



oud Clingendael
Zorgvilla



Kwaliteitsbeeld 2025/2026



INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	4
1 Inleiding	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Missie, visie en kernwaarden	6
1.3 besluitvorming en Governance	7
1.4 Werken aan kwaliteit	7
1.5 Transparantie en verantwoording	8
2 Mensgerichte Zorg.....	9
2.1 Sociale omgeving.....	9
2.2 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	10
3 Wonen en welzijn	11
3.1 Activiteiten en daginvulling	11
3.2 Basiszorg en risicoinventarisatie.....	12
3.3 zingeving en geloof.....	13
3.4 Kleding en persoonlijke bezittingen.....	13
3.5 eten en drinken.....	13
3.6 Kapper, pedicure en overige persoonlijke zorg.....	13
3.7 Wooncomfort.....	14
3.8 Sociaal netwerk	14
4 Veilige zorgverlening.....	15
4.1 Medicatieveiligheid.....	15
4.2 Decubituspreventie.....	16
4.3 Onvrijwillige zorg.....	16
4.4 acute ziekenhuisopnames	17
4.5 Mondzorg.....	17
4.6 Incontinentie	17
4.7 Voedselveiligheid	18
4.8 Veilige omgeving	18
5 Medewerkers.....	19
5.1 Organisatieontwikkeling en teams.....	19
5.2 personeelssamenstelling	20
5.3 Ziekteverzuim	21
5.4 Eigenaarschap en teamontwikkeling	21
5.5 Inzet flexibele medewerker.....	22
5.6 Werkklimaat en samenwerking	22
5.7 Scholing en ontwikkeling.....	22
5.8 Medewerkerstevredenheid.....	23
6 Leren en verbeteren	25
6.1 Werkwijze	25
6.2 Leren van cliënttevredenheid.....	25



OUD CLINGENDAEL
ZORGVILLA

6.3	<i>leren van resultaten in samenhang</i>	26
6.4	<i>Resultaten van ingezette verbetermaatregelen</i>	26
6.5	<i>Analyse</i>	28
6.6	<i>Doorontwikkeling</i>	28
7	Doelen 2026	30



OUD CLINGENDAEL
ZORGVILLA

VOORWOORD

Wassenaar, maart 2026

Voor Zorgvilla Oud Clingendael is het van groot belang dat bewoners en hun vertegenwoordigers buitengewoon tevreden zijn over de zorg- en dienstverlening. Het creëren van de juiste randvoorwaarden voor verantwoorde, veilige en persoonsgerichte zorg staat daarbij centraal. Kwaliteit en continue verbetering vormen dan ook een integraal onderdeel van onze organisatie.

Met dit kwaliteitsbeeld leggen wij zowel intern als extern verantwoording af over de wijze waarop wij werken aan kwaliteit van zorg en leven. Daarbij maken wij gebruik van diverse informatiebronnen, zoals professionele richtlijnen, ervaringsgegevens van bewoners en hun netwerk, en inzichten van medewerkers. De kwaliteitscommissie speelt hierin een centrale rol en stuurt op het inzetten en borgen van verbetermaatregelen binnen de organisatie. Ons kwaliteitsmanagementsysteem is gecertificeerd volgens de ISO 9001-norm en ondersteunt ons in het structureel werken aan kwaliteit.

Dit kwaliteitsbeeld markeert tevens de ontwikkeling die Oud Clingendael de afgelopen jaren heeft doorgemaakt. Waar eerder de nadruk lag op het borgen van kwaliteitssystemen, zien wij een duidelijke verschuiving naar het versterken van samenwerking, eigenaarschap en de relatie tussen bewoners, hun sociale netwerk en onze medewerkers.

Wij zijn ons ervan bewust dat deze ontwikkeling tijd en aandacht vraagt. Thema's als het structureel betrekken van het sociale netwerk, het vergroten van eigenaarschap binnen teams en het versterken van de feedbackcultuur blijven belangrijke aandachtspunten. Deze vormen dan ook de kern van onze ontwikkelagenda voor 2026.

Met dit kwaliteitsbeeld geven wij inzicht in waar wij staan, wat wij leren en hoe wij ons verder ontwikkelen. Transparantie, reflectie en continue verbetering blijven daarbij leidend, waarbij wij ons blijven ontwikkelen als lerende organisatie.

Philip Kruseman
Directeur Zorgvilla Oud Clingendael



OUD CLINGENDAEL
ZORGVILLA

1 INLEIDING

Zorgvilla Oud Clingendael is gelegen in Wassenaar-Zuid en biedt bewoners een combinatie van rust, natuur en nabijheid van de Randstad. Binnen de zorgvilla staat het creëren van een huiselijke en vertrouwde leefomgeving centraal, waarbij bewoners zoveel mogelijk hun leven kunnen voortzetten op een manier die aansluit bij hun persoonlijke wensen en gewoonten.

Tijdens het verblijf kunnen bewoners gebruik maken van diverse diensten, zoals een kapper en pedicure aan huis. Om de overgang vanuit de thuissituatie zo prettig mogelijk te laten verlopen, wordt bij opname altijd in samenspraak met de bewoner en diens netwerk bekeken wat nodig is om deze overgang optimaal te begeleiden.

Oud Clingendael is een duurzame zorgvilla. Met onder andere zonnepanelen, duurzame installaties en het gebruik van duurzaam geproduceerd hout is de locatie ingericht met oog voor mens en milieu. De organisatie heeft hiervoor een groenverklaring ontvangen van het Ministerie van Infrastructuur en Milieu.

Binnen Oud Clingendael wordt professionele en levensloopbestendige zorg geboden aan ouderen met een indicatie vanaf ZZP 4, met een grondslag psychogeriatricie of somatiek. De organisatie is toegerust om complexe zorg te leveren, waaronder zorg bij dementie in alle fasen. Verpleegkundigen vervullen hierin een centrale rol door het monitoren van de gezondheid van bewoners en het coördineren van de samenwerking met (para)medische disciplines.

Uitgangspunt in de zorgverlening is dat het welbevinden van de bewoner centraal staat. De zorg wordt continu afgestemd op de wensen, voorkeuren en levensgeschiedenis van de bewoner, waarbij professionele richtlijnen en veiligheid worden geborgd.

Oud Clingendael beschikt over 40 appartementen. Bewoners kunnen individueel of als echtpaar wonen, waarbij flexibiliteit bestaat in de keuze voor één of twee appartementen. Ieder appartement is uniek en voorzien van een eigen woonkamer, kastruimte en badkamer.

1.1 AANLEIDING

Dit kwaliteitsbeeld dient zowel als verantwoording over het afgelopen jaar als richtinggevend document voor de verdere ontwikkeling van de organisatie. De inhoud is gebaseerd op evaluaties van zorg- en dienstverlening, uitkomsten van metingen en feedback van bewoners, hun netwerk en medewerkers.

De totstandkoming van dit kwaliteitsbeeld sluit aan bij het Generiek Kompas. Dit kompas beschrijft kwaliteit van zorg en ondersteuning aan de hand van vijf samenhangende bouwstenen:



OUD CLINGENDAEL
ZORGVILLA

- Het kennen van wensen en behoeften
- Het bouwen van netwerken
- Het werk organiseren
- Leren en ontwikkelen
- Inzicht in kwaliteit

Deze bouwstenen vormen de basis voor de wijze waarop Oud Clingendael invulling geeft aan kwaliteit van zorg en ondersteuning. Binnen de organisatie worden deze bouwstenen vertaald naar de dagelijkse praktijk, waarbij het perspectief van de bewoner en diens netwerk leidend is.

1.2 MISSIE, VISIE EN KERNWAARDEN

Oud Clingendael is een familiebedrijf sinds 1978 en ontleent haar identiteit aan de kwaliteit van leven van de ouderen die bij ons wonen. Alle werkprocessen binnen de organisatie zijn gericht op het bevorderen van het welbevinden van de bewoners.

Wij zien bewoners in de eerste plaats als unieke personen, ieder met een eigen levensgeschiedenis, waarden en voorkeuren. Het is onze overtuiging dat goede zorg begint bij aandacht, respect en het bieden van ruimte om zichzelf te blijven.

Missie

Het realiseren van optimaal welbevinden voor ouderen met gezondheidsproblemen in een sfeervolle woonomgeving, waar in alle rust persoonlijke zorg- en dienstverlening wordt geboden.

Visie

Wij benaderen iedere bewoner als een uniek individu dat aandacht en respect verdient. Een dienstbare en geruststellende houding van medewerkers vormt daarbij een belangrijke voorwaarde. Zorg en ondersteuning worden afgestemd op de persoonlijke wensen, behoeften en leefstijl van de bewoner.

Wij vinden het daarnaast belangrijk dat bewoners vrijblijvend gebruik kunnen maken van gemeenschappelijke faciliteiten en worden uitgenodigd tot deelname aan gevarieerde dagbesteding. Ook voor familie en naasten streven wij naar een open en betrokken omgeving, waarin zij zich welkom en gehoord voelen en deel blijven uitmaken van het leven van hun dierbare.

Kernwaarde: harmonie

Harmonie vormt de kern van onze organisatie en komt tot uiting in de manier waarop bewoners, medewerkers en het sociale netwerk met elkaar omgaan.



OUDE CLINGENDAEL
ZORGVILLA

Wij streven naar een woon- en leefomgeving waarin ruimte is voor individualiteit, maar waarin tegelijkertijd verbinding ontstaat. Dit vraagt van medewerkers dat zij beschikken over professionele vaardigheden én oprechte betrokkenheid, en dat zij in staat zijn om relaties op te bouwen die zowel warm als professioneel zijn.

Bij de selectie van bewoners en medewerkers wordt nadrukkelijk gekeken naar de mate waarin zij aansluiten bij deze visie en kernwaarde. Hiermee borgen wij dat de cultuur van Oud Clingendael in stand blijft en zich verder kan ontwikkelen.

1.3 BESLUITVORMING EN GOVERNANCE

Binnen Oud Clingendael wordt het kwaliteitsbeeld jaarlijks opgesteld op basis van de evaluatie van zorg- en dienstverlening, de uitkomsten van kwaliteitsmetingen en de ingezette verbetermaatregelen.

Het kwaliteitsbeeld wordt vastgesteld door de directie en besproken met de Cliëntenraad en de interne toezichthouder (Raad van Commissarissen). Hiermee wordt geborgd dat verschillende perspectieven worden meegenomen in de beoordeling van de kwaliteit van zorg en de voorgenomen ontwikkelrichting.

Daarnaast vormt het kwaliteitsbeeld de basis voor interne dialoog binnen de organisatie en voor bespreking binnen het lerend netwerk. De uitkomsten en inzichten uit deze besprekingen worden gebruikt om beleid en werkwijzen waar nodig bij te stellen.

Op deze wijze wordt besluitvorming rondom kwaliteit niet alleen centraal vastgesteld, maar ook gevoed door ervaringen en inzichten van bewoners, hun netwerk, medewerkers en externe betrokkenen.

1.4 WERKEN AAN KWALITEIT

Binnen Oud Clingendael is leren en verbeteren een continu proces. Kwaliteit wordt niet uitsluitend gezien als het voldoen aan normen, maar als het voortdurend afstemmen van zorg en ondersteuning op de behoeften van bewoners en hun netwerk.

De organisatie maakt gebruik van diverse informatiebronnen, waaronder:

- professionele richtlijnen
- ervaringsgegevens van bewoners en hun netwerk
- signalen en inzichten van medewerkers
- uitkomsten van kwaliteitsmetingen en incidentanalyses



OUD CLINGENDAEL
ZORGVILLA

Deze informatie wordt gebruikt om te reflecteren, te leren en gerichte verbetermaatregelen te formuleren. Medewerkers krijgen hierbij de ruimte en verantwoordelijkheid om in de dagelijkse praktijk bij te dragen aan kwaliteitsverbetering.

Leren en verbeteren is daarmee geen afzonderlijke activiteit, maar een integraal onderdeel van het dagelijks handelen binnen de organisatie.

1.5 TRANSPARANTIE EN VERANTWOORDING

Transparantie is een belangrijke voorwaarde voor het leren en verbeteren van kwaliteit. In dit kwaliteitsbeeld wordt inzicht gegeven in de werkwijze van de organisatie, de behaalde resultaten en de voorgenomen plannen.

Het kwaliteitsbeeld wordt openbaar gemaakt via de website van Oud Clingendael en aangeleverd bij de Openbare Database van het Zorginstituut Nederland. Hiermee wordt voldaan aan de eisen ten aanzien van externe verantwoording en vergelijkbaarheid van informatie.



2 MENSGERICHTE ZORG

Mensen willen hun eigen leven leiden, ook wanneer zij gezondheidsproblemen ervaren. Binnen Oud Clingendael staat daarom het ondersteunen van een betekenisvol leven centraal. De wensen, behoeften en mogelijkheden van bewoners en hun naasten vormen het uitgangspunt van de zorg en dienstverlening.

Het creëren van een veilige, vertrouwde en huiselijke omgeving is daarbij essentieel. Wij streven ernaar om de woon- en leefsituatie zoveel mogelijk te laten aansluiten bij het leven dat bewoners vóór hun verhuizing naar Oud Clingendael leidden.

Onze zorg kenmerkt zich door aandacht, respect en professionaliteit, waarbij steeds wordt gezocht naar een passende balans tussen autonomie, veiligheid en welbevinden.

2.1 SOCIALE OMGEVING

Verbondenheid met partner, familie en het bredere sociale netwerk is van grote invloed op het welbevinden van bewoners. Een goede samenwerking tussen bewoner, netwerk en zorgverleners draagt bij aan een gevoel van veiligheid, herkenning en continuïteit.

Binnen Oud Clingendael wordt actief ingezet op het onderhouden en versterken van deze relaties. Medewerkers worden gestimuleerd om warme, betrokken en tegelijkertijd professionele relaties aan te gaan met bewoners en hun naasten.

Daarnaast wordt ook het formele netwerk, zoals huisartsen en andere zorgprofessionals, nadrukkelijk betrokken bij de zorg en ondersteuning.

Ontwikkeling

In de afgelopen jaren is steeds meer aandacht ontstaan voor de rol van het sociale netwerk binnen de zorg. Er is ingezet op het versterken van contactmomenten en het betrekken van naasten bij de zorgverlening en het welzijn van bewoners.

Tegelijkertijd blijkt dat deze betrokkenheid nog niet altijd structureel en eenduidig is vormgegeven.

Knelpunten

- de rol van het sociale netwerk is nog onvoldoende expliciet vastgelegd
- samenwerking tussen zorgteams en netwerk kan consistentier
- verbinding tussen zorgteam en management vraagt verdere versterking



oud CLINGENDAEL
ZORGVILLA

2.2 PERSOONSGERICHTE ZORG EN ONDERSTEUNING

Binnen Oud Clingendael wordt iedere bewoner benaderd als uniek individu. Zorg en ondersteuning worden afgestemd op persoonlijke wensen, behoeften, gewoonten en levensgeschiedenis.

De zorgverlening is multidisciplinair georganiseerd en gebaseerd op vier domeinen:

- mentaal welbevinden
- lichamelijk welbevinden
- participatie en zelfredzaamheid
- woon- en leefomstandigheden

Voor iedere bewoner wordt binnen 24 uur na opname een voorlopig zorgleefplan opgesteld, dat binnen zes weken wordt omgezet in een definitief zorgleefplan. Dit plan wordt opgesteld in samenspraak met de bewoner en/of diens vertegenwoordiger en vormt de basis voor de dagelijkse zorgverlening.

Het zorgleefplan wordt minimaal halfjaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Daarnaast vinden er multidisciplinaire overleggen plaats waarbij onder andere huisarts, apotheker en indien van toepassing andere behandelaren betrokken zijn.

Ontwikkeling

De afgelopen jaren is de persoonsgerichte benadering verder verdiept, met meer aandacht voor levensgeschiedenis, voorkeuren en het betrekken van het sociale netwerk.

Er is tevens een beweging zichtbaar naar meer samenwerking tussen disciplines en een bredere blik op kwaliteit van bestaan.

Knelpunten

- vertaling van wensen naar concrete afspraken kan consistentier
- betrokkenheid van het netwerk in het zorgleefplan kan worden versterkt



3 WONEN EN WELZIJN

Binnen Oud Clingendael staat het dagelijks leven van bewoners centraal. Wonen en welzijn vormen een integraal onderdeel van de zorgverlening en dragen in belangrijke mate bij aan de kwaliteit van bestaan.

De ondersteuning richt zich niet alleen op zorginhoudelijke aspecten, maar juist ook op het creëren van een omgeving waarin bewoners zich thuis voelen en hun leven zoveel mogelijk kunnen voortzetten op een manier die bij hen past.

Medewerkers hebben hierin een signalerende en faciliterende rol. Zij hebben doorlopend aandacht voor wensen, behoeften en mogelijke risico's en schakelen waar nodig het sociale netwerk of externe professionals in.

Tijdens de eerste periode na opname en vervolgens op vaste evaluatiemomenten wordt met de bewoner en diens netwerk geïnventariseerd wat belangrijk is op het gebied van wonen en welzijn. De uitkomsten worden vastgelegd in het zorgleefplan en vormen de basis voor afspraken en acties.

De volgende thema's staan hierbij centraal:

- activiteiten en daginvulling
- basiszorg en risicoinventarisatie
- zingeving en geloof
- kleding en persoonlijke bezittingen
- eten en drinken
- persoonlijke verzorging (zoals kapper en pedicure)
- wooncomfort
- sociaal netwerk

3.1 ACTIVITEITEN EN DAGINVULLING

Bewoners kunnen dagelijks deelnemen aan activiteiten, zowel individueel als in groepsverband. Op iedere etage wordt dagbesteding georganiseerd, waarbij activiteitenbegeleiders en medewerkers dagbesteding een centrale rol vervullen.

In de afgelopen periode is het team dagbesteding aanzienlijk uitgebreid. Hierdoor zijn er dagelijks meerdere activiteitenbegeleiders aanwezig binnen de zorgvilla, wat het mogelijk maakt om het aanbod te verbreden en beter aan te sluiten op de individuele wensen van bewoners.



OUD CLINGENDAEL
ZORGVILLA

Het activiteiten aanbod is hierdoor intensiever, gevarieerder en flexibeler geworden en omvat onder andere:

- beweging en sport
- muziek en zang
- creatieve activiteiten
- koken en bakken
- spellen en gesprekken
- natuurbeleving

Bewegen wordt actief gestimuleerd, onder andere door wandelen in en rondom de zorgvilla en het gebruik van de duofiets. De parkachtige tuin biedt hiervoor ruime mogelijkheden.

Ontwikkeling

De uitbreiding van het team dagbesteding heeft geleid tot een duidelijke kwaliteitsverbetering in het aanbod van activiteiten. Er is meer ruimte ontstaan voor maatwerk, waardoor beter kan worden aangesloten bij de interesses, mogelijkheden en het dagritme van bewoners.

Daarnaast is er meer variatie in het programma en kunnen activiteiten vaker en op meerdere momenten per dag worden aangeboden.

Knelpunten

- individuele wensen komen nog niet altijd volledig tot uiting in het aanbod
- verdere afstemming tussen zorg en dagbesteding kan worden versterkt

3.2 BASISZORG EN RISICOINVENTARISATIE

De basiszorg wordt afgestemd op de wensen en mogelijkheden van de bewoner. Afspraken over persoonlijke verzorging, zoals wassen, aankleden en toiletgang, worden vastgelegd in het zorgleefplan.

Risico's zoals vallen, ondervoeding, decubitus, depressie en onbegrepen gedrag worden systematisch in kaart gebracht met behulp van observaties en meetinstrumenten. Waar nodig worden externe disciplines betrokken.

Ontwikkeling

Er is sprake van een steeds meer systematische benadering van risico's, waarbij observaties en samenwerking met andere disciplines een belangrijke rol spelen.



OUDE CLINGENDAEL
ZORGVILLA

3.3 ZINGEVING EN GELOOF

Binnen Oud Clingendael is ruimte voor zingeving en levensvragen. Wanneer bewoners behoefte hebben aan ondersteuning op dit gebied, wordt in overleg gezocht naar passende invulling.

Dit kan plaatsvinden binnen het eigen netwerk van de bewoner of met ondersteuning van externe professionals.

3.4 KLEDING EN PERSOONLIJKE BEZITTINGEN

Bewoners richten hun appartement naar eigen inzicht in met persoonlijke bezittingen. Hiermee wordt bijgedragen aan een gevoel van herkenning en thuis zijn.

Afspraken over kleding en verzorging worden vastgelegd in het zorgleefplan. Om zoekraken te voorkomen wordt kleding gemerkt.

3.5 ETEN EN DRINKEN

Bewoners hebben keuzevrijheid in eten en drinken, waarbij rekening wordt gehouden met persoonlijke voorkeuren, dieetwensen en medische voorschriften.

De warme maaltijden worden verzorgd door een externe leverancier. De kwaliteit en beleving hiervan worden periodiek geëvalueerd.

Ontwikkeling

Op basis van eerdere evaluaties is besloten om van leverancier te wisselen om de kwaliteit en beleving van maaltijden te verbeteren.

3.6 KAPPER, PEDICURE EN OVERIGE PERSOONLIJKE ZORG

Bewoners kunnen gebruik maken van faciliteiten zoals een kapper en pedicure aan huis. Aanvullende zorg of behandelingen kunnen in overleg met het netwerk worden georganiseerd.

Heldere communicatie en afstemming zijn hierbij van belang, zodat zorg en overige afspraken goed op elkaar aansluiten.



3.7 WOONCOMFORT

Alle bewoners beschikken over een eigen appartement dat naar eigen wens kan worden ingericht. Hierbij wordt rekening gehouden met zowel het comfort van de bewoner als de arbeidsomstandigheden voor medewerkers.

De schoonmaak van appartementen is uitbesteed en wordt periodiek geëvalueerd.

3.8 SOCIAAL NETWERK

Het sociale netwerk van bewoners speelt een belangrijke rol in het dagelijks leven en het welbevinden. Familie, naasten en andere betrokkenen dragen bij aan continuïteit, herkenning en een gevoel van verbondenheid.

Binnen Oud Clingendael wordt het sociale netwerk actief betrokken bij de zorg en het welzijn van bewoners, in afstemming met de wensen van de bewoner. Uitgangspunt hierbij is dat iedere bewoner en diens netwerk een eigen dynamiek en behoefte heeft ten aanzien van betrokkenheid.

Afspraken over de rol van het sociale netwerk worden vastgelegd in het zorgleefplan en periodiek geëvalueerd.

Ontwikkeling

In de afgelopen jaren is de aandacht voor het sociale netwerk toegenomen. Er is meer focus gekomen op samenwerking en het betrekken van naasten bij zowel zorg als welzijn.

Tegelijkertijd blijkt dat de rol van het netwerk nog niet altijd expliciet en eenduidig is vastgelegd. De mate van betrokkenheid verschilt per bewoner en is vaak afhankelijk van informele afspraken.

Knelpunten

- rolverdeling binnen het sociale netwerk is niet altijd helder vastgelegd
- betrokkenheid van naasten is wisselend en soms afhankelijk van individuele initiatieven
- verwachtingen tussen zorgteam en netwerk zijn niet altijd expliciet afgestemd



4 VEILIGE ZORGVERLENING

Binnen Oud Clingendael wordt continu gewerkt aan het waarborgen en verbeteren van de veiligheid van zorg. Hierbij wordt uitgegaan van professionele standaarden, richtlijnen en geldende wet- en regelgeving.

Veiligheid wordt gezien als een integraal onderdeel van de zorgverlening en staat altijd in relatie tot het welbevinden en de autonomie van bewoners. Er wordt continu gezocht naar een passende balans tussen veiligheid, vrijheid en kwaliteit van leven.

Binnen de organisatie wordt gewerkt met de vier thema's van basisveiligheid:

- medicatieveiligheid
- decubituspreventie
- gemotiveerd gebruik van onvrijwillige zorg
- preventie van acute ziekenhuisopname

Daarnaast is er structurele aandacht voor onder andere hygiëne en infectiepreventie, voedselveiligheid, mondzorg, incontinentie, veiligheid van hulpmiddelen en brandveiligheid.

4.1 MEDICATIEVEILIGHEID

De kwaliteit van het medicatieproces wordt structureel bewaakt en geëvalueerd. Medicatie-incidenten worden geregistreerd via het MIC-systeem en zowel individueel als op organisatieniveau geanalyseerd.

Resultaten en ontwikkeling

In 2023 werden 17 medicatie-incidenten gemeld. In 2024 is dit aantal gedaald naar 10 meldingen. In 2025 is een lichte stijging zichtbaar naar 13 meldingen, maar dit ligt nog steeds onder het niveau van 2023. Geen van deze incidenten heeft geleid tot ernstige gezondheidsschade.

Deze ontwikkeling laat zien dat de ingezette maatregelen bijdragen aan het vergroten van de medicatieveiligheid, maar dat blijvende aandacht noodzakelijk blijft.

In 2025 is daarnaast een digitaal toedienregistratiesysteem geïmplementeerd. Dit systeem ondersteunt medewerkers bij het veilig toedienen en registreren van medicatie en draagt bij aan het verminderen van fouten en het vergroten van inzicht in het medicatieproces.



OUD CLINGENDAEL
ZORGVILLA

Het gebruik van **psychofarmaca** heeft binnen Oud Clingendael continue aandacht. Het voorschrijven en evalueren hiervan vindt plaats conform de geldende richtlijnen en in samenwerking met de huisarts en specialist ouderengeneeskunde. Hierbij wordt kritisch gekeken naar indicatie, dosering en duur van gebruik. In 2025 gebruikte **18%** van onze bewoners een bepaalde vorm van psychofarmaca.

Aandachtspunten

- blijvende alertheid op medicatie-incidenten
- zorgvuldige afweging bij inzet van psychofarmaca
- optimaal benutten van het digitale toedienregistratiesysteem

De combinatie van technologische ondersteuning, analyse van incidenten en multidisciplinaire samenwerking draagt bij aan een verdere versterking van de medicatieveiligheid binnen de organisatie

4.2 DECUBITUSPREVENTIE

De huidconditie van bewoners wordt systematisch gemonitord en risico's worden vroegtijdig gesignaleerd. Waar nodig worden passende interventies ingezet, in samenwerking met behandelaars en gespecialiseerde verpleegkundigen.

Resultaten en ontwikkeling

In 2023 bedroeg het percentage bewoners met decubitus graad 2 of hoger gemiddeld 7%. In 2024 is dit percentage gedaald naar circa 2%. In 2025 is een lichte stijging zichtbaar naar ongeveer 4,5%.

Deze cijfers laten zien dat de ingezette preventieve maatregelen effectief zijn geweest, maar dat blijvende aandacht noodzakelijk is om deze resultaten te bestendigen.

4.3 ONVRIJWILLIGE ZORG

Oud Clingendael is een open woonomgeving waarin bewoners op vrijwillige basis verblijven. Er wordt geen onvrijwillige zorg toegepast in het kader van de Wet zorg en dwang.

Wanneer de situatie daarom vraagt en er geen sprake is van verzet, kunnen in overleg met de bewoner en/of diens vertegenwoordiger veiligheidsbevorderende maatregelen worden ingezet.

Het uitgangspunt hierbij is dat vrijheid en autonomie van bewoners centraal staan en dat veiligheidsmaatregelen zorgvuldig en terughoudend worden toegepast.



4.4 ACUTE ZIEKENHUISOPNAMES

Acute ziekenhuisopnames worden gemonitord en geëvalueerd om inzicht te krijgen in mogelijke verbeterpunten in de zorgverlening.

Resultaten en ontwikkeling

Het aantal acute ziekenhuisopnames is beperkt en wordt per situatie geëvalueerd. In 2025 was sprake van twee acute opnames zonder relatie tot de kwaliteit van zorg. In beide gevallen ging het om een complicatie.

De focus ligt op het tijdig signaleren van gezondheidsveranderingen en het voorkomen van vermijdbare opnames door adequate observatie en samenwerking met behandelaars.

4.5 MONDZORG

Mondzorg is een belangrijk onderdeel van het algehele welbevinden en de gezondheid van bewoners. Binnen Oud Clingendael wordt structureel aandacht besteed aan mondverzorging in de dagelijkse zorg.

Resultaten en ontwikkeling

Risico's op mondproblemen worden gesignaleerd via observaties en risicosignaleringen. Waar nodig wordt samengewerkt met externe professionals, zoals tandartsen en mondhygiënisten.

Mondzorg heeft blijvende aandacht binnen de organisatie, waarbij het vergroten van bewustzijn en deskundigheid van medewerkers een belangrijk onderdeel is.

4.6 INCONTINENTIE

Incontinentie heeft een directe invloed op het comfort, de waardigheid en het welbevinden van bewoners. Binnen Oud Clingendael wordt hier structureel aandacht aan besteed binnen de dagelijkse zorgverlening.

Afspraken over continenzorg worden vastgelegd in het zorgleefplan en afgestemd op de wensen, mogelijkheden en het dagritme van de bewoner. Hierbij wordt gestreefd naar het behouden van zelfstandigheid waar mogelijk en het bieden van passende ondersteuning waar nodig.



OUD CLINGENDAEL
ZORGVILLA

Resultaten en ontwikkeling

Risico's en veranderingen worden tijdig gesignaleerd door observatie en periodieke evaluatie. Waar nodig worden hulpmiddelen en materialen aangepast en wordt samengewerkt met externe deskundigen.

Incontinentiezorg maakt onderdeel uit van de bredere risicosignalering binnen de organisatie en wordt meegenomen in het continu verbeteren van de kwaliteit van zorg en het dagelijks comfort van bewoners.

4.7 VOEDSELVEILIGHEID

Binnen Oud Clingendael wordt gewerkt volgens de geldende richtlijnen op het gebied van voedselveiligheid. Processen rondom opslag, bereiding en verstrekking van voeding worden periodiek gecontroleerd en waar nodig bijgesteld.

Resultaten en ontwikkeling

Voedselveiligheid maakt onderdeel uit van interne toetsingen en wordt structureel gemonitord. Er zijn geen signalen dat de voedselveiligheid binnen de organisatie tekortschiet.

De samenwerking met externe leveranciers wordt actief geëvalueerd, waarbij zowel kwaliteit als veiligheid van voeding centraal staan.

4.8 VEILIGE OMGEVING

Oud Clingendael draagt zorg voor een veilige woon- en werkomgeving. Dit omvat onder andere:

- naleving van hygiëne- en infectiepreventierichtlijnen
- uitvoering van BHV-trainingen en ontruimingsoefeningen
- periodieke controle van hulpmiddelen
- aanwezigheid en actualisatie van calamiteitenplannen

Resultaten en ontwikkeling

De veiligheidsprocessen zijn structureel ingebed in de organisatie. Jaarlijkse trainingen, interne toetsingen en periodieke controles dragen bij aan het borgen van een veilige omgeving voor bewoners en medewerkers.

Er zijn geen signalen dat de veiligheid van de woonomgeving onder druk staat.



OUD CLINGENDAEL
ZORGVILLA

5 MEDEWERKERS

Binnen Oud Clingendael vormen medewerkers de basis voor het leveren van goede zorg en het creëren van een prettig leefklimaat voor bewoners. De kwaliteit van zorg is direct verbonden met de deskundigheid, betrokkenheid en stabiliteit van het team.

De organisatie beschikt over een mix van zorgprofessionals, variërend van zorgassistenten en helpenden tot verzorgenden IG en verpleegkundigen. Daarnaast zijn medewerkers actief binnen dagbesteding en ondersteunende diensten.

Er wordt gewerkt met vaste teams, waarbij wordt gestreefd naar continuïteit in de zorgverlening en herkenbaarheid voor bewoners.

5.1 ORGANISATIEONTWIKKELING EN TEAMS

Oud Clingendael bevindt zich in een ontwikkelfase waarin de organisatie zich beweegt van een indeling op basis van etages naar een benadering als één huis.

Dit betekent in de praktijk dat medewerkers niet meer primair per etage werken, maar gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor bewoners en zorgprocessen, waarbij inzet en samenwerking flexibeler worden georganiseerd.

Deze ontwikkeling vraagt om een andere manier van samenwerken, waarbij niet de fysieke indeling leidend is, maar de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor bewoners en zorgprocessen.

Parallel hieraan wordt gewerkt aan een meer functionele teamindeling, met onder andere onderscheid tussen:

- basiszorg (zorgassistenten, helpenden, helpenden+)
- zorg (verzorgenden IG en verpleegkundigen)
- dagbesteding
- staf en ondersteuning

Ontwikkeling

De beweging naar “één huis” en functionele teams is ingezet om de samenwerking te verbeteren, flexibiliteit te vergroten en beter aan te sluiten bij de zorgbehoefte van bewoners.

Tegelijkertijd vraagt deze verandering om duidelijke structuur, afstemming en rolverdeling.



Uitdagingen

- zoeken naar balans tussen structuur en eigenaarschap
- wennen aan nieuwe rolverdelingen binnen teams
- afstemming tussen teams en management
- voorkomen van versnippering in verantwoordelijkheden

Deze ontwikkeling vraagt tijd en begeleiding om te komen tot een stabiele en goed functionerende organisatie-inrichting.

5.2 PERSONEELSSAMENSTELLING

De samenstelling van het team is afgestemd op de zorgzwaarte en behoeften van bewoners. Binnen de organisatie is 24 uur per dag gekwalificeerd personeel aanwezig.

Ontwikkeling

De arbeidsmarkt blijft krap, wat ook binnen Oud Clingendael zichtbaar is. De afhankelijkheid van flexibele inzet is toegenomen om de continuïteit van zorg te waarborgen.

Tegelijkertijd wordt actief ingezet op het aantrekken en behouden van vaste medewerkers en het opleiden van nieuwe collega's, onder andere via BBL-trajecten.

Het personeelsbestand is samengesteld op basis van de zorgvragen van bewoners. In onderstaande tabellen staan overzichten van zorgmedewerkers in dienst bij Oud Clingendael in de periode 01-01-2025 t/m 31-12-2025 en de instroom en uitstroom.

Functie	Niveau	FTE
Zorghulpen	1	4,77
Helpenden Zorg en Welzijn	2	3,37
Helpenden Zorg en Welzijn +	2+	3,66
Verzorgenden IG	3	3,26
Verpleegkundigen	4	6,39
Dagbesteding en activiteitenbegeleiding		2,54
Overig		2,18
Totaal		26,17
Leerlingen	3 en 4	1,33
Flexpool	2 en 3	8,54

Deze cijfers geven inzicht in de ontwikkeling van het personeelsbestand gedurende het jaar en vormen een belangrijke indicator voor stabiliteit en continuïteit binnen de organisatie.



OUD CLINGENDAEL
ZORGVILLA

In- en uitstroom	Aantal
Instroom 2025	15
Uitstroom 2025	8

De instroom en uitstroom zijn bepaald op basis van het personeelsbestand op de peilmomenten 1 januari 2025 en 31 december 2025. Hierbij is uitsluitend gekeken naar medewerkers die op deze momenten in dienst waren. Tussentijdse in- en uitdiensttredingen die niet zichtbaar zijn op deze peildata zijn hierin niet meegenomen.

De instroom en uitstroom laten zien dat de personeelsbezetting in 2025 [stabiel / licht in ontwikkeling / dynamisch] is geweest. De organisatie is in staat gebleken om de bezetting op peil te houden en verloop op te vangen, ondanks de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt.

5.3 ZIEKTEVERZUIM

Het ziekteverzuim binnen de organisatie is de afgelopen jaren licht toegenomen. Waar dit in eerdere jaren rond de 6% lag, is in recente periode een stijging zichtbaar richting circa 8%.

Analyse

De toename van het verzuim hangt deels samen met langdurige uitval en externe factoren, maar legt ook druk op de inzetbaarheid van teams en de continuïteit van zorg.

5.4 EIGENAARSCHAP EN TEAMONTWIKKELING

Binnen Oud Clingendael wordt gewerkt aan het versterken van eigenaarschap binnen teams. Medewerkers worden gestimuleerd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun werkzaamheden, actief mee te denken en bij te dragen aan verbeteringen in de zorg.

Onder eigenaarschap verstaan wij dat medewerkers actief signaleren, verantwoordelijkheid nemen voor acties, afspraken bewaken en elkaar aanspreken op professioneel handelen.

Ontwikkeling

Er is een duidelijke beweging zichtbaar richting meer eigenaarschap en betrokkenheid van medewerkers. Tegelijkertijd blijkt dat deze ontwikkeling nog niet volledig is geborgd.

Met name in de combinatie van veranderende organisatie-inrichting en teamontwikkeling vraagt dit om verdere begeleiding en duidelijkheid.



5.5 INZET FLEXIBELE MEDEWERKER

Om de continuïteit van zorg te waarborgen wordt gebruik gemaakt van een flexpool.

Ontwikkeling

De inzet van flexibele medewerkers is de afgelopen periode toegenomen als gevolg van arbeidsmarktkrapte en ziekteverzuim.

Analyse

Hoewel flexibele inzet noodzakelijk is, kan een te grote afhankelijkheid hiervan invloed hebben op de continuïteit, teamdynamiek en kwaliteit van zorg.

Dit vraagt blijvende aandacht voor het versterken van teamstabiliteit en het beperken van afhankelijkheid van flexibele inzet waar mogelijk.

5.6 WERKKLIMAAT EN SAMENWERKING

Binnen Oud Clingendael wordt waarde gehecht aan een open en betrokken werkklimaat, waarin medewerkers zich gehoord voelen en ruimte ervaren om zich te ontwikkelen.

Ontwikkeling

De organisatie kenmerkt zich door korte lijnen en directe betrokkenheid van leidinggevenden. Dit draagt bij aan toegankelijkheid en betrokkenheid.

Tegelijkertijd blijkt dat het geven en ontvangen van feedback en het onderling aanspreken nog onvoldoende vanzelfsprekend is en verdere ontwikkeling vraagt. Dit heeft invloed op de samenwerking en het gezamenlijk leren binnen teams.

5.7 SCHOLING EN ONTWIKKELING

In Oud Clingendael wordt deskundigheid van medewerkers continu ontwikkeld, waarbij leren plaatsvindt via scholing, training en in toenemende mate in de dagelijkse praktijk.

Naast de verplichte scholing op het gebied van verpleegtechnische handelingen en BHV wordt gericht ingezet op het vergroten van deskundigheid in de omgang met mensen met dementie. Hiermee wordt aangesloten bij de zorgzwaarte en de specifieke behoeften van onze bewoners.



OUD CLINGENDAEL ZORGVILLA

Daarnaast is er nadrukkelijk aandacht voor de manier waarop medewerkers met elkaar samenwerken. Scholing en begeleiding richten zich niet alleen op vakinhoudelijke ontwikkeling, maar ook op communicatie, samenwerking en professionele houding.

Binnen teams wordt actief gewerkt aan het versterken van een open en veilige werkcultuur. Hierbij wordt aandacht besteed aan het voorkomen van negativiteit op de werkvloer en het bevorderen van onderlinge aanspreekbaarheid. Medewerkers worden ondersteund in het voeren van het gesprek met elkaar, bijvoorbeeld in situaties waarin over collega's wordt gesproken zonder dat zij aanwezig zijn.

Een veilige en professionele werkcultuur wordt gezien als een belangrijke voorwaarde voor goede samenwerking en het leveren van kwalitatief hoogwaardige zorg. Scholing en ontwikkeling dragen hier actief aan bij.

Ontwikkeling

De afgelopen periode is een verbreding zichtbaar in de wijze waarop scholing en ontwikkeling worden vormgegeven. Waar voorheen de nadruk lag op vakinhoudelijke scholing, is er steeds meer aandacht gekomen voor leren in de praktijk en het versterken van samenwerking en werkcultuur.

Met name is geïnvesteerd in deskundigheid rondom dementiezorg en in de ontwikkeling van een professionele en veilige werkcultuur. Hierbij ligt de focus op onderlinge communicatie, aanspreekbaarheid en het gezamenlijk dragen van verantwoordelijkheid binnen teams.

Deze ontwikkeling sluit aan bij de bredere beweging binnen Oud Clingendael naar meer eigenaarschap en het werken als één huis.

Tegelijkertijd vraagt dit om verdere borging en consistentie, zodat leren en ontwikkelen niet afhankelijk is van individuele inzet, maar structureel onderdeel wordt van het dagelijks handelen binnen de organisatie.

5.8 MEDEWERKERSTEVREDENHEID

Binnen Oud Clingendael wordt periodiek een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd om inzicht te krijgen in de beleving van medewerkers en de ontwikkeling van het werkklimaat.

Resultaten en ontwikkeling

De medewerkerstevredenheid laat over de afgelopen jaren een stabiel en positief beeld zien. Het rapportcijfer dat medewerkers de organisatie gaven in 2025 was 8,1.



OUD CLINGENDAEL
ZORGVILLA

Na een lichte daling van het rapportcijfer in 2024 is in 2025 weer een stijging zichtbaar naar het niveau van 2023. Tegelijkertijd laat de Net Promotor Score een geleidelijke verbetering zien, wat duidt op een toenemende bereidheid van medewerkers om Oud Clingendael als werkgever aan te bevelen.

De resultaten laten zien dat medewerkers over het algemeen tevreden zijn over het werken binnen Oud Clingendael, met name ten aanzien van:

- de betrokkenheid binnen de organisatie
- de werksfeer
- de nabijheid en toegankelijkheid van leidinggevenden

Tegelijkertijd komen in de uitkomsten aandachtspunten naar voren die samenhangen met de huidige ontwikkeling van de organisatie, zoals:

- ervaren werkdruk
- samenwerking binnen en tussen teams
- duidelijkheid in rollen en verantwoordelijkheden
- feedback en onderlinge aanspreekbaarheid

Analyse

De tijdelijke daling in 2024 en het herstel in 2025 sluiten aan bij de fase van organisatieontwikkeling waarin Oud Clingendael zich bevindt. De beweging naar een nieuwe teamstructuur en het werken als één huis vraagt aanpassing van medewerkers en kan tijdelijk invloed hebben op de ervaren werkdruk en duidelijkheid.

De positieve ontwikkeling in 2025 laat zien dat deze veranderingen steeds beter landen binnen de organisatie. De medewerkerstevredenheid vormt daarmee een belangrijke graadmeter voor het functioneren van de organisatie. De uitkomsten worden actief gebruikt om gerichte verbeteringen door te voeren en vormen een belangrijke input voor de verdere ontwikkeling van teams en organisatie.



OUD CLINGENDAEL
ZORGVILLA

6 LEREN EN VERBETEREN

Binnen Oud Clingendael wordt kwaliteit gezien als een continu proces van leren, reflecteren en verbeteren. Het verbeteren van zorg en dienstverlening vindt plaats op basis van ervaringen uit de praktijk, aangevuld met gegevens uit metingen en evaluaties.

Leren en verbeteren is daarmee een integraal onderdeel van het dagelijks handelen binnen de organisatie.

6.1 WERKWIJZE

Binnen Oud Clingendael wordt gebruik gemaakt van verschillende bronnen om inzicht te krijgen in de kwaliteit van zorg en dienstverlening en om hiervan te leren, waaronder:

- MIC-meldingen en incidentanalyses
- bewonertevredenheidsonderzoeken
- medewerkerstevredenheidsonderzoeken
- signalen van bewoners, netwerk en medewerkers
- interne toetsingen en audits
- samenwerking binnen het lerend netwerk

Oud Clingendael is aangesloten bij branchevereniging SPOT en maakt actief deel uit van een lerend netwerk. Binnen dit netwerk worden ervaringen, inzichten en best practices uitgewisseld met andere organisaties.

Deze externe oriëntatie draagt bij aan het spiegelen van de eigen werkwijze en het continu verbeteren van de kwaliteit van zorg.

De verschillende informatiebronnen worden besproken binnen teamoverleggen, kwaliteitsbesprekingen en het managementoverleg en vormen de basis voor reflectie en verbetering.

6.2 LEREN VAN CLIËNTTEVREDENHEID

De cliënttevredenheid laat over de afgelopen jaren een stabiel en positief beeld zien, met in 2025 een gemiddelde aanbevelingscore van 8,1.

Uit de onderliggende resultaten komt een duidelijk en consistent beeld naar voren. Bewoners en hun vertegenwoordigers waarderen met name:

- de persoonlijke aandacht van medewerkers



OUDE CLINGENDAEL
ZORGVILLA

- het gevoel gehoord te worden
- de toegankelijkheid van zorgverleners
- het vertrouwen in de deskundigheid van medewerkers

Tegelijkertijd laten de resultaten ook duidelijke ontwikkelpunten zien:

- het nakomen en borgen van afspraken
- de duidelijkheid over rollen van naasten
- het structureel delen van informatie over de situatie van de bewoner

Met name het thema “rol van het sociale netwerk” komt nadrukkelijk naar voren en sluit aan bij bredere ontwikkelingen binnen de organisatie.

6.3 LEREN VAN RESULTATEN IN SAMENHANG

De verschillende informatiebronnen laten een consistent beeld zien van een organisatie met een sterke relationele basis, waarin bewoners en medewerkers zich gezien en gehoord voelen.

Tegelijkertijd komen aandachtspunten naar voren die vooral betrekking hebben op structuur, afstemming en samenwerking, zoals:

- samenwerking binnen en tussen teams
- duidelijkheid in rollen en verantwoordelijkheden
- betrokkenheid van het sociale netwerk
- het nakomen en vastleggen van afspraken

Deze thema's zijn herkenbaar in zowel de uitkomsten van metingen als in de dagelijkse praktijk en vormen daarmee belangrijke ontwikkelpunten.

6.4 RESULTATEN VAN INGEZETTE VERBETERMAATREGELEN

In de afgelopen periode zijn op basis van signalen, evaluaties en kwaliteitsinformatie diverse verbetermaatregelen ingezet. Deze maatregelen hebben niet alleen geleid tot concrete verbeteringen in de zorg en dienstverlening, maar geven ook inzicht in het lerend vermogen van de organisatie.

Op het gebied van wonen en welzijn is het aanbod van dagbesteding aanzienlijk uitgebreid. Door de inzet van extra medewerkers en de ontwikkeling van innovatieve activiteiten, zoals digitale fietsroutes, is het aanbod gevarieerder en beter afgestemd op de individuele wensen en mogelijkheden van bewoners. Dit heeft bijgedragen aan een meer betekenisvolle daginvulling en een versterking van het welbevinden.



OUD CLINGENDAEL
ZORGVILLA

Binnen het domein zorginhoud en behandeling zijn de behandelwensen van bewoners nadrukkelijker en structureler in kaart gebracht, in nauwe samenwerking met huisartsen. Hierdoor is de zorg beter afgestemd op de persoonlijke voorkeuren en grenzen van bewoners, met meer aandacht voor passende zorg en gezamenlijke besluitvorming.

Daarnaast is de kwaliteit en beleving van eten en drinken verbeterd door de inzet van een nieuwe leverancier voor warme maaltijden. Evaluaties laten zien dat dit heeft geleid tot een positievere maaltijdbeleving bij bewoners.

Op het gebied van veiligheid en professionalisering van zorgprocessen is een digitaal medicatietoedienregistratiesysteem geïmplementeerd. Dit systeem ondersteunt medewerkers bij het veilig toedienen en registreren van medicatie en draagt bij aan het vergroten van inzicht en het verminderen van fouten.

Binnen de organisatie is daarnaast geïnvesteerd in het versterken van structuur en rol duidelijkheid. Functiebeschrijvingen zijn geactualiseerd, met nadruk op eigenaarschap binnen teams. Teamoverleggen zijn beter gestructureerd en beoordelingsgesprekken zijn opnieuw ingevoerd. Deze maatregelen dragen bij aan meer duidelijkheid in rollen, verantwoordelijkheden en onderlinge samenwerking.

Ook op het gebied van arbeid en inzetbaarheid zijn stappen gezet. Er is een verzuimprotocol opgesteld en ziekteverzuim wordt structureel gemonitord en besproken met medewerkers. Dit maakt het mogelijk om tijdig te signaleren, oorzaken te analyseren en gerichte interventies in te zetten.

Binnen het domein kwaliteit en veiligheid is de informatiebeveiliging versterkt door het opstellen van een informatiebeveiligingsbeleid, waarin onder andere periodieke DPIA's als KPI zijn opgenomen. Hiermee wordt structureel aandacht besteed aan privacy en gegevensbescherming.

Daarnaast is een belangrijke stap gezet in het vergroten van inzicht in kwaliteit en leren door de invoering van een digitaal MIC/MIM-systeem en een digitaal verbeterregister. Hierdoor is beter overzicht ontstaan in incidentmeldingen, trends en ingezette verbetermaatregelen. Dit ondersteunt de organisatie in het systematisch analyseren, opvolgen en borgen van verbeteringen.

Tot slot is ingezet op het verbeteren van de match tussen bewoner en woonomgeving door het introduceren van een proefperiode bij nieuwe bewoners, wanneer er nog onzekerheid bestaat over de passendheid. Dit draagt bij aan zorgvuldige plaatsing en het behoud van een passende woon- en leefomgeving voor alle bewoners.

Een voorgenomen verbetering die in 2025 nog niet is gerealiseerd, betreft de implementatie van een nieuw zusteroproepsysteem. In de voorbereiding en verkenning is gebleken dat de



OUDE CLINGENDAEL
ZORGVILLA

implementatie complexer en omvangrijker is dan vooraf ingeschat, onder andere vanwege technische en organisatorische randvoorwaarden.

Op basis hiervan is besloten om de implementatie zorgvuldig voor te bereiden en door te schuiven naar 2026. Hiermee wordt beoogd om de invoering op een verantwoorde en duurzame wijze te realiseren, passend bij de behoeften van bewoners en medewerkers.

6.5 ANALYSE

De resultaten van metingen en ingezette verbetermaatregelen laten zien dat Oud Clingendael zich ontwikkelt naar een organisatie met een sterke relationele basis, waarin tegelijkertijd verdere professionalisering plaatsvindt in structuur, samenwerking en sturing op kwaliteit.

Er is sprake van een duidelijke beweging van impliciete werkwijzen naar expliciete afspraken en structuren, van reactief handelen naar systematisch leren en verbeteren, en van individuele initiatieven naar organisatiebrede borging.

De aandachtspunten hangen samen met de fase van ontwikkeling waarin de organisatie zich bevindt. De beweging naar werken als één huis, de ontwikkeling van nieuwe teamstructuren en het versterken van eigenaarschap binnen teams vragen tijd en aanpassing van medewerkers.

Tegelijkertijd blijft verdere ontwikkeling nodig op het gebied van:

- het consistent toepassen van afspraken in de praktijk
- het versterken van samenwerking en rolhelderheid binnen teams
- het verder ontwikkelen van de feedbackcultuur

De ingezette verbetermaatregelen laten zien dat de organisatie steeds beter in staat is om signalen om te zetten in concrete acties en deze te borgen in de praktijk, waarmee het kwaliteitssysteem aantoonbaar bijdraagt aan verbetering van zorg en organisatie.

6.6 DOORONTWIKKELING

Voor de komende periode ligt de nadruk op het verder versterken en bestendigen van het lerend vermogen van de organisatie.

Dit betekent onder andere:

- beter benutten van beschikbare kwaliteitsinformatie
- verder ontwikkelen van samenwerking en rolverdeling binnen teams
- vergroten van betrokkenheid van het sociale netwerk



OUD CLINGENDAEL
ZORGVILLA

- verder versterken van het nakomen en vastleggen van afspraken
- verdiepen van de feedbackcultuur en onderlinge aanspreekbaarheid

Hierbij wordt voortgebouwd op de stappen die reeds zijn gezet, met als doel om leren en verbeteren nog meer te verankeren in het dagelijks handelen en de cultuur binnen Oud Clingendael.

Daarnaast blijft de organisatie actief gebruik maken van het lerend netwerk en externe samenwerking om ontwikkeling te stimuleren en te spiegelen.



7 DOELEN 2026

De onderstaande doelen hangen sterk met elkaar samen en richten zich gezamenlijk op het versterken van structuur, samenwerking en het lerend vermogen van de organisatie.

Versterken van de rol van het sociale netwerk

Het sociale netwerk wordt structureel in kaart gebracht en actiever betrokken bij zorg en welzijn, met duidelijke rolverdeling en betere afstemming.

Doorontwikkeling naar werken als één huis

De beweging van werken per etage naar werken als één huis wordt verder vormgegeven, met nadruk op samenwerking, flexibiliteit en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Verduidelijken van rollen en verantwoordelijkheden

Binnen de teamstructuur wordt gewerkt aan heldere rolverdeling, zodat samenwerking en eigenaarschap worden versterkt.

Versterken van eigenaarschap binnen teams

Medewerkers worden gestimuleerd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun werkzaamheden en actief bij te dragen aan verbetering van zorg en samenwerking.

Verbeteren van het nakomen en borgen van afspraken

Er wordt gericht ingezet op het beter vastleggen, communiceren en nakomen van afspraken richting bewoners, netwerk en binnen teams.

Versterken van samenwerking en afstemming

De samenwerking binnen en tussen teams en disciplines wordt verder ontwikkeld, met aandacht voor communicatie en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Versterken van het lerend vermogen van de organisatie

Kwaliteitsinformatie wordt beter benut en verbetermaatregelen worden structureel geborgd, zowel intern als binnen het lerend netwerk.

Verdere ontwikkeling van de feedbackcultuur

Voortbouwend op de ingezette stappen wordt gewerkt aan het normaliseren van feedback en het versterken van onderlinge aanspreekbaarheid.

Blijvend waarborgen van veilige en professionele zorg

De kwaliteit en veiligheid van zorg worden geborgd en waar nodig verder ontwikkeld, met blijvende aandacht voor medicatieveiligheid, preventie en professionele standaarden.