



“ik ben oké, jij bent oké, samen maken wij er iets moois van”

Laatst herzien: december 2025

Geldigheidsduur: 1 januari 2026 t/m 31 december 2030

1. Inleiding	2
Het Hart van Volantis – Sub missie en visie	3
3. Analyse 2024–2025: MTO, Ervaringsmeting Generiek kompas	4
3.1 Medewerkertevredenheid (MTO)	4
Kernbevindingen	4
3.2 Cliënten: Ervaringsmeting Generiek kompas	4
Gemiddelde totaalscore cliënten: 8,6	5
Sterke punten:	5
Verbeterpunten:	5
3.3 Conclusie analyse	5
4. Strategische koers 2026–2030	6
Ambitie 1 — Zorg op maat, professionalisering met cliënt en mantelzorger	6
Ambitie 2 — Professionele, stabiele en deskundige teams	6
Ambitie 3 — Sterke samenwerking met wijkpartners	6
Ambitie 4 — Vooruitstrevend, lerend en innovatief (inclusief onderzoek dagbesteding)	6
Ambitie 5 — Voorspelbare, tijdige en veilige zorgorganisatie	6
5. Doelen 2026–2030 volgens de 4 bouwstenen van het Generiek Kompas	7
BOUWSTEEN 1 — SAMEN BESLISSEN & EIGEN REGIE	7
Strategisch doel 1: Mantelzorgers zichtbaar actief betrekken, samenwerken en ondersteunen	7
Strategisch doel 2: Zorg die zichtbaar aansluit bij leefwereld & wensen	7
BOUWSTEEN 2 — NETWERKZORG & SAMENWERKING	8
Strategisch doel 3: VIZ als betrouwbare en betrokken netwerkpartner	8
BOUWSTEEN 3 — ONDERSTEUNING VAN PROFESSIONALS	8
Strategisch doel 4: Een deskundig, gezond en sterk team (8,7 behouden)	8
BOUWSTEEN 4 — LEREND VERMOGEN	10
Strategisch doel 5: VIZ werkt zichtbaar lerend, met continu verbeterende zorg	10
6. Onderzoek en ontwikkeling dagbesteding 2026–2030	11
7. Kwaliteitsborging (PDCA)	12
8. Organisatie, veiligheid & governance	13
9. Samenvatting strategische prioriteiten 2026–2030	13

1. Inleiding

Stichting Volantis in Zorg (VIZ) biedt wijkverpleging, begeleiding en ondersteuning aan cliënten die thuis wonen in de gemeente Westerkwartier en omliggende regio. Sinds de oprichting is VIZ uitgegroeid tot een professionele, stabiele organisatie met een sterk team en een hoge cliëntwaardering. De kern van onze zorg is nabijheid, eenvoud en menselijke aandacht.

De maatschappelijke ontwikkelingen t/m 2030 (toenemende complexiteit, vergrijzing, druk op mantelzorg, netwerkzorg, preventie) vragen om een duidelijke en toekomstbestendige koers. Dit beleidsplan geeft richting aan de ontwikkeling van VIZ in deze periode.

Bij VIZ zien we dat verwijzers kiezen voor VIZ vanwege de benadering bij cliënten die de brug naar zorg moeilijk weten te slaan, de zo genoemde zorgmijders. Bij uitvraag aan de collega's werkzaam binnen VIZ wat de kracht is, waarom weten zij juist deze doelgroep goed te bedienen, komt naar voren dat collega's vooral aandacht schenken aan de relatie niveau, met het uitgangspunt. Ik ben OK, jij bent OK, samen maken wij er wat van. Cliënten lijken te ervaren dat er geen veroordeling is op gedrag, waarbij ze vaak in de maatschappij al wat afgestoten zijn.

Zoals elk beleidsplan, zal ook nu VIZ weer een thema hangen aan het beleidsplan. Dit jaar anders geschreven als voorgaande jaren. Dit jaar is ervoor gekomen om de bouwstenen vanuit het generiek kompas te gebruiken als fundament voor het beleids- en kwaliteitsplan. De ervaringsmeter zoals omschreven in het generiek kompas is afgenomen bij cliënten, maar een soort gelijke vragen lijst, toegespitst op de zorgverleners, is ook afgenomen. Vanuit die opgehaalde informatie is dit beleids- en kwaliteitsplan voor de komende vier jaar leidend.

1. Missie en visie

Onze missie:

Wij willen cliënten zo lang en zelfstandig mogelijk thuis laten wonen, zodat zij zich veilig voelen en zorg naar wens ontvangen.

Onze visie:

De medewerkers van Stichting Volantis in Zorg hebben een passie voor wijkverpleging. Zij stellen de behoeften van de cliënt centraal en stemmen, in samenspraak met de cliënt en mantelzorger, de zorg hierop af.

Wij werken niet met een standaard benadering van zorg; elke cliënt heeft een uniek verhaal en een eigen visie op zijn of haar leven.

Zusters & Broeders

Onder de naam 'Zusters & Broeders' hebben wij bij Volantis in Zorg een aanvullende missie en visie, specifiek voor ons zorgpersoneel. Wij vinden dat zorgprofessionals optimaal gefaciliteerd en gewaardeerd moeten worden, zodat zij kunnen excelleren in dit prachtige vak. Het welzijn van onze zusters en broeders heeft direct invloed op de tevredenheid van onze cliënten!

Tevredenheid van onze zusters en broeders staat bij ons dan ook hoog in het vaandel!

Sub Missie en Visie.

Het Hart van Volantis – Sub missie en visie

Vanaf het bestaan van Volantis in Zorg is er een duidelijke overtuiging:

een medewerker die optimaal wordt gefaciliteerd, gewaardeerd en ondersteund, kan betere zorg en begeleiding bieden. Dit weerspiegelt zich direct in de kwaliteit van zorg en het welzijn van onze cliënten.

Deze sub missie en visie blijft ook in het komende beleidsplan onverminderd van kracht. Met de groei en integratie van maatschappelijk werk binnen onze organisatie is deze visie verbreed en versterkt.

Het Hart van Volantis bestaat uit alle medewerkers die zich dagelijks inzetten voor zorg en welzijn, waaronder wijkverpleegkundigen, verzorgenden en maatschappelijk werkers. Samen vormen zij de basis van onze organisatie.

Het welzijn, de professionele ontwikkeling en het werkplezier van Het Hart van Volantis staan bij ons hoog in het vaandel. Wij geloven dat alleen wanneer medewerkers zich gehoord, gesteund en gewaardeerd voelen, zij kunnen excelleren in hun vak en cliënten de zorg en begeleiding kunnen bieden die écht aansluit bij hun leven en wensen.

3. Analyse 2024–2025: MTO, Ervaringsmeting Generiek kompas

Er is binnen VIZ, zoals is benoemd in de inleiding van dit document, de keuze gemaakt om de bouwstenen van het generiek kompas te laten doorvoeren in het gehele kwaliteit- en beleidsdocument. Daarin is ook de keuze gemaakt om de collega's van VIZ dezelfde vragen te stellen als aan de client is gesteld in de ervaringsmeter Generiek kompas, weliswaar omgebogen naar de zorgverlener. Dit geeft ons het beeld dat de zorgverlener zich in het geheel lager

scoort dan de client. De collega's geven aan steeds te willen streven naar een hogere kwaliteit van zorg en daardoor wellicht ook niet snel te vreden te zijn. VIZ scoort als werkgever een 8,7 en als aanbeveling voor sollicitanten een 8,9. Overwegend het grootste gedeelte van de collega's geeft aan niet bij VIZ te werken, maar VIZ te zijn. Ze geven aan dat het behoud van autonomie wordt gestimuleerd binnen de organisatie en de mogelijkheden tot kwaliteitsverbetering te kunnen waarderen. Geen van de collega's hebben aangegeven vast te lopen op de tijdsplanning bij cliënten. De collega's van VIZ beoordelen hun eigen zorgverlening met een 7,7.

Cliënten geven VIZ een totaal score van 8,6, aanzienlijk hoger dan de collega's het zelf beoordelen. Daarbij geven de cliënten aan dat de warmte en de betrokkenheid en behoud van eigen regie voor hun een duidelijke tendens is die bij alle zorgverleners voelbaar is. Wel geven cliënten aan dat de zorgtijden te wisselend zijn en daar graag aandacht voor willen hebben. Enkele cliënten geven ook aan dat ze zich er van bewust zijn dat er communicatie is tussen de zorgverlener en de mantelzorger, maar hier niet altijd een duidelijke terugkoppeling van krijgen. Mantelzorgers geven aan zich gezien, gesteund en gehoord te voelen.

3.1 Medewerkertevredenheid (MTO)

Kernbevindingen

- Gemiddelde beoordeling eigen zorgverlening: 7,7
- Werkgeverscore: 8,7
- Aanbevelingsscore: 8,9
- Teamcultuur wordt omschreven als "warm, stabiel en professioneel"
- Scholingen worden zeer gewaardeerd
- Grootste punten die medewerkers zelf noemen:
 - betere communicatie met mantelzorgers
 - meer gestructureerde scholingen (wet- & regelgeving, psychiatrie, gesprekstechnieken, Cadd-Legacy)
 - professionalisering begeleiding van stagiaires, zonder het verlies van maatwerk per student.

3.2 Cliënten: Ervaringsmeting Generiek kompas

Gemiddelde totaalscore cliënten: 8,6

Sterke punten:

- Luisteren (meestal 8–10)
- Warmte en betrokkenheid
- Deskundigheid zorgverleners
- Betrouwbaarheid ("wat ze zegt, doet ze")

- Mantelzorgers voelen zich gesteund (“ik kan het loslaten”)
- Cliënten ervaren veiligheid en respect

Verbeterpunten:

- Onvoorspelbare zorgmomenten (wisselende tijden)
- Meer tijd voor gesprek gewenst
- Mantelzorgrol en afspraken niet altijd duidelijk (voor de client).

3.3 Conclusie analyse

- Cliënten zijn zeer tevreden, medewerkers kritisch op zichzelf.
- Grootste organisatiebrede verbeterpunten liggen bij planning en mantelzorgcommunicatie.
- De basis is zeer sterk → VIZ is klaar voor verdere groei en professionalisering.

4. Strategische koers 2026–2030

De strategische koers is gebaseerd op het Generiek Kompas en bestaat uit de hier onder opgesomde centrale ambities. De acties om deze ambities te bereiken zijn omschreven in de strategische doelen en de daarbij behorende acties.

- ★ Ambitie 1 — Zorg op maat, professionalisering met cliënt en mantelzorg
- ★ Ambitie 2 — Professionele, stabiele en deskundige teams
- ★ Ambitie 3 — Sterke samenwerking met wijkpartners
- ★ Ambitie 4 — Vooruitstrevend, lerend en innovatief (inclusief onderzoek dagbesteding)
- ★ Ambitie 5 — Voorspelbare, tijdige en veilige zorgorganisatie

5. Doelen 2026–2030 volgens de 4 bouwstenen van het Generiek Kompas

BOUWSTEEN 1 — SAMEN BESLISSEN & EIGEN REGIE

Strategisch doel 1: Mantelzorgers zichtbaar actief betrekken, samenwerken en ondersteunen

Waarom?

- Laagste MTO-score (7,2)
- Cliënten geven hogere scores → medewerkers onderschatten zichzelf.
- Cliënten geven aan geen duidelijk beeld te hebben wat er wat teruggekoppeld aan de mantelzorg. De mantelzorgers zelf geven aan goed geïnformeerd te zijn.

Acties 2026–2030

1. Standaard mantelzorggesprek binnen 14 dagen na start zorg, voorkeur om dit in bijzijn van de client te doen, zo niet, terugkoppeling naar de cliënt.
2. Jaarlijkse EDIZ bij alle cliënten met mantelzorg, dan wel terugkoppeling naar client.

3. Invoering “waaier voor een open gesprek”
4. Minimaal jaarlijks afstemming met mantelzorger
5. PB’er wordt primair aanspreekpunt mantelzorger, mits betrokken, in alle andere gevallen de eerste contactpersoon bij VIZ
6. Training gesprekstechnieken & grenzen stellen (scholing 2026)

Strategisch doel 2: Zorg die zichtbaar aansluit bij leefwereld & wensen

Acties 2026–2030

- Nieuwe Wens- en leefstijlmodule in het ECD
- Elk zorgplan wordt aangevuld met:
 - Wenstijden
 - Wat cliënt zelf wil behouden
 - Tijdens anamnese, met fundering in de omaha aanleiding, meer aandacht voor “samen beslissen” met de waaier voor een opengesprek als handvat.
- Jaarlijkse herijking van de zorgdoelen samen met cliënt en mantelzorger

BOUWSTEEN 2 — NETWERKZORG & SAMENWERKING

Strategisch doel 3: VIZ als betrouwbare en betrokken netwerkpartner

Acties

1. Jaarlijkse evaluatie met huisartsen, WMO, GGZ, paramedici
2. Gestructureerde communicatie bij veranderingen in situatie
3. Wijkverpleegkundige krijgt versterkte rol triage & advies
4. Afspraken bij gedragsveranderingen (bijv. bij cognitieve achteruitgang)
5. Beter informeren stagiaires over complexe casuïstiek

BOUWSTEEN 3 — ONDERSTEUNING VAN PROFESSIONALS

Strategisch doel 4: Een deskundig, gezond en sterk team (8,7 behouden)

3-jarig scholingsprogramma (herhalend en verdiepend tot 2030) ingevuld o.b.v. wens van de collega's van VIZ.

2026

- Gesprekstechnieken
- Wet- en regelgeving
- Cadd-Legacy + proactieve zorgplanning
- Stagiairebegeleiding & samenwerken in het team
- EHBO + Reanimatie

2027

- Psychiatrische ziektebeelden
- Cadd- legacy + proactieve zorgplanning
- Signalering gedragsverandering

2028

- Klinisch redeneren advanced + proactieve zorgplanning
- Veiligheid in de wijk (complexe situaties)
- Complexe mantelzorgsystemen
- EHBO- Reanimatie

2029

- Interprofessioneel samenwerken
- Preventie & vroeg signalering + proactieve zorgplanning
- Zorg voor zorgverleners (vitaliteit)

2030

- Palliatieve zorg verdieping + proactieve zorgplanning
- Leiderschap binnen teams
- EBP en kwaliteitsverbetering
- EHBO + Reanimatie

Naast de gefundeerde thema's zoals hierboven benoemd hebben de collega's van VIZ aangegeven waarde te hechten aan thema weken. De wijkverpleegkundigen besluiten welke twee thema's er per maand worden behandeld. Dit wordt niet gefundeerd in dit kwaliteits- en beleidsplan. Dit omdat juist de thema weken de mogelijkheid geeft aan de wijkverpleegkundige om het team bij te scholen op een laagdrempelige manier. Voorbeelden van thema weken zijn bijvoorbeeld: Mondeling overdracht SBAR proof , met wie is de mol. Er is een medewerker aangewezen als mol zijnde. Tijdens de mondelinge overdracht spraken collega's elkaar aan als het niet SBAR-Proof was, net zolang tot "de Mol" gevonden was. Dit stimuleerde niet alleen het feedback geven, maar ook de het gezonde competitieve karakter van de VIZ medewerker.

BOUWSTEEN 4 — LEREND VERMOGEN

Strategisch doel 5: VIZ werkt zichtbaar lerend, met continu verbeterende zorg

Acties

- Jaarlijks kwaliteitsrapport (PREM, MTO, MIC/MIM, EDIZ en Doorlopende interne audits)
- 1x per jaar feedbacksessie met medewerkers
- 1x per jaar cliënten
- Verplichte terugkoppeling & verbeterplannen aan alle collega's binnen VIZ.
- Jaarlijkse zelfevaluatie Generiek Kompas
- Moreel beraad geïntegreerd in calamiteitenprotocol
- 10 jaar pad innovatie kalender.

Onderzoek en ontwikkeling dagbesteding/welzijns locatie 2026–2030

Waarom dagbesteding?

- Groeiende vraag vanuit kwetsbare ouderen
- Mantelzorgers ervaren hoge belasting
- Behoeftte aan structuur, dagritme, begeleiding, activering

>Fase 1 (2025–2026) — Draagvlakonderzoek (professioneel niveau)

✓ Resultaat: voldoende draagvlak

>Fase 2 (2026–2027) — Gebruikersonderzoek / inwonersniveau

Onderzoeksvoorstel: In kaart brengen van de welzijns- zorgvraag van de inwoner binnen gemeente Westerkwatier.

✓ Resultaat: Onderzoeksvoorstel goed gekeurd

Uitvoering onderzoek, in samenwerking met Stichting Humanitas.

Met daaropvolgend de interpretatie van het onderzoek, door VIZ, betrokken PA en opdrachtgever.

>Fase 3 (2027–2028) — Businesscase & haalbaarheid

WMO-procedures, WLZ-Procedures, Locatieonderzoek, betrekken samenwerkingspartners, plan van eisen

En financiële onderbouwing richting opdrachtgever.

>Fase 4 (2028–2030) — Pilot & implementatie

Start proefproject

Evaluatie

Eventuele opschaling

7. Kwaliteitsborging (PDCA)

PLAN

- jaarplan, risicoanalyse, scholing, MTO, PREM, doorlopende interne audit

DO

- uitvoering zorg volgens Generiek Kompas & richtlijnen

CHECK

- dashboards, audits, evaluaties, cliëntpanels

ACT

- verbetermaatregelen, scholing, procesaanpassingen

8. Organisatie, veiligheid & governance

- RI&E vernieuwen in 2026
- MIC/MIM structureel samenvattingsverslag
- Continuerend aandacht voor Veilig melden cultuur
- Waarboring en ondersteuning: Onafhankelijke wijkverpleegkundige als vertrouwenspersoon
- Stagiairebeleid professionalisering
- Heldere taak- en rolverdeling in teams (functie huis verduidelijking)

9. Samenvatting strategische prioriteiten 2026–2030

1. Verbeteren mantelzorgsamenwerking
2. Verbeteren voorspelbaarheid & planning
3. Professionaliseren stagiairebegeleiding
4. Sterk scholingsprogramma 2026–2030
5. Gebruikersonderzoek dagbesteding → mogelijke realisatie
6. Versterking netwerkzorg & wijkgerichte samenwerking met behoud autonomie.
7. Lerend vermogen structureel borgen
8. Warm, stabiel team behouden (8,7 → streefscore 9,0)