



malderburch

WELZIJN · WONEN · ZORG



Kwaliteitsbeeld 2023-2025

Inhoud Kwaliteitsbeeld 2023-2025

Voorwoord	3
1. Terugblik op kwaliteit	4
1.1. Van Kwaliteitskader naar Kwaliteitskompas	4
1.1.1. Onze missie, visie en kernwaarden samengevat: “Samen halen we het beste uit de dag.”	4
1.1.2. Cliënttevredenheid in 2023 en in 2024	6
1.1.3. Project Voeding en gastvrijheid en Informele zorg	7
1.2. Kwaliteit en veiligheid – Leren en ontwikkelen	7
1.2.1. De Wet zorg en dwang	7
1.2.2. Leren van incidenten – Melding Verbeteracties (MVA)	8
1.2.3. Audits medicatieproces en Hygiëne en infectiepreventie/ zorgdossiers	8
1.2.4. Arbeidsinspectie en cultuuronderzoek	8
1.2.5. IGJ (Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd)	8
2. Vooruitblik naar 2025 – op naar de kracht van samen!	11
2.1. Ken je mij als cliënt?	12
2.1.1. Informele zorg – Samen halen we het beste uit de dag!	12
2.2. Ken je mij als medewerker?	13
2.2.1. Werken met aandacht en werkplezier!	13
2.2.2. Leiderschap en samenwerking	13
2.3. Ken je netwerkpartners en onze expertise	14
2.3.1. Profilering en positionering	14
2.4. Bedrijfsvoering en Innovatie	14
2.4.1. Bedrijfsvoering en innovatie – Zo doen wij dat hier!	14
2.4.2. Innovatie	14
2.5. Financieel gezond	15
2.5.1. Een financieel gezonde organisatie voor iedereen, betrokken bij Malderburch.	15



Voorwoord

Met enige trots op onze medewerkers en vrijwilligers presenteer ik u het Kwaliteitsbeeld van Malderburch voor de periode 2023-2025. Dit document schetst een integraal beeld van de zorg en ondersteuning die wij bieden en geeft inzicht in hoe wij samen werken aan de kwaliteit van bestaan van onze cliënten.

Bij Malderburch streven we ernaar om persoonsgerichte zorg en ondersteuning te bieden, waarbij we de kracht van samen centraal stellen en het welzijn van onze bewoners in de huizen, de cliënten in de wijk en de deelnemers aan de dagbesteding. Met samen bedoelen dan ook dat we dit doen samen met onze bewoners, hun dierbaren en mantelzorgers en onze vrijwilligers en medewerkers.

De afgelopen jaren hebben wij belangrijke stappen gezet in de overgang van het Kwaliteitskader naar het Generiek Kwaliteitskompas. Dit kompas helpt ons om kwaliteit in de zorg breed en samenhangend in kaart te brengen. Malderburch biedt zorg aan mensen in de wijk, verpleeghuiszorg en ondersteuning aan mensen met een verstandelijke beperking.

Vanaf 2025 brengen we al onze kwalitatieve activiteiten binnen één integraal kwaliteitsbeeld, zodat we recht doen aan de diversiteit van onze zorg en de betrokkenheid van cliënten, medewerkers en netwerkpartners.

Uit de rapportage blijkt dat cliënttevredenheid een belangrijk speerpunt blijft. In 2023 zagen we uitdagingen op dit vlak, mede door personele wisselingen. In 2024 hebben we gewerkt aan structurele verbeteringen, zoals een nieuwe aanpak voor het meten van tevredenheid en het versterken van informele zorg. Ook veiligheid en leren van incidenten blijven belangrijke aandachtspunten. Daarnaast zetten we in op de verdere professionalisering van medewerkers en een solide bedrijfsvoering.

Vooruitblik op 2025 – een integrale benadering

In 2025 zetten we een volgende stap in onze visie op welzijn, wonen en zorg, met extra aandacht voor de ouder wordende cliënt met een verstandelijke beperking. Binnen Malderburch, en met name op locatie De Buurderij, ontmoeten de kwaliteitskaders van de gehandicaptenzorg (GHZ) en de ouderenzorg (VVT) elkaar. We zien steeds vaker dat cliënten met een verstandelijke beperking ook dementie ontwikkelen. Daarom doen we in 2025 een aanzet om deze integrale en persoonsgerichte aanpak verder uit te werken.

Met deze benadering zorgen we ervoor dat onze cliënten zich gezien en gehoord voelen en dat we samen het beste uit de dag halen.

Ik wil alle medewerkers, vrijwilligers en betrokkenen bedanken voor hun inzet en betrokkenheid. Samen blijven we werken aan een organisatie waarin kwaliteit en menselijkheid hand in hand gaan.

Veel leesplezier!

Mike Bruggeman
Bestuurder Malderburch



1. Terugblik op kwaliteit

1.1. Van Kwaliteitskader naar Kwaliteitskompas

Gaandeweg het jaar 2023 is op landelijk niveau door vele organisaties gewerkt aan het Generiek Kwaliteitskompas dat uitgaat van samen werken aan kwaliteit van bestaan, thuis, in de wijk en in het verpleeghuis. Een mooie ontwikkeling!

Waar we eerder werkten volgens het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg en spraken over persoonsgerichte zorg, wonen en welzijn, kwaliteit en veiligheid (MVA, HIP, WZD), het methodisch werken met het zorgplan - en voor de professional leren en verbeteren, leiderschap, governance en management - baseerden we ons in de tweede helft van 2024 op de thema's uit de zogeheten *Schijf van vijf*.

De schijf van vijf geeft richting aan de mate van hulp en ondersteuning aan de cliënt:

- Wat kan de cliënt zelf?
- Welke hulpmiddelen kunnen worden ingezet?
- Wat kan de familie of mantelzorger doen?
- Wat kunnen vrijwilligers of instanties doen?
- Wat doet de zorginstelling?

In het kwaliteitsbeeld naar de toekomst vertalen we dit naar *de kracht van samen* (zie 2.1.1.1.)

Essentieel daarvoor is te weten met wie we te maken hebben, voor wie én met wie we samenwerken en wat de voorwaarden zijn om die goede zorg op maat te leveren. Waarbij een van de maatstaven de tevredenheid van cliënten is.

1.1.1. Onze missie, visie en kernwaarden samengevat:

“Samen halen we het beste uit de dag.”

- Ken je mij?
- Ken de bewoner/cliënt/deelnemer aan activiteiten
- Ken de familieleden
- Ken elkaar, ken de medewerker
- Ken de netwerkpartners en onze expertises

Onze waarden



Oprecht
Samen
Balans
Verantwoordelijkheid

Vertaald naar actie betekenen de kernwaarden voor ons allen:

Wij zijn **oprecht**. Wij **werken samen**. Wij houden **balans**. Wij nemen **verantwoordelijkheid**.



Eind 2024 vonden de Malderburchdagen plaats voor al onze medewerkers en vertegenwoordiging van raden en netwerkpartners waarin de waarden een prominente plek kregen. Via inspirerende sprekers, sketches door acteurs, interessante workshops en muziek werden de waarden tot leven gebracht.



1.1.2. Cliënttevredenheid in 2023 en in 2024

2023

In 2023 werd aan cliënten en/of contactpersonen van zowel de locatie in Malden als in Overasselt gevraagd Zorgkaart Nederland in te vullen aan de hand van vragen over *afspraken, verpleging, omgang medewerkers, kwaliteit van leven, luisteren, accommodatie*.

Het responspercentage was laag en het tevredenheidscijfer weliswaar voldoende maar lager dan gewenst.

Uit de reacties bleek de belangrijkste reden van deze score voort te komen uit de wisselingen in personeel in het eerste halfjaar.

Voor de wijkverpleging werd de PREM opnieuw uitgevoerd in samenwerking met Van Loveren & Partners.

De cliënten van de wijkverpleging lieten opnieuw zien tevreden te zijn met de zorg- en dienstverlening, waarbij vaste gezichten en vaste tijden als aandachtspunten genoemd werden.

2024

Om niet alleen vrijblijvend eenmalig een vragenlijst in te laten vullen maar juist tijdig in gesprek te gaan over de mate van tevredenheid werd de meting cliënttevredenheid gekoppeld aan het PUUR zorgdossier van Ecare. Zo zijn cliënt, familie en zorgmedewerker vooraf al in gesprek over de mate van tevredenheid.



Voor de VVT en VG-bewoners kwam de score met een respons van 52 cliënten op een gemiddelde tevredenheid van 7,8. De Net Promotor Score (NPS) met de aanbevelingsvraag kwam uit op 32¹.

De opmerkingen bij de open vragen waren veelal individuele wensen tot verbetering: vaste dagactiviteiten volgens vaste afspraken, de etensijd mag later, tijdige informatie voor familie enz. waarbij de wens voor “minder verschillende gezichten” meermaals werd genoemd.

¹ De NPS is een benchmarktool en kan tussen de -100 en 100 liggen, waarbij 50 als uitstekend geldt.

In 2025 zal de respons naar verwachting hoger zijn nu de werkwijze volledig geïmplementeerd is, waarbij de vragenlijst van het Generiek Kompas leidend is.

	2023	2024
Malderburch/ De Lage Hof	6,6	7,8
Wijkverpleging	9,0	9,2

1.1.3. Project Voeding en gastvrijheid en Informele zorg

Om samen met het netwerk van de cliënt het welzijn rond eten en drinken en ontsnapping in een sfeervolle ambiance te gaan realiseren, was een van de thema's in projectvorm Voeding en gastvrijheid en de daarbij horende transformatie. Hierbij werd de projectgroep ondersteund door een coach vanuit Waardigheid en Trots.

Gezien de maatschappelijke veranderingen ten aanzien van zorg in het algemeen werd dit project vervolgd als breder project **Informeel zorg: Samen halen wij het beste uit de dag!**

Na voorbereiding en vaststelling van het Plan van Aanpak in 2024, kan in 2025 samen met de cliëntenraad, vrijwilligerscoördinator en de teamleden worden gestart met de uitvoering van toekomstgerichte zorgverlening.

1.2. Kwaliteit en veiligheid – Leren en ontwikkelen

De belangrijkste thema's op het gebied van Kwaliteit en Veiligheid borgen we in diverse commissies waarin aandachtspersonen vanuit de teams zijn vertegenwoordigd. Zij zijn onmisbaar om te kunnen verbeteren. Wat hebben deze commissies in 2023 en 2024 ondernomen?

1.2.1. De Wet zorg en dwang

Behalve het werken met het stappenplan, de juiste registratie etc. is vooral ingezet op het bespreken van casuïstiek om met elkaar duidelijk te krijgen wat onvrijwillige zorg is. Vragen zoals "waar hebben we het over?" en "hebben we hetzelfde beeld bij onvrijwillige zorg in de dagelijkse praktijk?" waren het gesprekstema van de commissie in 2024.

Een kleine afvaardiging heeft in juni 2024 deelgenomen aan een interactief congres waarin zowel theoretische- als praktijkkennis is opgehaald en gedeeld met de aandachtsvelders.

Op het gebied van ambulante zorg (wijkverpleging) volgden we webinars met als belangrijkste boodschap met elkaar de dialoog te voeren, als cliënt, familie en de huisarts als behandelaar. Belangrijk hierbij is continue de vraag te blijven stellen wat het ernstige nadeel voor de cliënt is. Als het gaat om onvrijwillige zorg, nam het team van Wijkverpleegkundigen, de boodschap om besluitvorming niet alleen te hoeven nemen zeker ter harte.

Wat betreft het thema Onvrijwillige zorg binnen de VG en de samenwerking met Dichterbij hadden we een inhaalslag te maken. De gesprekken om elkaar te vinden, ons bewust te worden van situaties en hulp te vragen aan behandelaren hielpen daarbij.

Al met al was de afdrank eind 2024 dat de commissieleden het thema Onvrijwillige zorg beter in de vingers kregen, maar de vraag hoe we de collega's en familieleden hierin beter konden meenemen bleef overeind.

Eind 2024 is een plan gemaakt hoe we in 2025 de deskundigheid kunnen vergroten.

Ideeën om op een aansprekende wijze te leren, behalve de verplichte e-learnings, is de gezamenlijke Pub Quiz van Vilans over Onvrijwillige zorg een meer aansprekende leervorm. Tenslotte willen we dat cliënten veilig en vertrouwd leven en wonen en medewerkers veilig en met plezier werken.

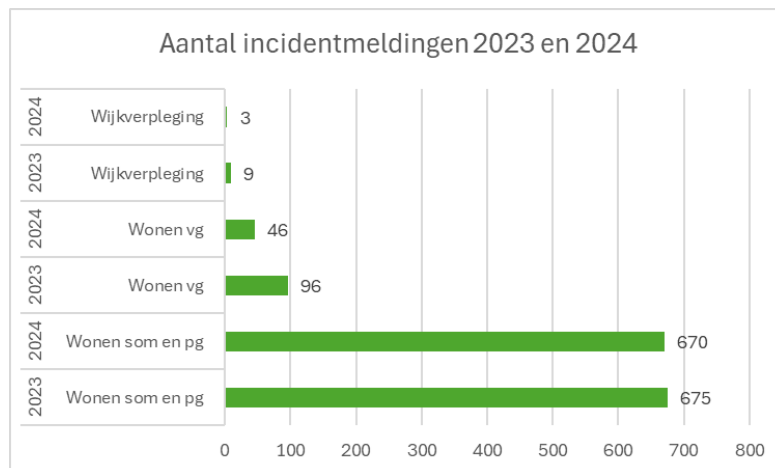
Voor meer informatie kunt u de ['jaarrapportage Wet Zorg en Dwang 2024'](#) raadplegen.



1.2.2.Leren van incidenten – Melding Verbeteracties (MVA)

Incidenten zullen in het werken met en door mensen altijd blijven voorkomen. Zicht krijgen op het aantal, soort en de aard van de meldingen én het voorkomen van incidenten draagt bij aan kwalitatief goede zorg.

Wekelijks bespraken de aandachtspersonen en teamleider de meldingen vanuit het team. Ook maakten zijn maandelijks een methodische analyse over voorkomen en te verbeteren. Aan de hand van het inzicht is eind 2024 een Plan van Aanpak opgesteld. Dit plan wordt in 2025 methodisch gevolgd, Zorgvuldig werken en het Bevorderen van deskundigheid kan bijdragen aan het verbeteren van de kwaliteit van zorg.



1.2.3. Audits medicatieproces en Hygiëne en infectiepreventie/ zorgdossiers

Met ondersteuning van externe stakeholders werden audits gehouden op het gebied van o.a. het medicatieproces en hygiëne- en infectiepreventie. Dit leverde uitgebreide rapportages en verbeterplannen op die in samenwerking met deze externe stakeholders gemonitord werden.

De inzichten hielpen aandachtspersonen werkwijzen verder te verbeteren en zo samen met hun team te werken aan veiligere zorg voor cliënten en medewerkers.

1.2.4. Arbeidsinspectie en cultuuronderzoek

In 2023 startte de arbeidsinspectie een cultuuronderzoek waarin zij in gesprek met medewerkers en vertegenwoordigers van de ondernemingsraad de psychosociale arbeidsomstandigheden en fysieke belasting bespraken. Op basis van de rapportage werd een verbeterplan opgesteld waar systematisch aan gewerkt werd. Daarnaast zijn een aantal thema's structureel onderdeel geworden van de functie van adviseur Verzuim en Preventie en die van praktijkopleider zodat dit goed geborgd is.

Met de aandacht voor psychosociale belasting, leiderschap, consultatie en het bieden van informatie over deze onderwerpen sloot de arbeidsinspectie het onderzoek op 11 december 2024 af in het vertrouwen dat er voldoende voortgang was geboekt en veilige zorg voor medewerkers geborgd is.

1.2.5. IGJ (Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd)

In januari 2023 werd een onderzoek met goedkeuring van de IGJ afgerond. De (voormalige) bestuurder deed in 2022 melding van een ernstig incident bij de IGJ waarna onderzoek plaatsvond onder voorzitterschap van een extern medewerker van Triaspect en een onafhankelijk arts.

De IGJ was vooral te spreken over de onderzoekswijze en de wijze waarop de familie betrokken was.

Op basis van de bevindingen en adviezen werden de verbeterpunten uitgevoerd.

In augustus 2024 werd intern onderzoek gedaan naar aanleiding van een (ernstig) medicatie-incident.

De IGJ die hierover geïnformeerd was, ging akkoord met ons eigen onderzoek.



Na afronding is de uitkomst van het onderzoek op basis van de bevindingen gedeeld met familie, betrokken medewerkers, arts en team. Ter voorkoming van herhaling zijn door de manager Zorg en Welzijn a.i. direct procedurele maatregelen genomen in de werkwijze van beheer en verstrekking van medicatie.

Voor meer kwalitatieve informatie (K&V) kunt u de onderstaande documenten raadplegen:

[Het kwaliteitsjaarverslag 2023](#)

[Jaarrapportage Melding Verbeteractie 2024](#)



1.2.6. Medewerker tevredenheid

In 2024 is een waardevolle tool “de arbeidsvermogenscan” uitgezet vanuit bureau Inzetbaarheid Expert. Hierbij was de ondernemingsraad vanaf het begin erg nauw betrokken. Door middel van anonieme vragenlijsten werd het arbeidsvermogen van medewerkers en teams in beeld gebracht. Op basis van de resultaten van de arbeidsvermogenscan zijn er individuele medewerkers uitgenodigd voor een preventief adviesgesprek. Tijdens dit gesprek kregen medewerkers op individueel niveau handvaten mee om uitval te voorkomen of het advies om hier (mentaal of fysiek) hulp voor in te zetten. Daarnaast zijn de uitkomsten op teamniveau inzichtelijk gemaakt en met hen besproken. De arbeidsvermogenscan geeft zo inzicht op organisatie-, team- en individueel niveau over de duurzame inzetbaarheid waarbij de signalerende rol van de leidinggevende van groot belang is.



2. Vooruitblik naar 2025 – op naar de kracht van samen!

Zoals in de inleiding van dit Kwaliteitsbeeld is aangegeven wordt er vanaf 2025 een integraal beeld van de geboden zorg door Malderburch geschetst. Dat doet meer recht aan alle betrokkenen: cliënten Wijkverpleging, bewoners, vrijwilligers en medewerkers. En ondanks het feit dat zowel wijkverpleging als de zorg- en dienstverlening VG in alle commissies van Malderburch is vertegenwoordigd, zagen we dat in onze plannen en verantwoording minder concreet terug. Tijd om dat anders te gaan doen.

Op de Heidag in oktober 2024 zijn de ingrediënten voor het integrale jaarplan 2025 opgehaald en opgesteld. Dit gebeurde in samenwerking met vertegenwoordiging van cliëntenraad, ondernemingsraad, teamleiders, sr verpleegkundigen en MT.

Thema's 2025

- **Een Malderburch:**
 - Mindset schijf van vijf (kennen we hem nog?)
 - Leiderschapsprogramma doorontwikkelen o.b.v. visie op leiderschap
 - Doorontwikkelen waardentraject Malderburch
 - Borgen Slim Plannen
- **Ken je mij als client en als verwant?**
 - Doorontwikkelen informele zorg door echte participatie
 - Kwaliteitskompas GHZ en VVT in samenhang!
- **Ken je mij als medewerker en vrijwilliger?**
 - Binden en boeien
 - Eigenaarschap
 - Vrijwilligersbeleid



10



Een sheet uit de presentatie van de heidag oktober 2024

Het resultaat: een compact jaarplan voor heel Malderburch aan de hand van de richtinggevende thema 's.

- 2.1. Ken je mij als cliënt?
- 2.2. Ken je mij als medewerkers?
- 2.3. Ken je netwerkpartners en onze expertise
- 2.4. Bedrijfsvoering en innovatie
- 2.5. Een financieel gezonde organisatie

Vanuit onze ambitie is ons jaarplan voor 2025 vormgegeven; immers zonder ambitie en gedrevenheid gebeurt er niets, is er geen groei en ontwikkelen we niet.



2.1. Ken je mij als cliënt?

2.1.1. Informele zorg – Samen halen we het beste uit de dag!

Ambitie - Ken de bewoner, de cliënt, de deelnemer aan de dagactiviteiten en de familie.

In de benadering van onze cliënten staat de kwaliteit van bestaan altijd centraal in de vorm van betekenisvolle relaties, eigen regie en een zinvolle daginvulling.

Familie en vrienden zijn cruciaal voor cliënten. In alle fasen van zorg is de naaste een belangrijke persoon voor de cliënt én Malderburch. We kennen de zorgen van de naasten en spelen hierop in. We staan met naasten in verbinding en zorgen dat we afspraken nakomen.

Om samen het beste uit de dag te halen streven we ernaar de mindset van alle betrokkenen rondom de zorg/het leven van een cliënt zodanig te laten zijn dat iedere bewoner zijn of haar leven vormgeeft met ondersteuning vanuit het netwerk, met hulpmiddelen, vrijwilligers en aangevuld met professionals.

Dit doen we aan de hand van het plan van aanpak en in samenwerking met een coach van Waardigheid en Trots in een periode van anderhalf jaar. In samenspraak met naasten, vrijwilligers en zorgmedewerkers geven we met de cliënt betekenis aan zijn of haar leven.

Als we het hebben over de manier waarop we dat doen spreken niet meer over de schijf van vijf maar over **de kracht van samen!**

We onderscheiden hierin de eigen kracht (cliënt zelf), innovatieve kracht (hulpmiddelen), relatiekracht (familie/ mantelzorg), netwerkkracht (sociale netwerk/ instanties), vrijwilligerskracht (ondersteuning van een vrijwilliger) en professionele kracht (de gewenste professionele ondersteuning).



2.2. Ken je mij als medewerker?

2.2.1. Werken met aandacht en werkplezier!

Onze ambitie - Ken elkaar en ken de medewerkers

Samen zorgen we voor werkplezier. We bieden mogelijkheden om te ontwikkelen en blijven investeren in onze expertises. We geven elkaar aandacht, vertrouwen en waardering.

Iedereen heeft invloed op zijn of haar werk en er is ruimte voor reflectie en rust.

Dit uit zich in het ondernemen van het activiteiten om medewerkers aan ons te binden en te behouden, het zorgdragen van invloed op je vak als professional in het licht van Wonen, Zorg en Ondersteuning voor Ouderen (WOZO) en het Integraal Zorg Akkoord (IZA) en met het Generiek Kompas als uitgangspunt.

Onze activiteiten om ervoor te zorgen dat elke medewerker gekend en verbonden is aan Malderburch zijn:

- a) We werken aan professionele ontwikkeling (leerpaden en vormen van leren).
- b) We vergroten duurzame inzetbaarheid vanuit gezondheid, vitaliteit en verzuimreductie.
- c) We ontwikkelen een gespreksmodel om leidinggevende en team het goede gesprek te laten voeren over inzet van talent en deskundigheid.

Resultaat is dat het werken met aandacht en plezier vergroot en inzichtelijk is door middel van de activiteiten op elk deelgebied. Medewerkers voelen zich daadwerkelijk verbonden aan Malderburch.

2.2.2. Leiderschap en samenwerking

Vanuit de ambitie “werken met aandacht en plezier” ontwikkelt Malderburch een leiderschapsprogramma voor MT en teamleiders, waardoor in 2025 zowel collectief als individueel ontwikkeling gaat plaatsvinden op leiderschap en samenwerking.

Het resultaat is dat, op basis van de visie op leiderschap, een programma op maat is ontwikkeld met als doel dat er op een efficiënte manier kan worden samengewerkt en (door)ontwikkeling van teams en medewerkers individueel gaat plaatsvinden.



2.3. Ken je netwerkpartners en onze expertise

2.3.1. Profilering en positionering

Onze ambitie - We gaan samenwerkingsrelaties aan vanuit het belang van de cliënt.

Het resultaat is dat Malderburch in beeld en op functionarisniveau bekend is bij netwerkpartners. Malderburch neemt actief deel aan onderdelen van de leer- en ontwikkelingsprogramma's van Nonna, zoals Teams van de Toekomst en Informele Zorg en betreft samen met Nonna partners specialistische diensten zoals informatie- en zorgtechnologie.

We zetten ons in om gezamenlijk beleid te ontwikkelen op de ondersteuningsvisie van het welzijn ouderen gemeente Heumen.

Concreet willen we ervoor zorgdragen dat de dagbesteding voor ouderen groeit met 10 extra deelnemers per week en dat er een ontwikkeld aanbod is voor wijkverpleging, MPT en ZVW, met daarbij een groei van 10%.

2.4. Bedrijfsvoering en Innovatie

2.4.1. Bedrijfsvoering en innovatie – Zo doen wij dat hier!

Wij streven naar een organisatie die helder, efficiënt en effectief is ingericht, met inzichtelijke en voorspelbare kosten. Leveranciers zijn niet slechts leveranciers, maar waardevolle partners die bijdragen aan de zorgondersteuning. Door strategische afspraken en een duidelijke visie creëren we rust, overzicht en een toekomstbestendige organisatie waarin tijd, middelen en financiën optimaal worden benut. Samen werken we aan innovatie en efficiëntie, wat bijdraagt aan de missie van Malderburch.

Doel is dat de facilitaire organisatie duidelijk efficiënt en effectief is ingericht, kosten inzichtelijk zijn en leveranciers als verlengstuk van de ondersteuning aan de zorg zijn.

De activiteiten die dit moeten bewerkstelligen hebben tot resultaat dat de visie op inkoop helder is, verantwoordelijkheden en rollen duidelijk zijn, er minder verspilling is van materialen en middelen en er rust ontstaat in de organisatie voor leidinggevenden, medewerkers en overige stakeholders op het gebied van de verschillende soorten van dienstverlening.

2.4.2. Innovatie

Op het gebied van innovatie hebben we actief bijgedragen aan vernieuwing zoals de mogelijkheid om spraak gestuurd te rapporteren in het elektronisch cliëntendossier (ECD); ook zijn de Nonna innovatie bijeenkomsten bij Malderburch georganiseerd en gefaciliteerd. In 2025 nemen we geen voortrekkersrol op ons, maar zullen we actief gebruik maken van beproefde technieken, denk aan de VR-bril.



2.5. Financieel gezond

2.5.1. Een financieel gezonde organisatie voor iedereen, betrokken bij Malderburch.

Dit doen we door activiteiten als het afronden van Slim Plannen! en ervoor te zorgen dat de inkomsten en uitgaven op een lijn liggen. De zorginzet wordt door gedifferentieerde niveaus gerealiseerd, met betrokkenheid van familie en vrijwilligers. Er is sturing op basisrooster, formatie en flexibele inzet van medewerkers. Personeel niet in loondienst (PNIL) wordt afgebouwd en er wordt gestuurd op verzuim en uitstroom.

Al deze activiteiten leiden er toe dat Malderburch eind 2025 een financieel gezonde organisatie is en blijft. En waar we samen het beste uit de dag halen!

