen	RSO digitalisering	Leren is Werken, Werken is Leren	Inzet technologie	Duurzame medische zorg	Netwerkvorming langer thuis – minder professionele zorg	
<i>Toelichting</i>	Gezamenlijke ICT-infrastructuur verder opzetten	Gezamenlijk opleiden in de regio. Leerwerktrajecten opschalen en in de hele regio borgen, van instroom tot leerwerkklimaat.	Technologie in de (zorg)praktijk brengen. implementatie 'toolkit technologie' en regionaal kennisplatform.	Samenwerken en innovaties in werkwijze rondom VS, SO, GZ-psychologen, huisartsen. Specifieke behandel-deskundigheid borgen in de regio.	Subregionale netwerken met sociale partners, zoals woonzorg coöperaties, gemeentes, etc. Uitvoeren deelprojecten in 3 subregio's, Kijken waar zorg verschoven kan worden naar het sociale domein.	
<i>Organisaties</i>	26	21	16	12	32	
<i>Wapenfeiten</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ E-trs medicatie verstrekking ✓ Deelname alle organisaties 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hybride praktijkleren voor brede doelgroep in alle ROC's. ✓ Verbetering LeerWerkklimaat in alle organisaties. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gezamenlijke e-nurse in de regio. ✓ Regionaal kennisplatform voor professionals. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Toename instroom VS in opleiding ✓ Regionaal netwerk VS kennisdeling ✓ Verkenning samenwerking SO 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 10 deelbare projecten in de subregio's ✓ Vitale netwerken met actieve partners in de regio ✓ Gezamenlijke jaarplannen 2024 	
 Kennisdeling door & voor professionals		 Verbinden en versterken bestaande samenwerking		 Gezamenlijke route naar toekomstbestendige zorg		 Doen in de praktijk als startpunt 1

Bestaande netwerken en de rol van de cliënt

Omring participeert in vele netwerken, waarbij er continu getoetst wordt welke impact de veranderingen hebben op het proces. Er zijn platforms waar persona's gebruikt worden, zodat de cliënt op het netvlies van de betrokkenen blijft. Zo is bijvoorbeeld in het Regioplatform 'Hendrik' geïntroduceerd.

Uitdagingen

Het samenwerken in een professioneel netwerk is niet altijd gemakkelijk. Het vraagt van organisaties dat zij een continue afweging maken tussen de interne en externe belangen en deze bij elkaar weten te brengen. Ook vormen onderlinge verschillen in de inrichting van werkprocessen interessante uitdagingen:

Resultaten uit de praktijk

Inmiddels zijn in de regio al mooie stappen gezet. Zo is er een formulier opgeleverd voor proactieve zorgplanning, waarbij iedere deelnemende partij op dezelfde wijze uitvraagt en vastlegt wat belangrijk is voor ouderen en hoe de zorg daarop afgestemd kan worden. Ook wordt er met elkaar gekeken hoe we de spoedeisende zorg met elkaar in de toekomst beschikbaar houden voor iedereen die deze nodig heeft. Dit doen we onder meer door veel meer met elkaar samen te werken en te kijken welke zorgverlener passend is bij de specifieke zorgvraag.

Wat het programma van Regioplatform kan betekenen voor mensen zoals Hendrik

Dit is Hendrik
Hij woont in De Rijp

- Sinds twee jaar is hij weduwnaar, zijn dochter woont in Amsterdam.
- Hendrik heeft COPD, hartfalen en is op leeftijd.
- Hij kan huishoudelijke taken niet goed uitvoeren, kookt nauwelijks nog.
- Hij is snel duizelig en er is kans op vallen.

Triage & Transfer

Sneller passende zorg op de juiste plek
Goede samenwerking tussen huisarts, ziekenhuis en ouderenzorg, en juiste kennis over kwetsbare ouderen bij een (acute) zorgvraag, voorkomt onnodige ziekenhuisopname. Hierdoor kan Hendrik sneller naar een herstelplek of huis.

Zorg Dichtbij

Centrale monitoring
Een centrale plek waar monitoring gedaan wordt, van gezondheidsmetingen, valdetectie, alarmering, beeldzorg.

Zorg thuis
Wanneer Hendrik teveel vocht vasthoudt, hoeft hij niet naar het ziekenhuis, maar krijgt hij in zijn vertrouwde omgeving medicijnen toegediend via een infuus.

Netwerkzorg

Inzicht in patiëntinformatie
Doordat de zorgverleners de wensen van Hendrik kennen over zijn laatste levensfase, krijgt hij de zorg die hij wil, en geen ongewenste zorg.

Regioplatform

Toekomst

Samenwerken blijft in de toekomst een van de belangrijkste manieren om de maatschappelijke uitdagingen aan te kunnen. Waar je als organisaties de handen ineen kunt slaan, sta je sterker en heeft dit positieve effecten op de kwaliteit en toegankelijkheid voor de zorg van iedere burger in de regio.

Ook worden cliënten betrokken bij het nadenken over de ontwikkelingen binnen de platforms. Dit gebeurt voornamelijk via deelname vanuit de cliëntenraden. Er worden regelmatig sessies georganiseerd waarin input wordt opgehaald voor vervolgstappen in de programma's.

ga met elkaar in gesprek over wat nu passend is voor iedereen in de regio. Soms zal er iets uniform gemaakt worden, soms zijn onderlinge verschillen acceptabel. In ieder geval is het met elkaar in gesprek blijven dé manier om met elkaar de uitdagingen aan te gaan.

Terugblik 2024

- In 2024 is het thema Informele Zorg binnen Omring op de kaart gezet.
- In 2024 is Omring een eigen impactcoalitie gestart, bestaande uit projectleiders informele zorg en zorgprofessionals.
- Om tot een zorgzame buurt te komen, werken we vanuit het gedachtegoed van de ABCD-methode.
- In het Regioplatform is persona 'Hendrik' geïntroduceerd, waarmee we stimuleren dat cliënten op het netvlies van de betrokkenen blijft.
- Er is een formulier opgeleverd voor proactieve zorgplanning, waarbij iedere deelnemende partij op dezelfde wijze uitvraagt en vastlegt wat belangrijk is voor ouderen en hoe de zorg daarop afgestemd kan worden.

Speerpunten 2025

- Tools om naasten te betrekken en hun sociale netwerk testen en implementeren.
- Training 'Informele Zorg/Coup' volgen door alle intramurale- en thuiszorgteams. Begeleiden en ondersteunen van teams.
- Aanpassen van externe communicatie over informele zorg.
- Herzien van vrijwilligersbeleid.
- Samenwerking voor inzet van vrijwilligers in laatste levensfase voortzetten met MEE & de Wering.

Bouwsteen 3 Het werk organiseren

Bij **Bouwsteen 3** komen **waarderend werkgeverschap, Samen Vitaal, innovaties, roosteren, duaal leiderschap en medezeggenschap aan de orde.**

Waarderend werkgeverschap bij Omring

In 2024 is aan het begrip ‘waarderend werkgeven’ betekenis gegeven: *Omring wil graag dat alle medewerkers zich gewaardeerd, gerespecteerd en betrokken voelen. Als Omringer voel je je veilig om helemaal jezelf te zijn: we omringen iedereen, we waarderen je zoals je bent en respecteren waar je voor staat en waar je vandaan komt. We willen dat je je als medewerker verbonden voelt met de organisatie en dat je ervaart dat het extra waarde heeft om voor Omring te werken en een ‘Omringer’ te zijn. “Samen kunnen wij meer dan jij alleen”.*

Om dit te bewerkstelligen is het belangrijk als organisatie ervoor te zorgen dat alle randvoorwaarden en mogelijkheden op orde zijn om medewerkers maximaal te kunnen faciliteren en ontzorgen. Vervolgens is de teammanager of leidinggevende de belangrijkste schakel tussen de organisatie en de individuele medewerker. Deze zorgt voor de persoonlijke afstemming van de randvoorwaarden en mogelijkheden voor wat betreft de wensen en ambities van de medewerker. Op die manier kan

de teammanager of leidinggevende de medewerkers persoonlijk omringen met de beste zorg en aandacht dichtbij, zodat zij de beste zorg dichtbij aan de cliënten kunnen geven. Dát is waarderend leidinggeven.

In 2025 zal dit gedachtengoed overal in de organisatie onder de aandacht worden gebracht en als basis dienen voor alle verdere activiteiten en ontwikkelingen rondom dit thema.



Samen Vitaal

Omring wil een vitale organisatie zijn met vitale medewerkers. Omring wil het vergroten van de vitaliteit van medewerkers faciliteren. Dan is het ook belangrijk dat medewerkers de regie nemen over hun eigen vitaliteit. Positieve Gezondheid is daarbij richtinggevend in de arbeidsrelatie.

In 2024 heeft Omring geïnvesteerd in het programma Samen Vitaal. Er zijn dat jaar met diverse interventies 1266 medewerkers bereikt.

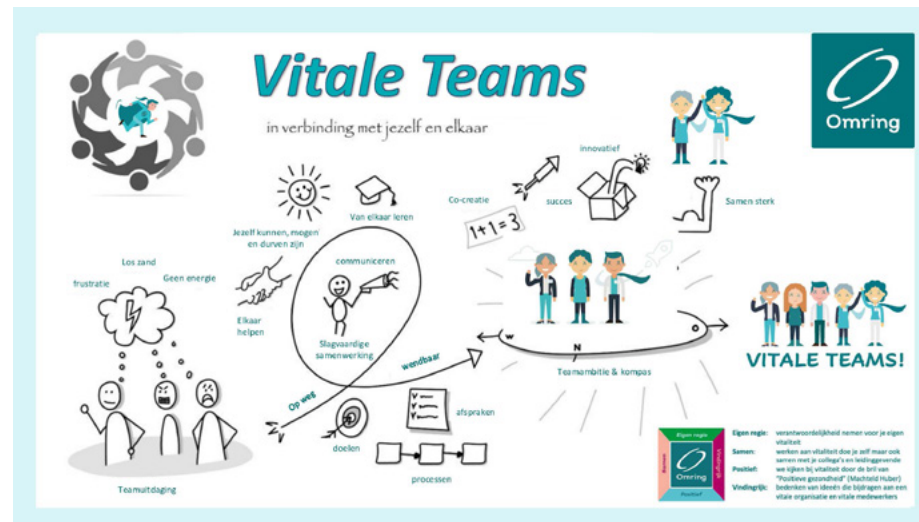
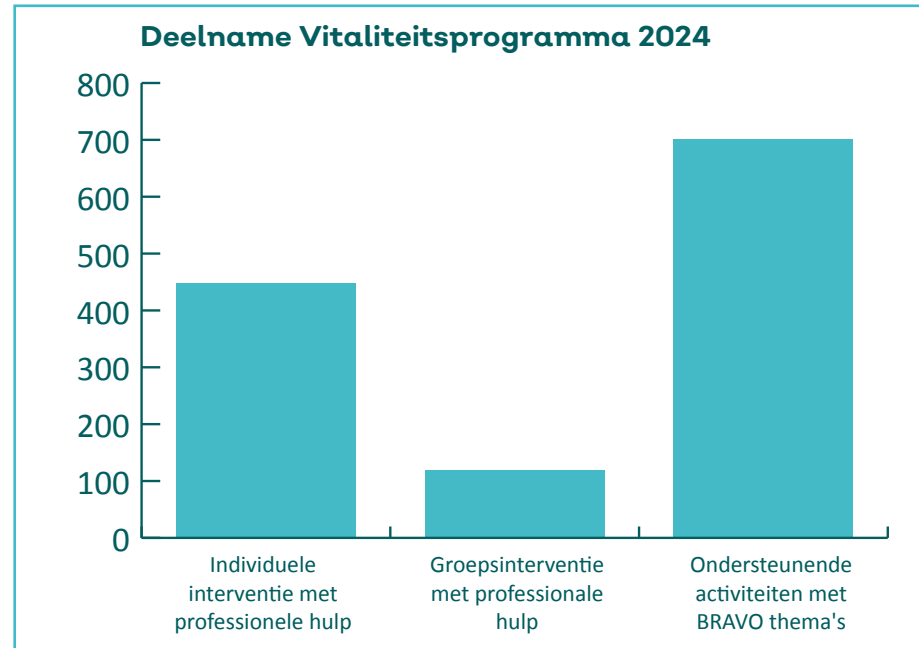
De interventies zijn gericht op gedragsverandering en worden meestal met een 8 of hoger beoordeeld.

Een aantal quotes uit de evaluaties zijn:

Maatschappelijk werk

“Door gesprekken leerde ik anders naar de situatie kijken. Daardoor gaat het nu weer goed met me.”

“Ik heb er heel veel aan gehad! Dat merkte ik al snel en mijn omgeving ook. Ik had meer grip en tools hoe ik met zeer moeilijke zaken in mijn leven, zoals rouw, om kon gaan. Ik ben erg dankbaar voor de hulp.”



Loopbaancoach

“Ik heb een voorbereiding gemaakt voor het aankomende jaargesprek, waarin ik mijn doel door middel van mijn kernwaardes helder naar voren wil brengen.”

“Het advies maakte mij bewust van welke waarde ik toeken aan mijn werk en of ik daar nou echt gelukkiger van werd. Dit hielp mij bij de beslissing om niet langer te willen doen wat ik deed. Het was fijn om met iemand te sparren hierover. Door een nieuw doel te stellen, kwam ik tot nieuwe inzichten.”

Daarnaast kent Omring een programma Vitale teams. Een belangrijke sleutel naar een vitale organisatie met vitale teams is vitaal leiderschap: een proactieve, positieve aanpak om medewerkers continu met energie en werkplezier te laten werken, leren en presteren. De focus ligt hierbij op het versterken van een positieve werkbeleving en het vergroten van het welbevinden en werkplezier van de medewerkers. Dit wordt ook wel amplitie genoemd.

Innovaties

Omring.LAB

Innoveren, Inspireren en Informeren. Dat is Omring.LAB. Een inspirerende plek waar wordt geëxperimenteerd met innovaties en ideeën worden uitgewisseld. Samen werken we aan het continu verbeteren en vernieuwen van de zorg. Om oplossingen te bieden voor de uitdagingen van de toekomst. En dat leidt tot mooie ontwikkelingen, onder meer op het gebied van sensortechnologie, informatieoverdracht en veiligheid.

De zorg van morgen vraagt om samen slimmer werken. Digitaal-zijn hoort gewoonweg bij de rol van de zorgprofessional van nu. Om deze ontwikkelde en verkregen kennis verder te verspreiden is er binnen Omring.LAB een studio ingericht. Hier worden webinars, video's en podcasts opgenomen waarmee we mensen informeren en inspireren over innovatieve oplossingen. Zo wordt Omring.LAB binnen en buiten Omring een communicatie platform over innovatie.

Innovaties waaraan we in 2024 werkten waren onder meer een zitdouchecabine, Otium (een GPS sensor voor mensen met dementie), dagstructuurondersteuning door middel van slimme technologie die helpt bij iemands persoonlijke dagplanning, maar ook Nushu, een schoen die sensoren bevat waardoor real-time biofeedback (trillingen) gegeven kan worden. Door deze biofeedback kunnen de schoenen helpen het lopen te verbeteren, haperingen bij het lopen en vallen te voorkomen bij mensen met neurologische aandoeningen, zoals Parkinson. Daarnaast kunnen de smart schoenen uitgebreide loopanalyses uitvoeren, binnen en buiten de kliniek.



Sociale robots

Voor 2025 willen we verkennen welke mogelijkheden sociale robots ons kunnen bieden. Sociale robots kunnen interactie hebben met mensen. Ze zien eruit als mensen of hebben er eigenschappen van. Sociale robots zijn sterk in opkomst: ze zijn van meerwaarde bij de behoefte aan sociaal contact in situaties waarbij zorgverleners daar de tijd onvoldoende voor hebben. Daarnaast kunnen ze functies vervullen vergelijkbaar met die van een huisdier, maar dan zonder de verzorging daarvan.



Ingezet/getest in 2024

- Beeldzorg: we leveren beeldzorg aan circa 25 cliënten in de thuiszorg.
- Medicijndispenser: maandelijks nemen meer dan 250 cliënten in de thuiszorg zelfstandig hun medicatie in met behulp van Medido.
- Zorgtechnologie voor welzijn: op locaties wordt gebruik gemaakt van onder andere de CRDL¹¹ (voor verbinding), Qwiek.snooze en Somnox (voor rust) en illi-tv (voor entertainment).
- Promeso Vital Signs Monitor: dit hulpmiddel zorgt ervoor dat metingen van vitale waarden (zoals bloeddruk, saturatie en temperatuur) vanuit het apparaat direct verwerkt worden in het elektronisch cliëntdossier. De monitor wordt gebruikt op GRZ-afdelingen.
- Tena Identifi: wordt gebruikt om gedurende drie opeenvolgende dagen (72 uur) informatie te verzamelen over het urineren. De sensoren in het speciale incontinentiemateriaal registreren de hoeveelheid urine én het tijdstip waarop geürineerd wordt. Op basis van de gegevens wordt automatisch een cliëntgebonden analyse gegenereerd. Aan de hand van deze analyse kan de incontinentiezorg per cliënt worden geregeld. Tena Identifi zorgt ervoor dat de zorg beter afgestemd kan worden op de behoefte van de cliënt.

Overige innovaties die zijn ingezet zijn:

- Freestyle Libre (sensor voor het meten van bloedsuikervwaarden)
- Medimo (een elektronisch voorschrijfsysteem voor medicatie)
- Skincair (medische hoeslakens tegen decubitus of 'doorliggen')
- PureWick (innovatieve manier om urineverlies te monitoren)
- Oogdruppelbril
- Klittenbandzwachtels
- HelpSoq/Doff N' Donner (een aantrekhulp voor steunkousen)



Oogdruppelbril

11 CRDL: Cradle

Getest in 2024

- Momo BedSense (intramuraal): hierbij sturen bedsensoren onder het matras informatie door naar de app op de telefoon van de zorgprofessional. Hierdoor weet de zorg of iemand veilig in bed ligt, de intentie heeft om uit bed te stappen of wellicht gedraaid moet worden. Op twee locaties (circa 100 bedden in totaal) is de Momo BedSense getest, waarbij bleek dat het hulpmiddel bijdraagt aan een veilige en rustige nacht voor zowel cliënten als zorgprofessionals. In 2025 gaan we opschalen naar zeven locaties (circa 450 bedden).
- Wolk heupairbag: dit is een riem/shorts die de heupen beschermt bij een zijwaartse val en zo de impact van de val kan verkleinen. De Wolk heupairbag wordt intramuraal getest en de resultaten worden begin 2025 verwacht.
- Virtual reality (VR) bij wondzorg: er is kleinschalig getest of het dragen van een VR-bril bijdraagt aan afleiding van de pijn tijdens een wondbehandeling. De eerste resultaten waren positief. In 2025 kijkt Omring hoe we VR breder kunnen inzetten.

Komende ontwikkelingen

In 2025 gaan we ons voornamelijk richten op (het testen van) innovaties die bijdragen aan het behoud van de eigen regie en/of arbeidstijdbesparing. Een paar voorbeelden:

- GPS-technologie voor interne en externe leefcirkels om medewerkers te ondersteunen

bij de uitvoering van het opendeurenbeleid, en om cliënten meer veiligheid te bieden.

- Schoenen die bijdragen aan een verbeterd looppatroon voor mensen met parkinson, zodat zij langer zelfstandig kunnen blijven.
- Hulpmiddelen die ondersteunen bij dagstructuur en het geven van herinneringen.
- Robots die repetitieve (facilitaire) taken kunnen overnemen of juist voor sociale interactie kunnen zorgen.



Medido, medicijndispenser

Roosteren is een vak

“Bij goede werkomstandigheden hoort een gezond rooster.”

medewerker van Omring

Aanleiding

Het roosteren en plannen werd altijd door medewerkers uit de zorg naast hun reguliere werk gedaan. Bijvoorbeeld door een verzorgende IG¹² die het roosteren erbij deed. Dit gebeurde zowel op de woonzorglocaties als extramuraal. Door de krappe arbeidsmarkt en groeiende zorgvraag waren zorgprofessionals hier steeds meer tijd aan kwijt. Het werd een steeds grotere uitdaging om een kloppend rooster te maken én alle cliënten te kunnen blijven helpen. Het is tijd om het professioneler aan te pakken. Want roosteren en plannen is een vak, dat voldoende aandacht, scholing en ondersteuning verdient.

Wat is zoal gedaan?

Omring is gestart met het opstellen van een geharmoniseerd roosterbeleid. Daarna is gekeken wie gaat roosteren. Er is besloten om van roosteren en plannen een echte functie te maken.

Vanaf 1 februari 2025 is daarom gestart met een planbureau. Het vervolg is dat alle planners goed geschoold worden in het roosteren en plannen.

Wat zijn de belangrijkste resultaten?

Op 1 januari 2024 is het geharmoniseerd roosterbeleid geïntroduceerd. Daarin hebben we alles vastgelegd rondom het rooster. Het belangrijkste is dat roosterbeleid voor iedereen duidelijk en hetzelfde is. Verder krijgen de roosteraars en planners meer ondersteuning en scholing. Ook helpen ze elkaar onderling, bijvoorbeeld via het Teams-kanaal Rooster en Werktijden. Het rooster- en planapplicatie van ONS heeft belangrijke verbeteringen en extra toepassingen gekregen. Alle documenten over roosteren staan op één plek. Daarnaast is er meer aandacht voor roosteren en plannen bij de managers.

Hoe wordt Omring hier beter van?

Door de inzet van professionele roosteraars kan efficiënter geroosterd en gepland worden. Daarmee kunnen we meer cliënten beter helpen. Ook verwachten we dat het bijdraagt aan gezonder roosteren. Denk hierbij onder andere aan niet te veel diensten achter elkaar inroosteren en zoveel mogelijk voorwaarts (met de klok mee) roteren.



12 Verzorgende IG: Verzorgende Individuele Gezondheidszorg

Duaal leiderschap

Omring duaal leiderschap betekent dat de regieverpleegkundigen en teammanagers samenwerken, hun eigen vakkennis en verantwoordelijkheden delen, en gezamenlijk het team aansturen met optimale cliëntenzorg als gemeenschappelijk doel.

Omring duaal leiderschap



Definitie "Omring duaal leiderschap betekent dat de regieverpleegkundigen en teammanagers samenwerken, hun eigen vakkennis en verantwoordelijkheden delen, en gezamenlijk het team aansturen met optimale cliëntenzorg als gemeenschappelijk doel."

Het doel: De cliënt centraal dus, de medewerker op 1 en zorgprofessionals in positie!



- Samenwerken in de driehoek**
 De regieverpleegkundige, teammanager en manager Zorg en Bedrijfsvoering werken samen in de driehoek. Dat doen ze vanuit eigen verantwoordelijkheden (vakkennis), en met een gemeenschappelijk doel (de kwaliteit van cliëntzorg). De regieverpleegkundige richt zich op de inhoudelijke vraagstukken binnen een team en binnen het vakgebied, gerelateerd aan de kwaliteit van zorg. Hij/zij houdt zich bezig met de organisatie van de cliëntzorg conform het functieprofiel. De teammanager is directe leidinggevende van het team en richt zich op organisatorische vraagstukken conform de eigen functiebeschrijving. De manager Zorg en Bedrijfsvoering is leidinggevende van de regieverpleegkundige en teammanager en is eindverantwoordelijk voor de balans tussen de twee waardedomeinen (kwaliteit van cliëntzorg & organisatie). Dit gebeurt door hen te coachen, te ondersteunen bij uitdagingen en hen te begeleiden. Zo wordt er een werkomgeving gecreëerd waarin zowel de zorginhoudelijke als de organisatorische doelen worden bereikt.
- Werken vanuit vakmanschap**
 De regieverpleegkundige en teammanager hebben een gezamenlijk doel, het zorgdoel van optimale kwaliteit van cliëntzorg en teamprestaties. Ieder doet dit vanuit zijn eigen vakmanschap. De meeste taken en verantwoordelijkheden zijn evident verdeeld. Er is echter ook een overlapgebied waar taken en verantwoordelijkheden elkaar raken. In het duaal leiderschap moet dit overlapgebied reden zijn voor een continue dialoog tussen de regieverpleegkundige en de teammanager over de gezamenlijke opgave. Hierbij is het uitgangspunt dat er ook binnen de overlappende werkzaamheden een gezamenlijke verantwoordelijkheid is en een gelijke zeggenschap.
- Zeggenschap vanuit gelijkwaardigheid**
 De regieverpleegkundige en teammanager delen de verantwoordelijkheid voor het gemeenschappelijke doel (de kwaliteit van cliëntzorg). Ze bepalen samen, op basis van hun vakkennis, welke stappen en oplossingen nodig zijn voor optimale teamprestaties en kwaliteit van cliëntzorg. Zowel de regieverpleegkundige als de teammanager hebben hierin zeggenschap vanuit gelijkwaardigheid. Er bestaat geen machtsverhouding tussen de regieverpleegkundige en de teammanager. De regieverpleegkundige en teammanager stemmen keuzes gezamenlijk af. Mocht er een patstelling of dilemma ontstaan, dan neemt de manager Zorg en Bedrijfsvoering een coachende rol aan om te komen tot een gezamenlijk besluit. Regieverpleegkundige, teammanager en manager Zorg en Bedrijfsvoering gaan op een gelijkwaardige manier met elkaar om.
- Gezamenlijk en in verbinding sturing geven aan een team**
 De regieverpleegkundige en teammanager geven samen sturing aan een team vanuit hun eigen waardedomein (zorginhoud en organisatie). Met sturing geven wordt bedoeld dat er richting, begeleiding en ondersteuning wordt geboden aan het team om gemeenschappelijke doelen te bereiken, en het creëren van een positieve en productieve werkomgeving. Sturing geven is inspireren en motiveren van anderen, effectief communiceren en het bevorderen van samenwerking en groei binnen een team. De regieverpleegkundige en teammanager werken samen en in verbinding, zonder elkaar uit het oog te verliezen. Ze wisselen kennis, informatie en ideeën uit en zijn verantwoordelijk voor het proces van continu verbeteren. Ze informeren, consulteren, stemmen af, gaan conflicten aan, en behouden nabijheid in zowel taak als aanwezigheid, elk vanuit hun eigen expertise. Omring duaal leiderschap betekent wederzijdse afhankelijkheid en de noodzaak om professioneel samen te werken, te vertrouwen op elkaar, elkaar serieus te nemen, zich veilig te voelen en eerlijk te kunnen zijn. Je staat samen voor een team en voor het gezamenlijke doel.
- Creëren van een veilig leerklimaat en werkplezier**
 Een goede samenwerking, vertrouwen en veiligheid ontstaan niet vanzelf. De regieverpleegkundige en de teammanager geven het goede voorbeeld aan het team. Ze spreken en dragen dezelfde boodschap uit. Ze betrekken elkaar in het ontwerpen van verbesuren en het vinden van oplossingen. In de samenwerking binnen het gehele team is er ruimte voor leren en continu verbeteren. Daarom is het belangrijk dat er een structureel driehoeksoverleg plaatsvindt tussen regieverpleegkundige, teammanager en manager Zorg en Bedrijfsvoering. Naast de inhoudelijke thema's wordt er in het structurele overleg ruimte gemaakt om de dialoog te voeren, verwachtingen uit te spreken, afspraken te maken, feedback te geven en ontvangen, en elkaar te motiveren en stimuleren in de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Duaal leiderschap wordt een succes als de regieverpleegkundige en de teammanager een vertrouwensband ontwikkelen en werkplezier ervaren. Het leerklimaat dat de regieverpleegkundige en teammanager faciliteren binnen het team, is gefundeerd op de Omring-kernwaarden die handvatten geven voor ons dagelijkse handelen.

Kaders

Werken conform eigen functiebeschrijving	Overlegstructuur	Nabijheid	Sturing en besluit
<ul style="list-style-type: none"> De regieverpleegkundigen, de teammanagers en managers Zorg en Bedrijfsvoering werken conform de eigen functiebeschrijving. Omring duaal leiderschap maakt onderdeel uit van je functie. 	<ul style="list-style-type: none"> De operationele taakverdeling binnen de gezamenlijke opgave tussen de regieverpleegkundige en de teammanager wordt wekelijks met elkaar afgestemd. De tactische en strategische taakverdeling voor de gezamenlijke opgave tussen de regieverpleegkundige, de teammanager en de manager Zorg en Bedrijfsvoering vindt plaats binnen het maandelijkse driehoeksoverleg. 	<ul style="list-style-type: none"> Om de nabijheid van de regieverpleegkundigen en de teammanagers bij het team te waarborgen, zijn zij beiden zoveel als mogelijk fysiek aanwezig en goed bereikbaar. De manager Zorg en Bedrijfsvoering is betrokken en is goed bereikbaar voor de regieverpleegkundigen en de teammanagers. 	<ul style="list-style-type: none"> De regieverpleegkundige en de teammanager maken per team gezamenlijke keuzes en aanpassingen binnen de gezamenlijke opgave. De regieverpleegkundige en de teammanager hebben een voorbeeldrol en delen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de sturing aan een team vanuit eigen functie. De manager Zorg en Bedrijfsvoering is eindverantwoordelijk voor de gezamenlijke opgave en de uitvoering van het Omring duaal leiderschap.

Zeggenschap MAR (Multidisciplinaire AdviesRaad)

Verder versterken positie

Het speerpunt van de Multidisciplinaire adviesraad (MAR) voor 2024 was het (verder) versterken van de positie van de MAR binnen Omring. Dat deden we met name door meer bekend en zichtbaar te zijn bij zorgprofessionals en door een kennisnetwerk van zorgprofessionals rondom de MAR te bouwen. Hoewel dit een doorgaand proces is in 2025 hebben we het afgelopen jaar al grote stappen gezet door presentaties te geven tijdens kwaliteitsscholingsdagen, aan te sluiten bij meerdere teamvergaderingen en de organisatie van de tweede editie van het MAR evenement. Ons huidige kennisnetwerk bestaat inmiddels uit 100 zorgprofessionals bij wie wij advies kunnen vragen. Daarnaast bereiken we 450 zorgprofessionals via onze kanalen als het Open Teams kanaal en ons LinkedIn account.

De positie van de MAR in Omring is verder verstevigd door het gevraagd en ongevraagd adviseren van de Raad van Bestuur op thema's als de vernieuwing van de zorgorganisatie, optimale planning in de thuiszorg, de nieuwe kwaliteitsstructuur van de organisatie, het Generieke kompas, zeggenschap over scholing van de zorgprofessional, professional in positie en taakverschuiving in de zorg. Het resultaat van bijvoorbeeld de optimale planning in de thuiszorg is dat de input van zorgprofessional

meegenomen wordt en verwerkt wordt in het vervolgproces. Daarnaast is het gelukt om een regievoerpleegkundige toe te voegen aan de concerncommissie Kwaliteit en veiligheid.

Een krachtige MAR ontstaat door ruimte te geven aan de eigen ontwikkeling. Zo zijn veranderingen doorgevoerd en scholingen gevolgd gericht op efficiënt en effectief vergaderen, een jaarplan opstellen met behulp van de SENS-methodiek (Samen Effectief Naar Succes) en training op het gebied van communicatie. De MAR neemt verder deel aan verschillende externe netwerken voor uitwisseling van ervaringen, zoals het Regionaal netwerk adviesraden, het netwerk van adviesraden van het UNO Amsterdam en de netwerkbijeenkomsten vanuit het Landelijk Actieplan Zeggenschap.

Vooruitblik 2025

Voor 2025 hebben we drie focuspunten geformuleerd. Eén van de focuspunten is het verder uitbreiden én binden en boeien van ons kennisnetwerk rondom de MAR. Dit doen we onder andere door aan te sluiten bij teamvergaderingen waar we nog niet aan tafel hebben gezeten en door het MAR-evenement te organiseren voor ons kennisnetwerk. Het tweede focuspunt is gericht op het leren en ontwikkelen van zeggenschap bij de zorgprofessional. We willen een workshop ontwikkelen over het vergroten van zeggenschap binnen je eigen team en

deze twee keer per jaar organiseren. Het derde focuspunt is gericht op het juist positioneren en gebruik maken van zorgprofessionals met specifieke expertise binnen Omring.

Zeggenschap CCR (Centrale Cliëntenraad)

Speerpunten in 2024

De speerpunten van de Centrale cliëntenraad (CCR) voor 2024 waren:

1. Specifieke aandacht voor het versterken van de eigen regie
2. De verstrekking van eten en drinken
3. Het netwerk van de cliënt
4. De gevraagde ondersteuning door informele zorg

Jaarthema uitgediept

De CCR had in 2024 als overkoepelend jaarthema: toenemende zorgvraag in een krappere wordende arbeidsmarkt. Dit jaarthema is uitgediept in de volgende drie themabijeenkomsten voor de CCR:

1. In april vond een bijeenkomst plaats voor de leden van alle cliëntenraden van Omring. De projectcoördinator wonen en zorg bij Senioren Brabant-Zeeland hield een inspirerend verhaal over het initiatief *Praat vandaag over morgen*.
2. In juni verzorgden de Raad van Bestuur van Omring en het iZi-netwerk een inleiding over het thema *Informele zorg*.
3. Op 16 september reflecteerde een oud-

wethouder van de gemeente Schagen op het thema *Timing*.

In het jaarverslag van de Centrale Cliëntenraad over 2024 staan deze en andere activiteiten ook benoemd.

In 2025

Het jaarthema van 2024 - *Toenemende zorgvraag in een krappere wordende arbeidsmarkt* - en de vier hiervoor genoemde speerpunten neemt de CCR mee in 2025. Het thema wordt steeds actueler en is vanuit vele invalshoeken te benaderen.

In januari 2025 sprak de Centrale Cliëntenraad over het onderwerp *opleidingen*. Voor april, juli en oktober staan verdiepende themabijeenkomsten gepland.

Een nieuwe boodschap

De CCR geeft aan dat het iedereen duidelijk is dat de zorgverlening in transitie is en dat zowel de zorg als de cliënten plus hun netwerk zich daarop moeten aanpassen. Het is van groot belang te beseffen dat de gedachte “er wordt wel voor mij wel gezorgd” verleden tijd is en vervangen moet worden door “ik moet zorgen voor een netwerk om mij heen dat mij kan ondersteunen”. Oftewel: de transitie van verzorgingsstaat naar zelfredzaamheidsstaat is een feit. Als cliëntenraden proberen wij deze boodschap over te brengen naar de cliënt van nu, maar ook naar de cliënt van morgen.

Terugblik 2024

- Omring heeft geïnvesteerd in het programma Samen Vitaal. Met diverse interventies zijn 1.266 medewerkers bereikt.
- Er is een groot aantal innovatieve producten getest, van heupairbags tot slimme sensoren en van geavanceerd beddengoed tot virtual reality-brillen.
- Omring ontwikkelt een professionele roosterorganisatie.
- De Multidisciplinaire Adviesraad heeft een steviger positie gekregen en bereikte een groot aantal professionals.
- Onze Centrale Cliëntenraad heeft zich gebogen over onder meer zelfredzaamheid en informele zorg.
- De aansturing van medewerkers en het leiden van teams is versterkt dankzij Omring Dual Leiderschap.

Speerpunten 2025

- Waarderend werkgeverschap overal onder aandacht brengen bij Omring.
- Momo BedSense opschalen naar zeven locaties.
- Mogelijkheden bekijken om virtual reality breder in te zetten.
- Richten op (testen van) innovaties die bijdragen aan behoud van eigen regie en/of arbeidstijdbesparing.
- Starten met planbureau en planners scholen in roosteren en plannen.
- MAR focust zich op (a) verder uitbreiden, binden en boeien van kennisnetwerk, (b) leren en ontwikkelen van zeggenschap bij zorgprofessional en (c) positioneren en gebruik maken van zorgprofessionals met specifieke expertise.

Bouwsteen 4 Leren en ontwikkelen

In Bouwsteen 4 beschrijven wij hoe het leren en ontwikkelen van de professionals, informele zorg en vrijwilligers bij Omring is verbeterd en vormgegeven.

Het leiderschapstraject

Het afgelopen jaar heeft het leiderschapstraject binnen Omring een aantal belangrijke ontwikkelingen doorgemaakt. De veranderingen zijn gericht op het versterken en verbeteren van leiderschapsontwikkeling op verschillende niveaus. Omring biedt een integraal leiderschapstraject dat is afgestemd op de behoeften van onze organisatie. Wij bieden een jaarlijks terugkerend programma aan dat bestaat uit interactieve workshops, reflectiemogelijkheden en concrete tools om leiderschap, gebaseerd op het Omring Leiderschapsmodel, direct toe te passen in de praktijk. Door onze focus op groei, innovatie en verbinding zorgen we ervoor dat leiders niet alleen zichzelf, maar ook hun teams en de organisatie naar een hoger niveau tillen. Zo bouwen we samen aan een cultuur van sterk en waarderend leiderschap.

Alle teammanagers, managers Zorg en Bedrijfsvoering en regieverpleegkundigen zijn het afgelopen jaar aan de slag gegaan met het Omring Duaal Leiderschap. Iedereen heeft met veel inzet bijgedragen aan de vraag waar leiderschap op dit moment staat. In 2025 gaan we verder met ontwikkelen op de volgende onderdelen:

- 1. Duidelijke structuur en samenhang**
We werken aan een heldere kapstok voor iedereen die deelneemt aan het leiderschapstraject. Dit betekent dat er meer samenhang komt tussen het Omring Leiderschapsmodel, de ontwikkelmogelijkheden en de verschillende niveaus van leiderschap binnen de organisatie. Hierdoor krijgen deelnemers een beter overzicht van hun groeipad en de mogelijkheden die het traject biedt.
- 2. Samenhang met duaal leiderschap**
Er zijn veel raakvlakken tussen het leiderschapstraject en het Omring Duaal Leiderschap (zie ook Bouwblok 3). Door deze verbinding verder te verkennen en te versterken, wordt een integrale aanpak ontwikkeld die bijdraagt aan een effectieve samenwerking tussen zorg en bedrijfsvoering.
- 3. Evaluatie en verbetering**
Er is een structureel onderzoek gestart bij zowel de deelnemers als de trainers naar hoe het huidige aanbod wordt ervaren en waar verbeteringen nodig zijn. De uitkomsten van deze evaluaties worden gebruikt om de inhoud van het traject beter aan te laten sluiten op de behoeften van de deelnemers
- 4. Verplicht én vrijblijvend aanbod**
Een belangrijke verandering binnen het traject is de balans tussen verplicht en vrijblijvend aanbod. Hiermee creëren we enerzijds een vaste basis voor leiderschapsontwikkeling en anderzijds voldoende flexibiliteit om in te spelen op de specifieke ontwikkelbehoeften van medewerkers.
- 5. Ook regieverpleegkundigen zijn leiders binnen Omring**
Naast de reeds bestaande bijeenkomsten voor teammanagers en managers Zorg en Bedrijfsvoering, worden nu ook regieverpleegkundigen actief betrokken bij het leiderschapsprogramma. Hiermee vergroten we de reikwijdte van leiderschapsontwikkeling en versterken we de verbinding tussen verschillende functieniveaus.
- 6. Focus op vaardigheden**
Een belangrijk aandachtspunt binnen het traject is het versterken van de basisvaardigheden van leidinggevend. Dit omvat essentiële vaardigheden zoals communicatie, besluitvorming en het motiveren van teams. Door hier extra aandacht aan te besteden, zorgen we ervoor dat leidinggevend steviger staan in en beter voorbereid zijn op hun rol.

Professionals in positie

Verpleegkundigen in Positie & Kracht

Het programma Verpleegkundigen in Positie & Kracht richt zich op de positionering van de verpleegkundige. Hierbij komen de volgende onderwerpen aan bod: een sterke vakinhoudelijke basis, ontwikkeling van persoonlijk en professioneel leiderschap, bewustwording van professionele rollen en het versterken van belangrijke competenties om 'goed werk' te kunnen leveren. Uitgangspunt hierbij is de behoefte van de verpleegkundige en het commitment aan de eigen professionele ontwikkeling. Hierbij wordt aandacht besteed aan: weten waar je als verpleegkundige voor staat, welke rollen je uitoefent en over welke vaardigheden je moet beschikken om de juiste zorg te leveren en impact te maken in het vak. Daarnaast wordt aandacht besteed aan het kunnen herkennen wanneer je als professional goed werk levert. De verpleegkundige reflecteert op het vak en de eigen professionaliteit, beoordeelt het eigen handelen en schat voortdurend in hoe dit beter kan voor zichzelf en binnen het team. De kernthema's Leiderschap & Professionele rollen, Klinisch Redeneren, Communicatie & Samenwerking en het thema Slimme Zorg zijn in 2024 geïmplementeerd.

Een belangrijk middel is het POAP (Persoonlijk Ontwikkelings- en ActiePlan), een ontwikkelkompas dat inzicht geeft in de

persoonlijke en professionele ontwikkeling en de ontwikkelpunten van de verpleegkundige. Het positioneren van de verpleegkundige heeft impact wanneer zij of hij hier zelf de regie op neemt vanuit eigenaarschap en eigen kracht.

Verzorgenden in Positie & Kracht

In 2025 wordt het programma Verzorgenden in Positie & Kracht Omringbreed geïmplementeerd, zowel intra- als extramuraal en volgens een vooraf bepaald implementatieplan en tijdspad. Het programma draagt bij aan doelmatige en passende zorg en bestaat uit een gevarieerd aanbod van functiegebonden en flexibele leer- en ontwikkelinterventies die optimaal aansluiten bij de behoefte van de verzorgenden. Zo geven we de professionele ontwikkeling vorm en een kun je binnen Omring een lerende professional zijn.

Er wordt gestart met leer- en beleeffestivals die gericht zijn op bewustwording van de veranderende zorg en de veranderende positie van de verzorgende én op het activeren van de professionele norm. Tijdens het festival wordt een mix van workshops aangeboden, die aansluiten bij de kernthema's en met het vakinhoudelijk handelen als uitgangspunt.

De activiteiten en leer- en ontwikkelinterventies dragen bij aan:

1. Het ontwikkelen en versterken van persoonlijk en professioneel verzorgend leiderschap.
2. Bewustwording, het vergroten van kennis,

het toepassen van professionele rollen én het versterken van belangrijke vaardigheden.

3. Het stimuleren en ontwikkelen van de juiste communicatie en samenwerking.
4. Het stimuleren en versterken van het (interprofessioneel) samenwerken.
5. Bewustwording en het vergroten van kennis over het kunnen toepassen en efficiënt inzetten van slimme zorg.
6. Het vergroten van kennis en het ontwikkelen van de juiste vaardigheden om eigen observaties en interpretaties op de juiste manier te kunnen onderbouwen en verzorgende interventies te kunnen inzetten ten behoeve van doelmatige en passende zorg.

Omring Onderzoek en Praktijkontwikkeling

'Samen de beste zorg dichtbij'. Dat is de missie van Omring. Onlosmakelijk hiermee verbonden zijn het stimuleren van evidence-based werken en het creëren van een klimaat waarin onderzoek en leren integraal onderdeel uitmaken van het dagelijkse werk van professionals.

Zowel vanuit het oogpunt van kennisontwikkeling als vanuit arbeidsmarktperspectief professionaliseren we de verbinding met onderwijs en wetenschap. Concreet vertaalt zich dit in:

- Interne onderzoeksprogramma's.
- Praktijkontwikkeling (mede gekoppeld aan innovatie).
- Intensivering van het opleidingspotentieel.

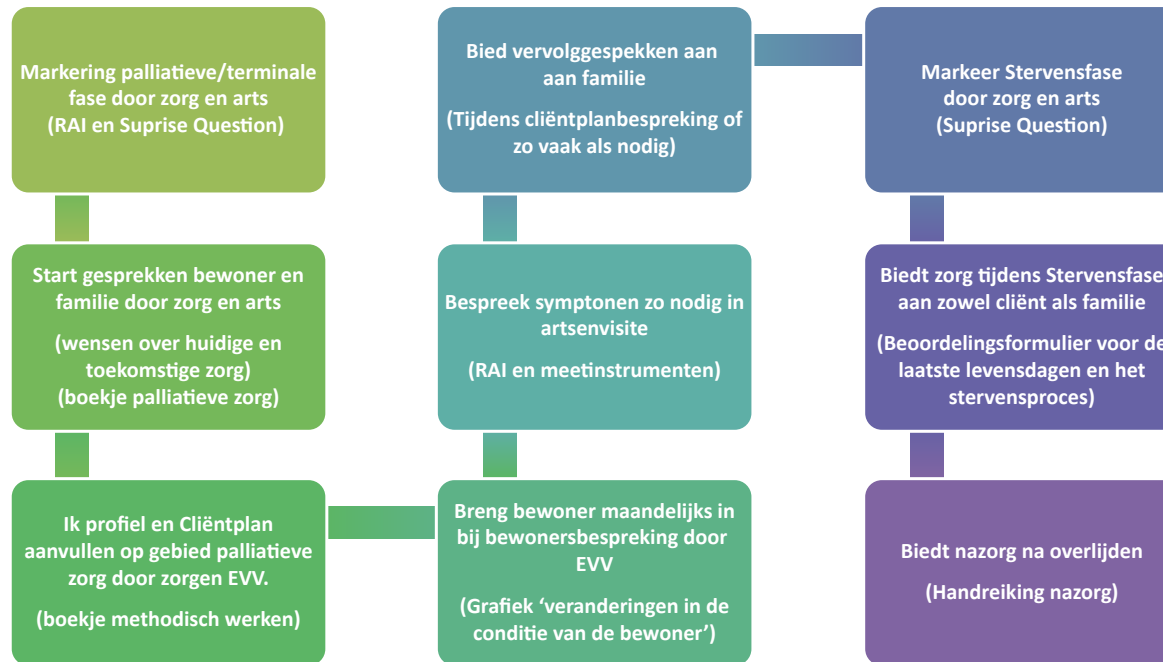
Onderzoek in de praktijk

De doorontwikkeling van de wetenschappelijke infrastructuur is een van onze strategische ontwikkelpunten. Deze doorontwikkeling draagt bij aan de integratie van onderzoek in de praktijk, in samenwerking met universiteiten, hogescholen, ROC's en kennisinstituten. Het primaire doel hierbij is het verbeteren van de zorg en daarmee ook de uitkomsten voor de cliënt. Dit zorgt voor een aantoonbare kwaliteit van zorg en behandeling, evidence-based werken en een cultuur van continu leren en ontwikkelen. Binnen dit kader zijn er twee onderzoeklijnen:

- Langdurige zorg, onder leiding van een senior onderzoeker.
- Herstelgerichte zorg, onder leiding van een bijzonder lector.

Duurzame en toekomstbestendige herstelzorg

Omring heeft in 2022 in samenwerking met Hogeschool Inholland een [bijzonder lectoraat](#) ingesteld. Deze onderzoeklijn, onder leiding van de bijzonder lector, richt zich op duurzame en toekomstbestendige herstelzorg. Binnen het lectoraat zijn twee promovendi en één junioronderzoeker vanuit Omring werkzaam. Een van de promovendi is geriatriefysiotherapeut bij Omring (GRZPLUS) en richt zich op de doorontwikkeling van



Bron: Zorgpad woonzorglocaties

ambulante revalidatie. [Dit promotietraject](#) is onderdeel van de ontwikkelpraktijk; een samenwerking van het Universitair Netwerk Ouderenzorg (UNO) bij Amsterdam UMC en vier zorgorganisaties, waaronder Omring (GRZPLUS)¹³. Naast dit promotietraject binnen de ontwikkelpraktijk loopt een [extern promotietraject](#) naar de kwaliteit van geriatrische revalidatie. Het doel van dit traject is te bepalen wat van belang is voor succesvolle geriatrische revalidatie vanuit het

perspectief van de revalidant om daarmee vervolgens de kwaliteit van geriatrische revalidatie te verbeteren.

Blended zorgpad

Het tweede promotietraject is gericht op de ontwikkeling van een blended zorgpad waar het werken met revalidatieapps en beeldzorg wordt geïntegreerd in het dagelijks handelen. De promovendus is daarnaast werkzaam als fysiotherapeut bij Omring. In dit promotietraject wordt samengewerkt met

¹³ Met GRZPLUS willen zorgorganisaties Omring en De Zorgcirkel topzorg verlenen aan geriatrische patiënten die tijdelijke revalidatie nodig hebben. GRZPLUS staat voor een nog sneller, beter en prettiger herstel van ouderen na bijvoorbeeld een ongeluk, beroerte of een heup- of knieoperatie.

een externe promovendus die zich richt op de ontwikkeling van een blended behandelmodule. Deze onderzoeken zijn onderdeel van het project [Medical Delta Living Blended Rehabilitation](#) in samenwerking met drie hogescholen, twee zorgorganisaties (waaronder Omring) en Medisch Specialistische Revalidatie van Basalt.

De junior onderzoeker (ergotherapeut bij Omring) richt zich op de doorontwikkeling van een 'augmented reality serious game' (een [virtueel museum](#)) voor mensen met neglect. Dit onderzoekstraject is een samenwerking met [SMARTneurolab](#), de Universiteit Utrecht en het LUMC¹⁴. Resultaten uit interne onderzoeken worden gepubliceerd in (inter)nationale tijdschriften en gedeeld via presentaties op (inter)nationale podia.

Toekomstbestendige ouderenzorg

Omring heeft in samenwerking met VONK (ROC Kop van Noord-Holland) een [practoraat zorgtechnologie](#) ingesteld. Het practoraat is een werkvorm waarbij mbo-studenten, docent-onderzoekers en specialisten samenwerken rondom praktijkonderzoek. Specifiek de inzet van zorgtechnologie draagt bij aan toekomstbestendige ouderenzorg én innovatie in het onderwijs en de beroepspraktijk.



Topcare-predicaat

[GRZPLUS](#) is het samenwerkingsverband van Omring en De Zorgcirkel op het gebied van geriatrische revalidatiezorg en herstel. In 2024 heeft Omring opnieuw het Topcare-predicaat behaald. Hierdoor behoort Omring tot de verpleeghuizen met topexcellente gespecialiseerde geriatrische revalidatiezorg. Dit alles door het verweven van onderzoek, praktijk en onderwijs in de organisatie. Er is een structurele samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam, waaraan HvA-lectoren zijn verbonden en waarbij studenten samen met professionals praktijkgericht onderzoek uitvoeren. Alle onderzoeken, projecten en resultaten worden gepubliceerd op de [kennisbank van GRZPLUS](#). De onderzoekcommissie van GRZPLUS organiseert ook [leesclub](#), een heldere vertaling van wetenschappelijke literatuur naar de praktijk, en digitale onderzoekpresentaties.

Positieve impact

Omring participeert actief in het UNO Amsterdam (UMC) en de [themagroepen](#) Goede zorg bij hersenaandoeningen, Goede organisatie van zorg en Goede zorg voor

revalidanten. De commissie Onderzoek in de praktijk binnen Omring richt zich op de langdurige zorg. Het organiseert de goedbezochte collegetour met mooie praktijkonderzoeken van medewerkers. Daarnaast participeert Omring in het Medical Delta Living Lab [TIPIZ](#): Technologische implementatie met positieve impact op de zorg. Medical Delta Living Lab TIPIZ heeft de ambitie om hét ecosysteem in de regio Zuid- en Noord-Holland te worden. Een ecosysteem dat zorgorganisaties helpt bij de inzet en duurzame implementatie van (bestaande) zorgtechnologie om zo een positieve impact te maken op de zorg. Van BITE-IT tot POWER (zie hieronder). Er zijn meerdere langlopende onderzoeken waarin Omring participeert. Hieronder vijf voorbeelden.

- BITE-IT: de ontwikkeling en evaluatie van een gecombineerde interventie voor lichaamsbeweging en voeding voor kwetsbare ouderen.
- OTHER: ergotherapie in de thuissituatie met behulp van ehealth en (online) coaching.
- Thuis als het kan: de doorontwikkeling van goede voorbeelden binnen de kortdurende herstelgerichte zorg voor ouderen.
- Leren van Data Peilstations: hierbij wordt gekeken of de medische vakgroep de richtlijnen volgt bij het behandelen en voorschrijven van medicatie op het

¹⁴ LUMC: Leids Universitair Medisch Centrum.

- specifieke thema psychofarmaca.
- POWER (Proactieve zorgplanning voor Ouderen in de Wijk): tijdig gepersonaliseerde zorg organiseren voor oudere mensen in de laatste levensfase. Dit onderzoek richt zich in samenwerking met het regioplatform op optimale en tijdige palliatieve zorg voor ouderen met thuiszorg in de laatste levensfase.

Leerhuis

Omring heeft met opleidingsorganisaties Talland en Vonk een samenwerking in de vorm van een Leerhuis. In dit Leerhuis volgen BBL-studenten¹⁵ de opleidingen verzorgende IG en Verpleegkunde. Elke week hebben de studenten één lesdag op een Omringlocatie, waar een docent en studentcoaches aanwezig zijn. Daarnaast combineren ze werken en leren op een leerwerkplaats bij Omring. Deze onderwijsvorm brengt theorie en praktijk dicht bij elkaar en verhoogt zo het leerrendement.

Inzet studentcoaches

Omring zet studentcoaches in om de studenten die bij Omring een opleiding volgen of stage lopen, te begeleiden tijdens de voortgang van hun leerproces. Voor de rol van studentcoach krijgt een zorgprofessional tijd. Hierdoor wordt de begeleiding van de student

geborgd en heeft de student een duidelijk aanspreekpunt tijdens zijn of haar opleiding. Momenteel wordt de rol van studentcoach geëvalueerd om inzichtelijk te maken wat goed gaat en waar nog verbeterpunten liggen.

TiP traineeship

In oktober 2024 zijn vier trainees aangenomen die deelnemen aan het Transition into Practice (TiP) traineeprogramma. Dit programma is

ontwikkeld voor net afgestudeerde hbo-verpleegkundigen die minder dan vijf jaar gediplomeerd zijn en jonger dan 35 jaar. Zij gaan als regieverpleegkundige (met het profiel wijk- of kwaliteitsverpleegkundige) bij Omring werken. Er is een ondersteuningsprogramma beschikbaar, waarmee ze tijdens het werk zelf aan de slag kunnen. Daarnaast worden in het traineejaar tien ontwikkeldagen georganiseerd waaraan de trainees deelnemen.



¹⁵ BBL: BeroepsBegeleidende Leerweg

Aan de ontwikkeldagen nemen ook andere young professionals deel die passen binnen de doelgroep van de TiP-trainees. Samen werken ze aan de ontwikkeling van hun persoonlijke, verpleegkundige en duale leiderschap.

De ontwikkeldagen worden in co-creatie met de externe organisatie Careerwise en Omringcoaches samengesteld, zodat het aanbod aansluit bij de kenmerken en ambities van de jonge talenten.

Nieuwe inrichting Leerplein

Het Leerplein is zodanig ingedeeld, dat zoeken op onderwerp eenvoudiger is dan voorheen. De verbeterde zoekfuncties zorgen ervoor dat men sneller vindt wat men zoekt. Daarnaast zijn er voor alle onderdelen thematische kanalen ingericht, waarin alle relevante informatie over een bepaald onderwerp te vinden is. Zo'n kanaal bevat een verzameling aan trainingen, e-learnings, video's en aanvullende informatie. Voor verpleegkundigen is een digitaal leerplatform ingericht om de eigen ontwikkeling, zoals ingezet bij het programma Verpleegkundige in Positie & Kracht, te monitoren en bij te houden.

Ook inschrijven is eenvoudiger geworden. Cursussen zijn vervangen door events, waardoor medewerkers zich met een link in de mail direct kunnen inschrijven voor een training.

Proeve op locatie

Twee jaar geleden zijn we gestart met de pilot Proeve van bekwaamheid op locatie, die succesvol is gebleken. Daarom hanteren we vanaf 2025 een structurele jaarplanning, waarbij elke locatie jaarlijks in een vaste maand de proeve organiseert. Grotere locaties hebben meerdere proevedagen per jaar, afgestemd op het aantal verzorgenden IG en de geldigheid van de vereisten. Ter voorbereiding volgen de kwaliteitsverpleegkundigen en verpleegkundigen een instructietraining, waarna zij op locatie oefensessies organiseren. Op de proevedag worden de handelingen injecteren en katheteriseren afgetoetst door onze instructeurs. Op de GRZ- en Herstelafdelingen zijn regieverpleegkundigen opgeleid tot toetser, waardoor zij nu in samenwerking met onze instructeurs de Proeve van bekwaamheid verzorgen.

Voor de thuiszorg starten we in 2025 met een verzorgende IG-carrousel op vaste locaties. In de overgangsfase blijven we daarnaast losse proeves aanbieden.

Samenzorgacademie voor de informele zorg

Om ervoor te zorgen dat informele zorgverleners goed voorbereid en ondersteund worden en tegelijkertijd de kwaliteit van zorg behouden blijft, is het noodzakelijk om informele zorgverleners gestructureerde

scholing en ondersteuning aan te bieden. Met een Samenzorgacademie hebben naast eenvoudig toegang tot trainingen, zodat zij zich beter uitgerust voelen voor hun zorgtaken en tegelijkertijd kunnen profiteren van de interactie met andere mantelzorgers. Deze onderwerpen zullen in 2025 verder worden uitgewerkt en opgeleverd.

E-learnings voor vrijwilligers

Omring werkt sinds juni 2024 samen met WilgaerdenLeekerweideGroep aan het ontwikkelen van e-learnings voor vrijwilligers. We hebben toegang tot 20 thema's en jaarlijks leveren beide organisaties twee nieuwe zelfontwikkelde e-learnings aan. Zo'n 3000 vrijwilligers hebben inmiddels toegang hiertoe.

Palliatieve Zorg

Het programma Palliatieve Zorg en het daaraan gekoppelde wetenschappelijk onderzoek door het Nivel is afgelopen jaar uitgevoerd en wordt in de loop van 2025 afgerond.

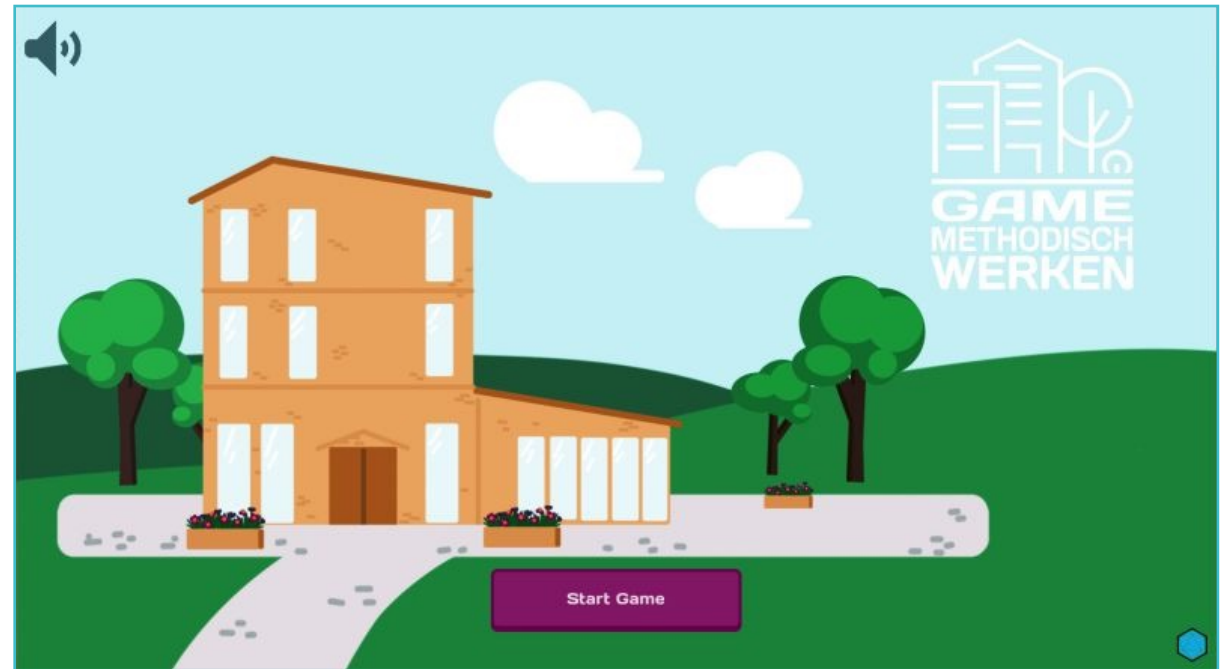
In dit langlopende programma zijn de medewerkers op alle locaties van Omring geschoold. Afgelopen jaar is ook scholing van thuiszorgmedewerkers gestart. Een interactief regietheater was een mooie manier om grote groepen te bereiken met aansprekende onderwerpen als gespreksvoering en eigen regie bij het omgaan met naderend levenseinde. Voor 'wonen met zorg' ligt

trainingsprogramma PACE aan de basis van de scholingen en het Nivel ¹⁶ onderzoekt of dit een landelijk schaalbare vorm zou kunnen zijn. Dit onderzoek heeft in heel 2024 plaatsgevonden en loopt door in 2025.

Game methodisch werken

Methodisch werken staat bij Omring altijd op de leerkalender. Het behoeft blijvende aandacht van onze zorgprofessionals, met onderwerpen als het elektronisch cliëntdossier, RAI en rapporteren. Om het gesprek in de verschillende teams hierover op gang te houden, hebben we een andere vorm ontwikkeld: een game. Deze is op maat gemaakt voor Omring en neemt onze zorgpraktijk op een leuke, leerzame manier onder de loep en laat ons met elkaar reflecteren op het werk en op het effect daarvan op onze cliënten.

¹⁶ Het Nivel is een publieke kennisorganisatie die onderzoek doet naar de gezondheidszorg.



Terugblik 2024

- In het kader van Verpleegkundige in Positie en Kracht is gewerkt aan kernthema's Leiderschap & Professionele rollen, Klinisch Redeneren, Communicatie & Samenwerking en het thema Slimme Zorg.
- Er is nauw samengewerkt met onderwijs- en onderzoeksinstituten aan het doorontwikkelen van de zorg, en Omring begeleidt meerdere promotietrajecten gericht op geriatrische revalidatie.
- Omring heeft met opleidingsorganisaties Talland en Vonk een samenwerking in de vorm van een Leerhuis.
- Omring zet studentcoaches in om de studenten die bij Omring een opleiding volgen of stagelopen, te begeleiden tijdens de voortgang van hun leerproces.
- Vier trainees nemen deel aan het *Transition into Practice* (TiP) traineeprogramma.
- Ons leerplein is verbeterd: zoeken op onderwerp is eenvoudiger geworden en er zijn voor alle onderdelen thematische kanalen ingericht.
- Drieduizend vrijwilligers hebben toegang gekregen tot e-learning's die we samen met WilgaardenLeekerweideGroep hebben ontwikkeld.

Speerpunten 2025

- Omring Leiderschap verder ontwikkelen in samenhang met duaal leiderschap, inclusief betrekken van regieverpleegkundigen.
- Programma Verzorgenden in Positie & Kracht implementeren
- Starten met leer- en beleeffestivals gericht op bewustwording van verzorgenden.
- Woonzorglocaties organiseren jaarlijks de proeve van bekwaamheid.
- Starten met een verzorgende IG-carrousel voor de thuiszorg
- Samenzorgacademie voor informele zorg verder uitwerken en opleveren.

Bouwsteen 5 Inzicht in kwaliteit

In Bouwsteen 5 komt het kwaliteitsdashboard aan bod. Wij zoomen in op cliëntervaringsonderzoek, klachten, PRISMA¹⁷-onderzoeken en IGJ¹⁸-meldingen.

Kwaliteitsdashboard: kwaliteit in één oogopslag

Omring werkt sinds jaar en dag met een kwaliteitsdashboard, waarbij relationele,

professionele en organisatorische kwaliteit de kapstok vormen. Hieronder zullen enkele (verplichte) kwaliteitsindicatoren worden uitgelicht.

Relationele kwaliteit		2024	2023	2022
Cliënttevredenheid				
Woonzorglocaties, Thuiszorg	Waardering op ZorgkaartNederland	9,2	9,2	9,0
	Aantal waarderingen op ZorgkaartNederland	223	250	320
ABC ¹⁹	Geriatrische revalidatiezorg: NPS ²⁰	23	28	27
	Geriatrische revalidatiezorg: aantal waarderingen	297	294	263
	Eerstelijns verblijf: NPS	12	15	13
	Eerstelijns verblijf: aantal waarderingen	316	265	259
Professionele kwaliteit		2024	2023	2022
Klachten				
Woonzorglocaties, Thuiszorg, ABC	Aantal klachten	70	71	62
	Aantal preventieve bemiddeling	22	17	16
	Aantal klachten bij klachtencommissie	0	3	3
Onderzoek naar incidenten cliënten				
Woonzorglocaties, Thuiszorg, ABC	Aantal PRISMA-plus onderzoeken	3	3	1
Thuiszorg, ABC	Aantal PRISMA-light onderzoeken	3	2	0
Organisatorische kwaliteit		2024	2023	2022
Incidenten medewerkers				
Woonzorglocaties, Thuiszorg, ABC	Aantal incidenten medewerkers	857	666	632

¹⁷ Prevention and Recovery Information System for Monitoring and Analysis

¹⁸ Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd

¹⁹ Advies- en Behandelcentrum

²⁰ Net Promoter Score, een manier om klanttevredenheid te meten

Cliëntervaringsonderzoek

In 2024 heeft Omring de PREM Wijkverpleging uitgevoerd, met als resultaat een NPS van 65,7 en een respons van 50% (1213 respondenten). Het gemiddelde cijfer op de in totaal negen vragen varieert van een 8,1 (Krijgt u zorg van een vast team van zorgverleners? én Komen de zorgverleners op de afgesproken tijd?) tot een 9,1 (Voelt u zich op uw gemak bij de zorgverleners? én Behandelen de zorgverleners u met aandacht?).

Bij de woonzorglocaties is een gemiddelde totaalscore van 8,06 gemeten in 2024, gebaseerd op 557 ervaringen (respons 42%).

De resultaten van beide landelijk verplichte onderzoeken zijn op verschillende plekken besproken in de organisatie. Waar nodig vindt verbetering plaats. In 2024 zijn op ZorgkaartNederland 223 waarderingen gegeven over de thuiszorg en woonzorglocaties van Omring, met een gemiddelde van 9,2. In 2023 hadden wij dezelfde score.

In 2024 hebben wij meegedaan aan de landelijke pilot cliëntervaringsonderzoek, samen met acht andere organisaties. Vanaf 2025 zullen – in lijn met het Generieke kompas – zowel bij de thuiszorg, in de woonzorglocaties als bij de geriatrische revalidatiezorg en het eerstelijnsverblijf precies dezelfde cliënt- en mantelzorgervaringen worden opgehaald. Hiernaast zullen wij kijken welke instrumenten

nog meer kunnen worden gebruikt om meer verhalende ervaringen op te tekenen.

Klachten, PRISMA-onderzoeken en IGJ-meldingen

De klachtenfunctionarissen hebben in 2024 70 klachten in behandeling genomen (in 2023 71 klachten en in 2022 62 klachten). Ze hebben 22 keer preventief bemiddeld (in 2023 17 keer en in 2022 16 keer). De klachtgronden waren vooral zorginhoudelijk en hadden betrekking op de organisatie van zorg. Bij de externe klachtencommissie en De Geschillencommissie Zorg zijn in 2024 geen klachten ingediend.

Omring heeft een eigen PRISMA-team dat is opgeleid om onderzoek te doen naar ernstige incidenten met cliënten. In 2024 heeft het team drie PRISMA-plus onderzoeken gedaan, waarvan één gebeurtenis is gemeld aan de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd. In 2023 hebben wij ook drie onderzoeken uitgevoerd. Naast lokale verbeteringen vinden naar aanleiding van deze onderzoeken ook Omringbrede verbeteringen plaats. Elk jaar volgt het PRISMA-team een training. In 2025 willen wij ons verder bekwamen in zogenaamde *Learning Teams*.

Door inzicht in kwaliteit, met behulp van het kwaliteitsdashboard, wordt een basis gelegd voor datagedreven werken en continu samen leren, innoveren en onderzoeken. Naast de instrumentontwikkeling bouwen

wij structureel aan een kwaliteitscultuur, waarin het open gesprek met cliënten en hun naasten vooropstaat en die tegelijkertijd de samenwerking binnen het team en met andere collega's of ketenpartners stimuleert.

Terugblik 2024

- Uit onderzoek blijkt dat onze wijkverpleging wordt gewaardeerd met een cijfer 8,1. De zorg in onze intramurale locaties wordt gewaardeerd met een 8,06.
- De gemiddelde waardering voor Omring op ZorgkaartNederland is een 9,2.

Speerpunten 2025

- Integraal cliëntervaringsonderzoek uitvoeren.
- Instrumenten voor verhalende kwaliteit bekijken.
- PRISMA-team bekwamen in *Learning Teams*.