



**Het Gasthuis**  
Millingen aan de Rijn

# KWALITEITSBEELD 2026

*Samen een fijne dag!*



Aan de hand van de vijf bouwstenen van het Generiek Kompas wordt weergegeven op welke wijze we dagelijks werken aan kwaliteit.



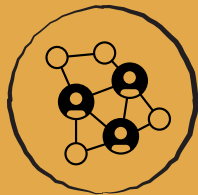
### **Bouwsteen 1:**

Het kennen van wensen en behoeften



### **Bouwsteen 4:**

Leren en ontwikkelen



### **Bouwsteen 2:**

Het bouwen van netwerken



### **Bouwsteen 5:**

Inzicht in kwaliteit



### **Bouwsteen 3:**

Het werk organiseren

We wensen u veel leesplezier toe.



## Inleiding

Het Gasthuis Millingen werkt elke dag aan 'Samen een fijne dag' voor bewoners, naasten, medewerkers en vrijwilligers. De afgelopen jaren hebben we gewerkt aan de beweging van zorg die vooral medisch georiënteerd is naar zorg die het leven van bewoners centraal stelt. In 2025 hebben we verder gebouwd aan toekomstbestendige zorg met aandacht voor inclusieve teams, samenwerking met informele zorg en het organiseren van het werk vanuit talenten en vaardigheden. In 2026 zetten we deze ontwikkeling door.

Het kwaliteitsbeeld heeft als doel om tellen én vertellen samen te brengen:

**Tellen:** inzicht geven in cijfers en indicatoren die onze kwaliteit en bedrijfsvoering zichtbaar maken.

**Vertellen:** het verhaal achter die cijfers delen—wat ging goed, wat kon beter, en welke keuzes maken we voor de toekomst.

De indeling van dit kwaliteitsbeeld is opgebouwd aan de hand van de vijf bouwstenen van het Generiek Kompas.

Bouwsteen 1: Het kennen van wensen en behoeften

Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken

Bouwsteen 3: Het werk organiseren

Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen

Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit

Zo bieden we een beeld van waar we staan en waar we naartoe bewegen, in lijn met onze kernwaarden: betrokken, betrouwbaar en bekwaam.

Tenslotte willen we u wijzen op het [jaarplan voor 2026](#) waarvan de volgende thema's de basis zijn: Teams van de toekomst, Versterken personele basis, Goede en verantwoorde zorg, en Fijn wonen en werken. De evaluatie van het jaarplan 2025 zal terug te vinden zijn in het bestuursverslag 2025 (vanaf juli 2026 beschikbaar op onze website).



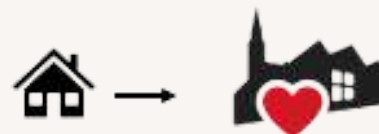


## Een fijne dag voor bewoners en naasten

### Ons goede gesprek: het fijne dag gesprek

Om persoonsgerichte zorg te leveren in het Gasthuis voeren wij fijne dag gesprekken. We vinden het belangrijk dat we de bewoner leren kennen in wat er voor hem/haar toe doet in het leven. Daarnaast willen we de regie, waar mogelijk, zoveel mogelijk bij de bewoner en/of zijn naasten laten. Bovendien willen we de krachten van bewoner en naasten aanspreken om samen met de medewerkers van het Gasthuis te zorgen voor een fijne dag.

In de eerste weken na inhuizing volgt het fijne dag gesprek tussen bewoner, naaste en EVV-er. De vernieuwde vragenlijst voor het leren kennen van de bewoner is inmiddels klaar en vormt een mooie basis om het levensverhaal te leren kennen en om de fijne dag gesprekken verdiepend te kunnen voeren. Om te zorgen dat het niet alleen bij een proces aanpassing blijft zullen alle EVV-ers in het eerste half jaar van 2026 (opnieuw) geschoold worden in het voeren van de fijne dag gesprekken.




#### Bewoners in 2025

Wonen	53
Deeltijd	1
Verpleeghuis Zorg thuis	31
Wijkzorg	7

**Fijne dag gesprek**  
wederzijdse wensen,  
verwachtingen en grenzen  
afstemmen


 Definitief zorgplan

#### Welkomstgesprek

Voorlopige zorgplan 

Bewoner krijgt passende  
**zorg en ondersteuning**  
van naasten, vrijwilligers  
en (zorg)professionals

**Evaluatiegesprek en/of MDO**  
Evaluatie zorg, ondersteuning en  
samenwerking  
(minimaal 2 x per jaar)

 Aangepast zorgplan



In 2025 is het zorgproces rondom de bewoners herzien en al deels geïmplementeerd in de praktijk. In 2026 zal dit proces volledig geïntroduceerd en verankerd worden in de praktijk.



## Fijn wonen

Bewoners van Het Gasthuis en ouderen uit de omgeving kunnen dagelijks genieten van een versbereide maaltijd uit onze keuken. Na veertig jaar trouwe dienst is de keukenapparatuur het afgelopen jaar volledig vervangen. Daarnaast hebben we een duurzaamheids slag geslagen door de wegwerp kledingbeschermers te vervangen voor wasbare kledingbeschermers. Voor bewoners die tijdelijk of deeltijd in Het Gasthuis verblijven en 's nachts meer toezicht nodig hebben dan op de topkamers mogelijk is, is een structurele oplossing gevonden: een logeerplek waar dag en nacht toezicht aanwezig is.

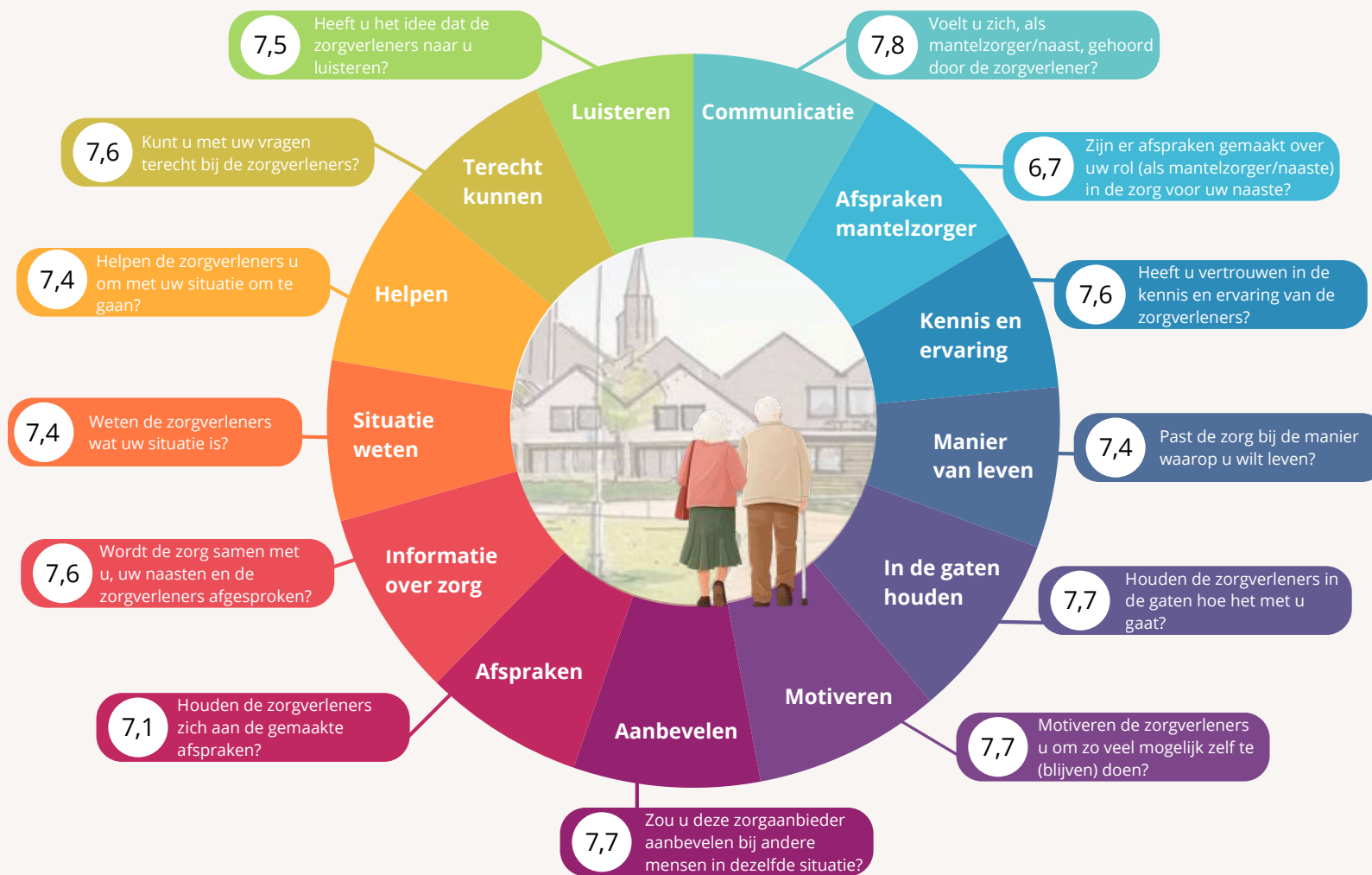
Sinds het voorjaar van 2025 is ook de laatste gesloten deur open in het Gasthuis. Er werd met gezonde spanning door medewerkers en familie naar uitgekeken. Samen met de familie zijn de puntjes op de i gezet om de situatie helemaal passend te maken en inmiddels is iedereen gewend aan de nieuwe situatie.

In 2026 wordt het Kastanjeplein op afdeling Klein Millingen opnieuw ingericht en wordt er een meer huiselijke omgeving gecreëerd.





## Uitkomsten ervaringsmeting 2025



### Bent u tevreden over uw daginvulling?

91% is tevreden met de daginvulling

Nooit: 1  
Soms: 3  
Meestal: 29  
Altijd: 10

### Sluit het aanbod van activiteiten aan bij uw wensen?

Bij 83% van de bewoners sluit het aanbod van activiteiten aan bij de wensen

Nooit: 3  
Soms: 4  
Meestal: 27  
Altijd: 7

### Kunt u dingen doen die u belangrijk/leuk vindt?

69% van de bewoners kan doen wat hij/zij belangrijk/leuk vindt

Nooit: 2  
Soms: 11  
Meestal: 18  
Altijd: 11



86 vragenlijsten uitgestuurd in november  
Aantal respondenten **47**

**Net Promotor Score (NPS)**  
0-6: 8 deelnemers (17%)  
7-8: 24 deelnemers (5%)  
9-10: 15 deelnemers (33%)





## Netwerk rondom bewoner

In 2025 is de visie op informele zorg opgesteld. Bij de ontwikkeling van deze visie is brede input opgehaald vanuit verschillende invalshoeken. Tijdens de familieavonden is er gesproken met bewoners en naasten over informele zorg. Daarnaast stond de halfjaarlijkse bijeenkomst van de cliëntenraad, ondernemingsraad, raad van toezicht en het managementteam in het teken van informele zorg in het Gasthuis, waarbij ervaringen, verwachtingen en ideeën zijn gedeeld. Deze inzichten vormden gezamenlijk de basis voor de uiteindelijke visie.

### Visie op informele zorg

Het Gasthuis is geworteld in het dorp Millingen aan de Rijn en de Ooijpolder. Het Gasthuis is daarmee de spil van de omgeving op het gebied van zorg, ondersteuning en dienstverlening aan kwetsbare ouderen. Het Gasthuis streeft ernaar dat burgers van Millingen aan de Rijn en de Ooijpolder die hulpbehoevend worden, niet uit het dorp en hun vertrouwde sociale omgeving hoeven te verhuizen.

De inwoners van Millingen aan de Rijn hebben een eigen sociaal-culturele identiteit. Dit uit zich in een sterke gemeenschapszin, dorpsbinding en verenigingsleven. Deze waarden blijven belangrijk, ook wanneer inwoners verhuizen naar het Gasthuis of een aanleunwoning van het Gasthuis. Informele zorg wordt gezien als een verlengstuk van deze gemeenschapszin, waarbij iedereen een rol speelt in het ondersteunen van elkaar.

De zorgzame samenleving (community care) vormt de basis voor de inrichting van informele zorg. Dit betekent dat bij het organiseren van zorg en ondersteuning dat eigen regie en meedoen voorop staan. Samen zorgen we voor elkaar, iedereen doet mee en draagt bij naar eigen vermogen. De samenwerking tussen mantelzorgers, naasten, vrijwilligers en zorgprofessionals is gebaseerd op gelijkwaardigheid, positiviteit en vertrouwen. Zij kunnen rekenen op goede ondersteuning en toerusting om hun rol goed te vervullen en samen op te trekken. Door de krachten te bundelen en elkaar te ondersteunen, creëren we een warme en zorgzame gemeenschap waarin iedereen zich gewaardeerd en betrokken voelt. Zo maken we er samen een fijne dag van!





## Netwerk rondom bewoner

### Teams van de toekomst

De zorg van de toekomst vraagt om een fundamentele verandering in denken en doen. Onze teams van de toekomst, zijn teams die werken vanuit talent en samenredzaamheid. Teams waarin diversiteit in achtergrond en vaardigheden het verschil maken. Teams die informele zorg en netwerken omarmen en als vanzelfsprekend onderdeel zijn van de dagelijkse praktijk. Zo kunnen wij nu en in de toekomst goede en waardige zorg blijven bieden, waarbij het welzijn van bewoners voorop staat.

In 2026 gaan we verder aan de slag met steun van een coach/projectleider van Waardigheid en trots voor de toekomst en gaan we de beweging inzetten naar teams die werken vanuit talent, in samenwerking met informele zorg, met als uitgangspunt het leven en de wensen van de bewoner.

- Skills based werken: Ruimte voor anders geschoolden, focus op talenten en vaardigheden.
- Informele zorg: Gelijkwaardige samenwerking tussen formele en informele zorg.

Meer verantwoordelijkheid voor de teams en meer ruimte voor de bijdrage van informele zorg.

### Vrijwilligers

Vrijwilligers zijn ook belangrijke partners in de teams van de toekomst. Het afgelopen jaar hebben er verschillende activiteiten plaatsgevonden om vrijwilligers meer inzicht te geven in wat het betekent als iemand dementie krijgt en hoe je daarmee om kunt gaan. Zo zijn er onder anderen VR-trainingen gegeven en is er uitleg gegeven over de methode SPEELS.

In de aankomende periode werken we aan een toekomstbestendig vrijwilligersbeleid en onderzoeken we wat voor communicatietool het best past bij onze vrijwilligers.





## Netwerk rondom bewoner

### Nonna

Nonna leert, experimenteert en activeert. Dertien ouderenzorgorganisaties in de zorgregio Nijmegen, leren door samen te doen en te ontdekken. In het besef dat duurzame oplossingen vooral buiten de muren van de traditionele verpleeghuizen liggen. De diversiteit van de organisaties wordt benut: het gewicht en volume van een grote organisatie creëert kansen, terwijl een kleinere organisatie groot kan zijn in wendbaarheid. In proeftuinen en projecten kijken onze collega's, (zorg)partners en andere betrokkenen voorbij de grenzen van bestaande organisaties, systemen en gewoonten.

### Wat we hebben bereikt

*Nonna Werkt: samen bouwen aan sterke en wendbare teams*

Met Nonna Werkt zetten de deelnemende organisaties gezamenlijk stappen om de arbeidsmarkttuitdagingen in de ouderenzorg het hoofd te bieden. Binnen dit project bundelen we kennis, data en innovaties om:

- nieuwe collega's sneller en effectiever te werven,
- regionale loopbaanpaden te ontwikkelen,
- inzet van flexibel personeel te verbeteren,
- en medewerkers duurzaam te behouden.

Door regionaal samen te werken in plaats van elkaar te 'beconcurreren', creëren we een aantrekkelijkere en meer samenhangende arbeidsmarkt. Zo versterken we niet alleen de personele basis, maar ook de kwaliteit van zorg en de continuïteit in de hele regio. Nonna Werkt helpt teams om toekomstbestendig te worden, met ruimte voor ontwikkeling, talentgericht werken en regionale mobiliteit.





## Overzicht van aantal medewerkers en FTE's, ziekteverzuim en in- en uitstroom

### Beleid 'lekker werken'

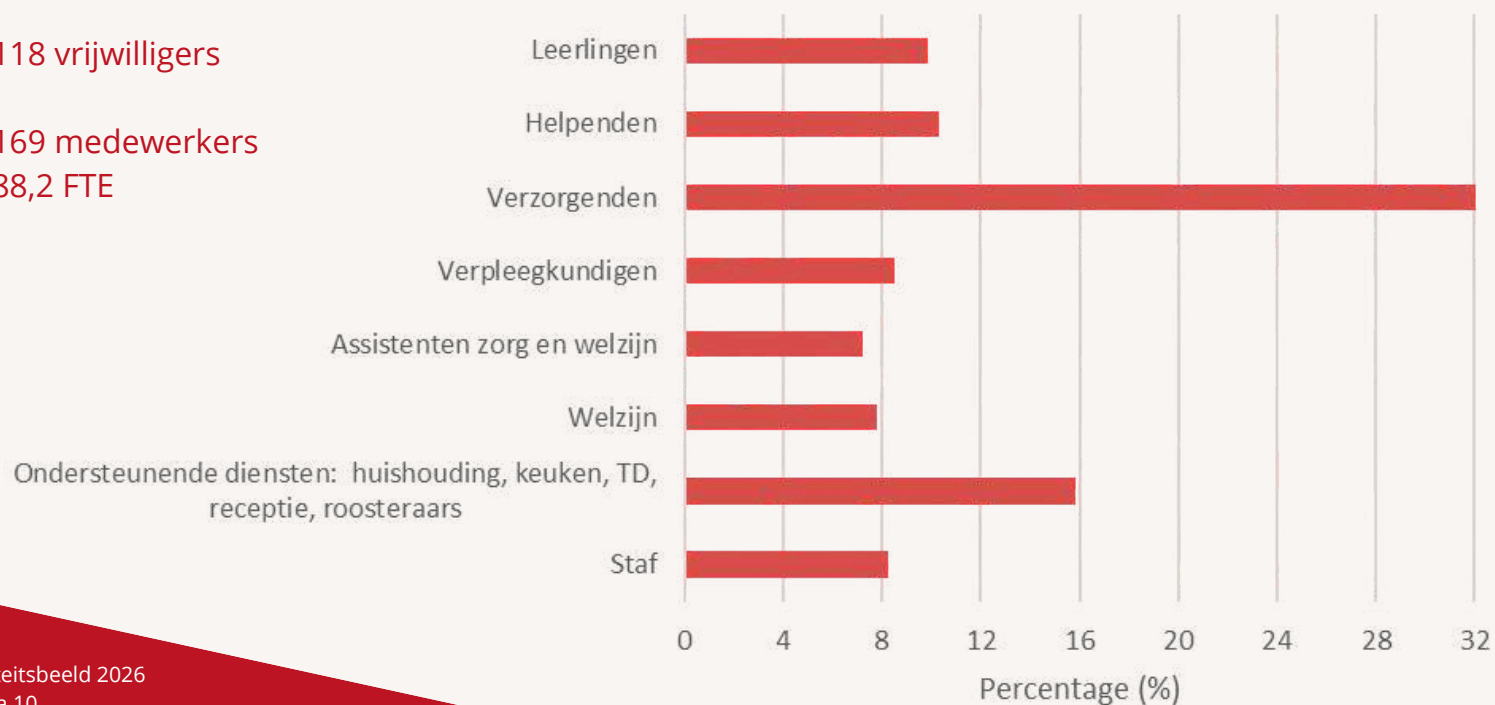
In 2025 is er gestart met het beleid Lekker Werken, gericht op het versterken van werkplezier, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het beleid heeft een paraplu-functie en bundelt diverse preventieve en ondersteunende instrumenten die medewerkers helpen om hun werk goed, gezond en met voldoening te kunnen uitvoeren. Hierbij ligt de nadruk op vroegsignalering, het bespreekbaar maken van knelpunten en het gezamenlijk vinden van passende oplossingen. Een belangrijk doel van dit beleid is om het verzuim te verlagen. In 2025 hadden we te maken met een hoog verzuim, grotendeels veroorzaakt door langdurig verzuim. Dit hoge verzuim leidt tot een hogere werkbelasting en verstoringen in het rooster. Het andere doel van het beleid is om medewerkers te stimuleren actief mee te denken over wat zij nodig hebben in hun werk, en om leidinggevenden duidelijke handvatten te geven om hen hierin te ondersteunen. Nieuwe onderdelen binnen het beleid worden stapsgewijs uitgewerkt en afgestemd met het managementteam en de ondernemingsraad. Daarmee ontwikkelt het beleid zich door tot een praktisch instrument dat aansluit bij de dagelijkse praktijk en bijdraagt aan een gezonde, veilige en plezierige werkomgeving.

### Deskundigheidsmix 2025

118 vrijwilligers

169 medewerkers

88,2 FTE



#### Jubilea 2025

1 vrijwilliger 12,5 jaar  
1 vrijwilliger 40 jaar  
3 medewerkers 25 jaar werkzaam bij het Gasthuis Millingen

#### Ziekteverzuim:

excl. WAZO: 14%  
incl. WAZO: 14,9%

#### Soort verzuim:

(extra) langdurig verzuim: 12,2%  
middellang verzuim: 1,1%  
kortdurend verzuim: 0,7%

#### In- en uitstroom

In 2025 zijn er 17 (12,6 fte) nieuwe medewerkers verwelkomd. We namen afscheid van 19 (12,1 fte) medewerkers



## Overzicht van digitale ondersteuning

### Digitale werkplek

In 2025 is de nieuwe digitale werkplek geïntroduceerd. Medewerkers kunnen nu vanaf het intranet naar alle gewenste applicaties zonder elke keer opnieuw te moeten inloggen. De overgang naar deze nieuwe digitale werkplek heeft ook meteen gezorgd voor een verbeteringsslag in de informatiebeveiliging.

Medewerkers zijn allemaal individueel begeleid bij het voor de eerste keer inloggen in de nieuwe omgeving en zijn zo wegwijs gemaakt in het gebruik van de applicaties. In 2026 zullen alle teams bijgeschoold worden in het werken in de digitale omgeving.

### Zorgdomotica en telefonie

We verbeteren onze infrastructuur op het gebied van telefonie, informatiebeveiliging en digitale toepassingen. Technologie zetten we bewust in: niet als doel op zich, maar als middel om het wonen en werken efficiënter, veiliger en aangenamer te maken. We blijven werken met de digiteam agenda, waarbij regelmatig wordt gekeken wat de voortgang is van de verschillende projecten en waar de prioriteiten liggen.

In 2025 zijn de domotica instellingen op Klein Millingen volledig herzien. Hiermee zijn ook het aantal 'valse' en overbodig alarmen sterk terug gedrongen. Er wordt een digitale scholing opgezet voor (nieuwe) medewerkers zodat iedereen op de hoogte is van de mogelijkheden van het systeem en hoe ermee om gegaan moet worden. In 2026 onderzoeken we verder hoe we domotica in kunnen en willen zetten binnen het Gasthuis.

### Wondzorg applicatie

Bij het complexer worden van de doelgroep in het Gasthuis zien we ook steeds vaker bewoners met (complexe) wonden. Informatie over de wond en het bijbehorende behandelplan staan beschreven in het zorgplan. Met de invoering van de wondzorg applicatie kan het verloop van de wond beter gemonitord worden. De digitaal wondregistratiesysteem zorgt ervoor dat een (vermoeden van een) complexe wond en de behandeling hiervan gestructureerd geregistreerd wordt en het verloop hiervan wordt gevolgd.





## Resultaten MTO

### Medewerkerstevredenheidsonderzoek:

In 2025 hebben we weer een MTO gedaan. In 2023 scoorde de communicatie (tussen afdelingen onderling en MT naar medewerkers) slecht; 66% zag dit als een verbeterpunt. In 2025 is dit een veel positiever beeld, al blijft dit onze aandacht vragen (35% ziet het nu als een verbeterpunt).

[Link naar promotiefilmpje van Gasthuis](#)

### Resultaten MTO: Het Gasthuis in één oogopslag

Hoogtepunten	Scores t.o.v. benchmark	Top 3 sterktes	Top 3 aandachtspunten	Signalering	<p><b>Samen werken aan werkplezier: met sterke basis en duidelijke kansen voor verbetering</b></p>
<p><b>Bevlogenheid: 8,1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Trots (8.4)</li> <li>Zinvol werk (8.6)</li> <li>Plezier (8.2)</li> </ul> <p><b>Samenwerking in teams</b> # aantrekkelijk aan het werk (67%)</p> <p>Loyaliteit 92,5% zoekt niet naar ander werk</p> <p><b>Contracttevredenheid</b> 92,5% tevreden met uren</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Werkbeleving: 6,9 = benchmark</li> <li>Bevlogenheid: 8,1 (- 0,2)</li> <li>Werkgever - NPS: (- 11,9 beter dan benchmark)</li> <li>Zorg - NPS: (beter dan benchmark)</li> </ul>	<p>Samenwerking</p> <p>Inhoud van het werk</p> <p>Ontwikkelmogelijkheden</p>	<p>Manier van veranderingen doorvoeren</p> <p>Digitalisering &amp; technologie</p> <p>Werkdruk</p>	<p>Veilig incidenten melden: 8,4</p> <p>Ervaren werkdruk: 5,5</p> <p>Bespreken van fouten in teams blijft achter</p>	



## Medezeggenschap

### Cliëntenraad

Het Gasthuis heeft een cliëntenraad die de belangen van de bewoners behartigen en de bewoners van het Gasthuis vertegenwoordigen tijdens de overleggen met de bestuurder. De cliëntenraad is nauw betrokken bij de ontwikkelingen in het Gasthuis.

Naast de overleggen met de cliëntenraad wordt er op verschillende manieren gekeken naar de tevredenheid en wensen van de bewoners. Tijdens de MDO's, evaluatiegesprekken en nazorggesprekken worden er zaken rondom de individuele bewoner besproken maar hier komen ook leerzame punten uit voor de afdelingen en/of het hele Gasthuis. Deze punten worden per kwartaal met de veiligheid- en incidentencommissie besproken, waarna deze ook terugkomen bij de cliëntenraad (en de raad van toezicht). Twee keer per jaar wordt er voor elke afdeling een familieavond georganiseerd waarbij de actuele zaken worden besproken en waarbij naasten om input wordt gevraagd. Hier sluiten ook leden van de cliëntenraad bij aan. Daarnaast wordt de resultaten van het cliënttevredenheidsonderzoek samen met de cliëntenraad geanalyseerd. In 2026 gaan de teamleiders samen met de cliëntenraad kijken of de huidige manier waarop de familieavonden zijn vormgegeven nog passend is. Er wordt gekeken naar de frequentie en invulling van de avonden.

### Ondernemingsraad

De leden van de ondernemingsraad van het Gasthuis vertegenwoordigen de medewerkers in het Gasthuis. Het afgelopen jaar hebben ze actief meegedacht over het preventiebeleid en het re-integreren na verzuim. Ze zijn actief betrokken bij het samenstellen van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO), het bespreken van de uitkomsten en het uitvoeren van de verbeterplannen.

### Professionele adviesraad

De Professionele Advies Raad (PAR) staat in het teken van zaken waar zorgmedewerkers op de werkvloer tegen aanlopen en hoe de plannen in het Gasthuis vormgegeven gaan worden in de praktijk. Zij hebben een belangrijke klankbordfunctie voor het managementteam. De aankomende periode zal er onder anderen met de PAR gesproken worden over het invullen van de EVV taken, is de huidige situatie nog houdbaar of moeten er zaken veranderen? Wat zijn de voor- en nadelen? Etc.





## Hoe leren en ontwikkelen er in het Gasthuis uit ziet

### Begeleidingsplan

Binnen Gasthuis Millingen vinden wij het belangrijk om ervoor te zorgen dat studenten en stagiaires op een eenduidige manier begeleiding ontvangen. Om hier meer eenheid in aan te brengen is er een begeleidingsplan opgesteld. In het begeleidingsplan is vastgelegd wat de verwachtingen en verplichtingen van alle betrokken partijen (werkbegeleider, team opleiden en leerling of stagiair) zijn, welke verplichte gespreksmomenten er plaatsvinden om de voortgang van de stage of de BPV te monitoren. De begeleiding is hierdoor transparant en studenten weten tijdig wat er van hen verwacht wordt.

### Werkbegeleidersscholing

In 2025 is er een start gemaakt met de interne werkbegeleidersscholing. De scholing wordt geschreven en uitgevoerd door team opleiden. Tijdens deze werkbegeleidersscholing komen verschillende onderwerpen aan bod, zoals geven van feedback, beoordelen en hoe om te gaan met de nieuwe generatie (Gen Z). Ook is er ruimte voor de werkbegeleiders om casuïstiek in te brengen en andere zaken waar zij tegenaan lopen te bespreken. Inmiddels hebben er twee scholingen plaatsgevonden en blijft de scholing ook in 2026 doorlopen om de kwaliteit en uniformiteit op het gebied van werkbegeleiding te waarborgen.



### Fasering leerlingen

Binnen Gasthuis Millingen wordt er veel geïnvesteerd in het opleiden van nieuwe (zorg)collega's. Deze nieuwe collega's zijn bij start van een bbl-opleiding meteen onderdeel van de formatie. Dit houdt in dat zij zelfstandig zorgdiensten draaien, maar niet altijd alle werkzaamheden en/of handelingen kunnen uitvoeren. Om voor alle betrokken partijen inzichtelijk te maken welke werkzaamheden een student kan en mag uitvoeren is er een routekaart ontworpen. Door middel van deze routekaart wordt een student aan de hand van het leerjaar en de ontwikkelde competenties ingedeeld. Op deze manier is het voor roosteraars inzichtelijk hoe zij de studenten kunnen inroosteren en is het voor collega's duidelijk wat zij van hun collega-student kunnen en mogen verwachten.



## Lessen van het afgelopen jaar

### **Leerpad (o.a. voor anders geschoolden)**

Binnen Gasthuis Millingen is het ook merkbaar dat het steeds lastiger is om gediplomeerde zorgprofessionals te werven. Om ervoor te zorgen dat er voldoende bekwame zorgcollega's zijn en blijven is er een intern leerpad ontwikkeld. Dit leerpad bevat de belangrijkste en meest voorkomende zorghandelingen voor het draaien van een zorgdienst op alle afdelingen. Het leerpad zorgt ervoor dat een nieuwe, anders geschoolde collega in 16 weken klaargestoomd wordt om zelfstandig de diensten te kunnen werken. Hiermee verlaagt het Gasthuis de drempel om anders geschoolde collega's aan zich te binden, omdat het volgen van een erkende beroepsopleiding, zoals bijvoorbeeld een opleiding tot verzorgende IG, niet verplicht wordt gesteld. Maar tegelijkertijd is het leveren van zorg door bekwame medewerkers geborgd. Met de opgestelde leerpaden borgen we de instroom van nieuwe zorghelden in de toekomst.

### **Werkplannen**

Soms start er binnen Gasthuis Millingen een nieuwe (zorg)collega, die al wel ervaring heeft in sommige aspecten van het werk. Maar nog niet voor alle veel voorkomende handelingen, zoals delen van medicatie, bevoegd is. Om ervoor te zorgen dat deze collega's relatief snel bevoegd en bekwaam raken, zonder het volgen van een volledige erkende zorgopleiding heeft team opleiden werkplannen ontwikkeld. De werkplannen zijn allen op eenzelfde manier opgesteld. Er wordt een basis gelegd van theoretische kennis en de richtlijnen en afspraken vanuit het Gasthuis. Na deze basis wordt de handeling in de praktijk gebracht. Dit houdt in: meekijken, uitvoeren onder begeleiding, zelfstandig uitvoeren met toetsing. Op deze manier is er een solide basis gevormd om zorgcollega's de handelingen in de praktijk te laten uitvoeren, waarmee het beantwoorden van de zorgvraag haalbaar blijft.

### **IZZ InDialoog**

In 2025 hebben teamleiders, bestuurder en HR-manager de training InDialoog gevolgd om zo eigenaarschap bij collega's te stimuleren. InDialoog helpt teams, teamleiders en bestuur om gelijkwaardig met elkaar in gesprek te gaan over gezond en veilig werken. Met als doel samen te zorgen dat we voor minder werkdruk, meer werkplezier en betere zorg. InDialoog heeft de leidinggevenden, d.m.v. training in goede gesprekstechnieken, tools gegeven om medewerkers autonomie en zelfregie te laten ervaren. De start hiervan vond plaats in de teamoverleggen. Teamleiders gingen hier, onder begeleiding van de coach van InDialoog, in gesprek met hun team over hoe het werk goed, veilig en met meer plezier gedaan kan worden. Om zo zorgcollega's meer inspraak te geven in hoe het werk wordt georganiseerd en uitgevoerd. 2025 was de start van deze ontwikkeling,

In 2026 gaan de leidinggevenden verder met het inzetten van de geleerde tools om zo zelfregie en autonomie verder te ontwikkelen en te faciliteren.



# Kwaliteitssysteem

In het Gasthuis werken we vanuit onze missie en visie, het Generiek Kompas en de geldende wet- en regelgeving om onze bewoners zich thuis te laten voelen in het Gasthuis, de beste zorg te leveren en voor onze medewerkers een werkplek te zijn waar ze met plezier naartoe gaan, met als uiteindelijke doel: ‘Samen een fijne dag’.

Het is een continu proces om dit doel te kunnen bereiken, daarom maakt het Gasthuis gebruik van de Plan-Do-Check-Act cyclus. In het figuur is schematisch weergegeven hoe deze cyclus binnen het Gasthuis is ingevuld.

Let wel, het verbeteren van kwaliteit is een continu proces waardoor de schematische weergave ook voortdurend verandert.





## VIC, themamaanden en IGJ

### Veiligheid- en incidentencommissie (VIC)

Aan het eind van elk kwartaal komt de VIC bijeen, hierin zit het managementteam, de verpleegkundig specialist en de kwaliteitsverpleegkundige. Tijdens de overleggen wordt er onder anderen gesproken over de MIC en MIM meldingen, bijzonderheden uit jaargesprekken met medewerkers en de bijzonderheden uit de nagesprekken met familie. Tijdens deze overleggen wordt er gekeken naar de ontwikkelingen binnen de zes commissies in het Gasthuis: hygiëne- en infectiepreventie, wzd, medicatie, duurzaamheid en dossiers. Dit alles met als doel om samen te leren, heldere instructies te kunnen bieden en de organisatie op verschillende kwaliteits- en veiligheidsaspecten verder te laten ontwikkelen.

### Themamaanden

In 2025 stonden onze themamaanden in het teken van leren, verdiepen en samen verbeteren. We versterkten onze kennis over dementie, complex en zorgmijndend gedrag en het belang van bewegen, en werkten aan bewust meldgedrag en zorgvuldige toepassing van de Wet zorg en dwang. Ook verdiepten we ons in huidzorg, wondzorg, decubituspreventie en incontinentiezorg, en keken we met aandacht naar palliatieve zorg en warme, complementaire benaderingen. Daarnaast stonden mondzorg en voeding centraal als basis voor comfort en gezondheid. Tot slot besteedden we extra aandacht aan de samenwerking met informele zorg, waarbij we rollen en verwachtingen verduidelijkten en samen optrokken om elke dag waardevol te maken voor onze bewoners en hun naasten.

### Bezoek IGJ

De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd bracht op 1 juli 2025 een onaangekondigd bezoek aan het Gasthuis Millingen. De inspectie zag dat de bewoners in het Gasthuis liefdevolle, persoonsgerichte zorg ontvangen. Zorgverleners hebben aandacht voor de wensen en behoeften van bewoners, en handelen hiernaar. Het Gasthuis zorgt ervoor dat zorgverleners bekwaam zijn en passende scholing krijgen. Zij zijn deskundig en krijgen ruimte voor intervisie en reflectie. Het Gasthuis stuurt aantoonbaar op de kwaliteit en veiligheid van de zorg, en betreft zorgverleners en medezeggenschapsorganen hierbij. Het Gasthuis is in staat om het zorg- en activiteitenaanbod aan te passen als dat nodig is, bijvoorbeeld bij extreme hitte.

Het Gasthuis kan de eigen regie van bewoners nog verder verstreken, bijvoorbeeld tijdens de maaltijd. Daarbij kan zij de afwegingen voor aanwezigheid van bewoners bij de MDO's zorgvuldiger vastleggen. Het Gasthuis kan de zorgverleners nog beter faciliteren door hen overdrachtstijd te bieden en heldere instructies te geven over het rapporteren in cliëntdossiers. De inspectie trof een zorgaanbieder die zich toetsbaar en lerend opstelde. De gesprekpartners waren open over waar zij trots op zijn, en ook over wat nog beter kan. De inspectie heeft vertrouwen in de manier waarop het Gasthuis stuurt op de kwaliteit en veiligheid van zorg.

Het gehele rapport is [via deze link](#) terug te lezen.



## Reacties medezeggenschap en raad van toezicht op het kwaliteitsbeeld

De ondernemingsraad, cliëntenraad en raad van toezicht hebben met ons meegedacht over dit kwaliteitsbeeld 2025. Hun waardevolle perspectieven helpen ons om het kwaliteitsbeeld verder te versterken en de toegevoegde waarde ervan in onze jaarcyclus te vergroten.

Alle gremia zien dat het kwaliteitsbeeld een waardevol overzicht biedt van wat goed gaat en waar we ons verder in willen ontwikkelen. Tegelijkertijd geven zij aan dat het document compacter en duidelijker mag, zodat het voor iedereen prettig leesbaar blijft. In de komende jaren gaan we daarom kijken hoe we het kwaliteitsbeeld eenvoudiger en overzichtelijker kunnen maken, passend bij alle groepen die het gebruiken: bewoners en naasten, medewerkers, management, toezichthouders en andere betrokken partners.

De cliëntenraad en ondernemingsraad benadrukken ook hoe belangrijk het is dat plannen en ontwikkelingen concreet blijven worden door vertaald naar het volgende jaar. Vandaar dat er een duidelijkere verwijzing naar het jaarplan en het bestuursverslag is gemaakt in dit kwaliteitsbeeld.

De raad van toezicht onderstreept daarnaast het belang van een jaarlijks, beknopt en integraal kwaliteitsbeeld dat past binnen onze leer- en verbetercyclus. Op advies van de cliëntenraad, gesteund door de raad van toezicht, is het kwaliteitsbeeld op één A4 samengevat. Zo is de belangrijkste informatie voor iedereen makkelijker te vinden en beter leesbaar.

We zijn dankbaar voor de betrokkenheid en constructieve inbreng van alle gremia. Hun adviezen helpen ons om het kwaliteitsbeeld steeds toegankelijker en meer toekomstgericht te maken. Zo blijven we samen werken aan goede zorg en een fijne dag in het Gasthuis Millingen.



**Het Gasthuis**  
Millingen aan de Rijn

**Gasthuis Millingen** - St. Willibrordstraat 1 - 6566 DD Millingen aan de Rijn  
telefoon: 0481 43 16 44 - [www.gasthuismillingen.nl](http://www.gasthuismillingen.nl)

[Kijk ook eens op onze vacaturesite!](#)