



DOLFIJNENHUIS

KWALITEITS- BEELD



2024
2025

KWALITEITS-
BEEELD



DOLFIJNEN-
HUIS
2024-2025



VOOR- WOORD

Voor je ligt het meest actuele kwaliteitsbeeld van het Dolfijnenhuis. Dit kwaliteitsbeeld is voor ons meer dan een verslag; het is een moment van reflectie, ontwikkeling en vooruitkijken. Het laat zien hoe wij dagelijks werken aan de kwaliteit van bestaan van onze deelnemers en aan de zorg en ondersteuning die wij als organisatie bieden.

De afgelopen jaren hebben we samen gebouwd aan een organisatie waarin gezien, gehoord en gewaardeerd worden centraal staat. Daarbij kijken we niet alleen naar wat goed gaat, maar ook naar wat beter kan. In dit kwaliteitsbeeld nemen we je mee in de stappen die we hebben gezet, de inzichten die we hebben opgedaan, de behaalde resultaten en de verbeterpunten waar we actief mee aan de slag zijn.

Ons Strategisch Beleidsplan 2024–2028, Gezien, Gehoord en Gewaardeerd, vormt hierbij een belangrijke leidraad. De focuspunten hierin zijn gebaseerd op waardevolle input van deelnemers, netwerk, medewerkers en samenwerkingspartners. Onder andere het cliënttevredenheidsonderzoek, medewerkerstevredenheidsonderzoek, de context- en stakeholdersanalyse, de Raad van Commissarissen, het OOT en het bestuur hebben hieraan bijgedragen.

Wij geloven dat goede zorg ontstaat door samen te werken, naar elkaar te luisteren en continu te blijven leren. Daarom hechten wij veel waarde aan openheid, dialoog en gezamenlijke verantwoordelijkheid in het vormgeven van de koers van onze organisatie.

Met trots presenteren wij dit kwaliteitsbeeld en nodigen wij je uit om mee te lezen in onze ontwikkeling, uitdagingen en ambities voor de toekomst.

PS: Over de gearceerde woorden is meer informatie te vinden via: www.dolfijnenhuis.nl/overzicht



INHOUDS- OPGAVE

Voorwoord	05
Inleiding Kwaliteit van bestaan	08 09
Bouwstenen Het kwaliteitskompas bestaat uit vier bouwstenen:	12 13
Bouwsteen 1: het zorgproces rond de individuele persoon Persoonsgerichte zorg en ondersteuning Zorgplan	14 15 15
Bouwsteen 2: onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking Zorg en ondersteuning gericht op kwaliteit van bestaan Waardering voor... Voor verbetering vatbaar...	18 19 20 20
Bouwsteen 3: professionele ontwikkeling Kwaliteitsverbetering voor en door professionals Methodisch werken Belangendriehoek	24 25 26 26
Bouwsteen 4: inzicht in kwaliteit Gezamenlijk focussen op kwaliteit Wat kan er beter en waar willen we naartoe? Welke acties ondernemen we?	28 29 30 32
Nawoord	42
Bijdrage van de Raad van Commissarissen	44
Lijst met afkortingen	46

INLEIDING

Door opnieuw een kwaliteitsbeeld te schrijven bouwen we verder aan het overzicht van onze resultaten en de inzichten in de processen achter deze resultaten. Door weer terug te kijken én vooruit te kijken, blijven we voortdurend leren en ontwikkelen. Door actief te werken met de PDCA-cyclus passen we processen aan zodat de kwaliteit van zorg voldoet aan de professionele kaders. Ook in 2024-2025 hebben we gewerkt aan het versterken van de onderlinge communicatie en samenwerking.

Kwaliteit van bestaan

Voor ons als Dolfijnenhuis staan de ondersteuningsbehoeften van onze deelnemers centraal.

Hierbij is een oud gezegde dagelijks heel actueel: *'Zoveel mensen, zoveel wensen'*.

In professionele termen noemen we dit persoonsgerichte zorg.

Zowel intern met de teams, disciplines en ondersteunende diensten als extern met onder andere de gemeente, andere zorgaanbieders, de buurt, en de bredere samenleving. De afgelopen jaren is alleen onze missie en visie onveranderd gebleven. Samengevat: mensen met 'speciale' behoeften het 'gewone' leven te laten ervaren binnen een inclusieve gemeenschap waarin elke persoon, ongeacht beperking, volwaardig kan participeren, ondersteund door op maat gemaakte, persoonsgerichte zorg."

We willen de context zijn waar onze deelnemers de ondersteuning krijgen vanuit het besef dat zij vaak niet voldoen aan wat binnen de maatschappelijke en culturele context van hen verwacht wordt. De begeleiding is gericht op het ontwikkelen en versterken van het zo gewoon mogelijke leven, regie en eigenaarschap van de deelnemer. 'zelf doen waar het kan, ondersteunen waar nodig en overnemen waar moet. Om dit te kunnen bereiken stemmen we de zorg integraal af op alle levensgebieden. Op basis van de indicatie schrijven we samen met de deelnemer een passend en dynamisch zorgplan. Hierbij betrekken we bij het opstellen en de uitvoering zoveel mogelijk het professionele en sociale netwerk. Vaak zijn we als Dolfijnenhuis het meest ondersteunende netwerk dat de deelnemer heeft.



ZING

VECHT

HUIL

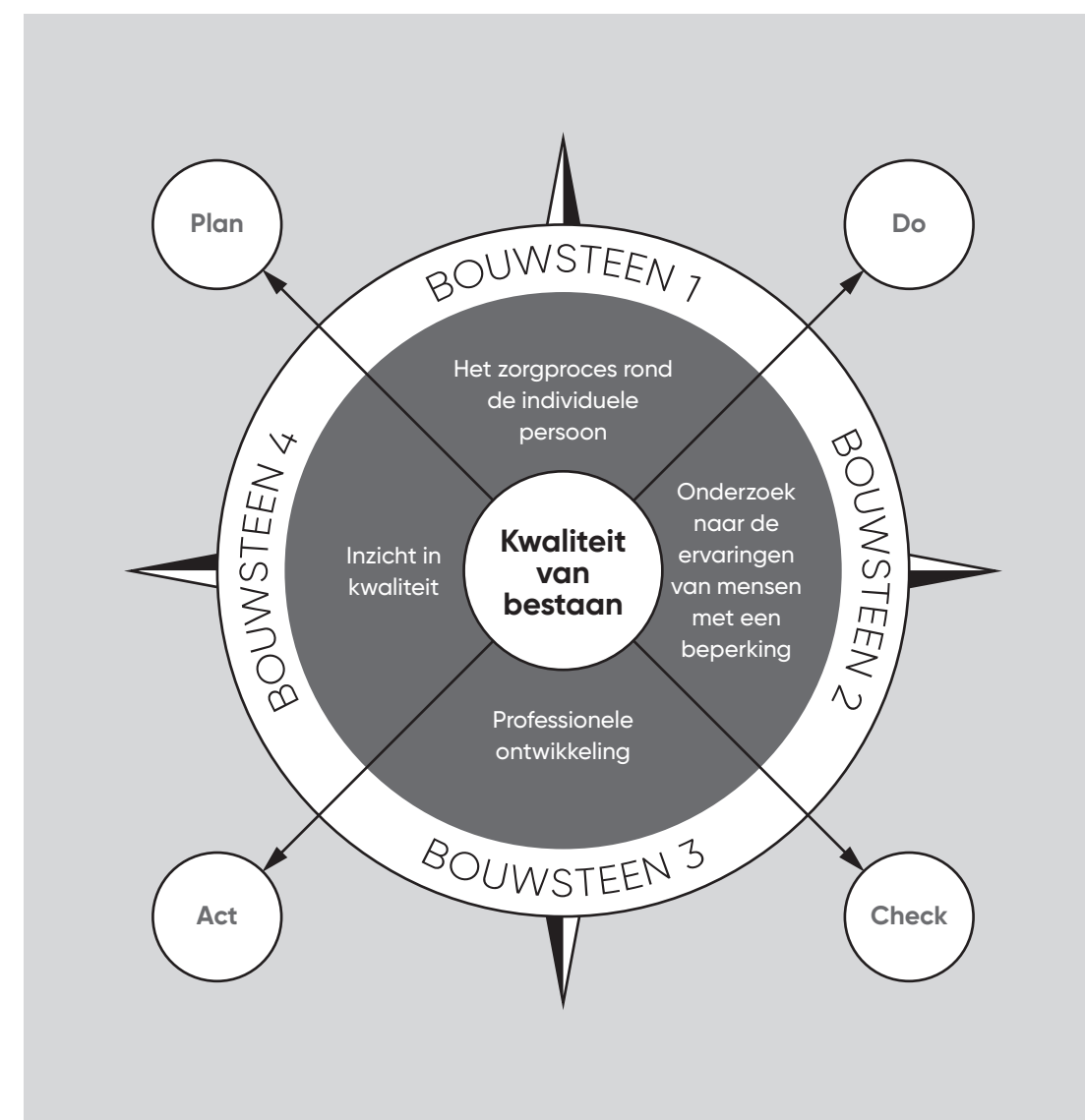
NUTRITION
YOUR LIMITS

BOUW- STENEN

Het kwaliteitskompas bestaat uit vier bouwstenen:

De ontwikkeling en borging van de kwaliteit van ons zorgproces beschrijven we in dit kwaliteitsbeeld met behulp van de vier bouwstenen uit het kwaliteitskompas. Hierbij kijken we continu naar kansen om ons zorgaanbod te verbeteren.

1. Het zorgproces rond de individuele persoon
2. Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking
3. Professionele ontwikkeling
4. Inzicht in kwaliteit



BOUW- STEEN 1: HET ZORG- PROCES ROND DE INDIVIDUELE PERSOON

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Binnen het Dolfijnenhuis staat de deelnemer centraal in het gehele zorgproces. Wij streven ernaar dat deelnemers zich gezien, gehoord en veilig voelen binnen hun woon- en leefomgeving. De eigen regie, het welzijn en de kwaliteit van bestaan van de deelnemer vormen hierbij het uitgangspunt.

Vanuit onze visie vinden wij het belangrijk dat iedere deelnemer zorg ontvangt die aansluit bij de persoonlijke situatie, levensfase en ondersteuningsvraag. Hierbij gebruiken we de methodiek *'Op Eigen Benen'*. De begeleiding richt zich op zorg, veiligheid, persoonlijke groei, sociale relaties, daginvulling, participatie en stabilisatie binnen de samenleving.

Voor iedere deelnemer wordt samen met de deelnemer, begeleiders en gedragswetenschappers een zorgplan opgesteld. Hierin staan concrete, haalbare en persoonsgerichte doelen die aansluiten bij de mogelijkheden, wensen en ontwikkelbehoeften van de deelnemer en passen binnen de afgegeven indicatie. Daarbij wordt gekeken naar levensgebieden zoals wonen, dagbesteding, sociale vaardigheden, emotioneel welzijn, zelfredzaamheid en gezondheid.

Bij de start van de zorg wordt gekeken welk team het beste aansluit bij de ondersteuningsbehoefte van de deelnemer. Hierbij wordt rekening gehouden met expertise, begeleidingsstijl, groepssamenstelling en ontwikkelbehoeften, zodat passende en stabiele ondersteuning kan worden geboden.

De deelnemer wordt actief betrokken bij het opstellen, evalueren en bijstellen van het zorgplan. Waar nodig worden ouders, het netwerk of wettelijk vertegenwoordigers betrokken. Een open samenwerking met het netwerk draagt bij aan continuïteit, vertrouwen en afgestemde zorg.

Een belangrijke ontwikkeling binnen het Dolfijnenhuis is dat in 2025 binnen ieder team een gedragswetenschapper betrokken is bij de begeleiding. Zij voeren regie op het zorgproces, ondersteunen begeleiders, denken mee over passende begeleiding en bewaken de kwaliteit en continuïteit van de zorg.

Door *multidisciplinaire samenwerking*, regelmatig overleg, evaluaties en casuïstiekbesprekingen wordt gezamenlijk gekeken naar wat de deelnemer nodig heeft om zich optimaal te ontwikkelen en prettig te functioneren. regelmatig overleg, evaluaties en casuïstiekbesprekingen wordt gezamenlijk gekeken naar wat de deelnemer nodig heeft om zich optimaal te kunnen ontwikkelen en prettig te kunnen functioneren.





BOUW- STEEN 2: ONDERZOEK NAAR DE ERVARINGEN VAN MEN- SEN MET EEN BEPER- KING

Zorg en ondersteuning gericht op kwaliteit van bestaan

In Bouwsteen 1 hebben we beschreven hoe we werken aan de persoonsgerichte zorg en ondersteuning. Dit kan niet zonder dat deelnemers zich gehoord, gezien en begrepen voelen en dat de zorg en ondersteuning aansluit bij hun wensen, behoeften en mogelijkheden. Daarom gaan wij actief in gesprek met deelnemers en indien mogelijk hun netwerk (sociaal/ professioneel) over hoe zij de geboden ondersteuning ervaren.

Het ophalen van deze ervaringen wordt afgestemd op de mogelijkheden van de deelnemer. Dit vindt plaats in dagelijkse contactmomenten, evaluatiegesprekken, begeleidingsmomenten, periodieke cliëntbesprekingen en bij de maandelijkse *DH-panel* vergadering. Waar nodig wordt het mogelijke netwerk of wettelijk vertegenwoordigers betrokken om gezamenlijk zicht te krijgen op de ervaren kwaliteit van zorg en ondersteuning.

Een keer per twee jaar wordt het *cliënttevredenheidsonderzoek* (CTO) afgenomen. Op al deze verschillende manieren wordt aandacht besteed aan thema's zoals welbevinden, eigen regie, veiligheid, ontwikkeling, sociale relaties, daginvulling en tevredenheid over de begeleiding. De opgehaalde ervaringen helpen ons om beter aan te sluiten bij wat deelnemers nodig hebben om een zo prettig en betekenisvol mogelijk leven te leiden. De ervaringen van deelnemers worden gebruikt om de kwaliteit van zorg continu te verbeteren. Signalen, wensen en verbeterpunten worden besproken binnen het team en waar mogelijk vertaald naar concrete acties in de begeleiding of organisatie. Op deze manier werken wij samen aan persoonsgerichte zorg waarin de deelnemer centraal staat. Het Dolfijnenhuis ziet het onderzoeken van *cliëntervaringen* niet als een eenmalig meetmoment, maar als een doorlopend proces van luisteren, leren en verbeteren. Hiermee dragen wij bij aan passende ondersteuning en een zo hoog mogelijke kwaliteit van bestaan voor iedere deelnemer.

Waardering voor...

Begeleiding

- Begeleiders helpen herinneren aan afspraken en gaan mee naar mijn afspraken.
- Begeleiders schakelen goed met mijn netwerk zoals bewind.

Activiteiten

- De activiteiten zijn goed. Het aanbod is goed en gevarieerd.
- Ik vind het fijn dat er een budget is voor leuke activiteiten.

Voor verbetering vatbaar...

Communicatie

- Er wordt nog wel eens iets gerapporteerd waar ik het zelf niet mee eens ben
- De communicatie kan beter, niet alle begeleiders van mijn team zijn overal van op de hoogte

Afspraken

- De roosters die er hangen kan ik niet zo goed lezen
- Een ongepland gesprek is niet altijd direct mogelijk

Deelnemers uiten regelmatig bij andere deelnemers als ze ergens mee zitten of ergens iets van vinden. Ze vertellen het vaak ook aan begeleiding, als ze vinden dat de begeleider waar ze het aan verteld hebben, niet snel genoeg actie onderneemt, gaan ze naar een andere begeleider of naar de coördinerend begeleider of gedragsdeskundige. Mocht dit ook niet tot tevredenheid leiden, is de volgende stap de directie. Ook kunnen zij te allen tijde terecht bij de **vertrouwenspersoon** van het Dolfijnenhuis. Mocht dit allemaal niet helpen, dan is de laatste stap de route naar het klachtenportaal zorg en het **klachtenreglement**. Het Dolfijnenhuis hanteert de volgende **in- en uitsluitingscriteria**, deze hebben als doel kaders aan te geven over het wel of niet kunnen bieden wat een deelnemer nodig heeft.





BOUW- STEEN 3: PROFES- SIONELE ONTWIK- KELING

Kwaliteitsverbetering voor en door professionals

Binnen het Dolfijnenhuis staat professionele ontwikkeling centraal. Wij geloven dat goede zorg begint bij professionals die blijven leren, reflecteren en zich ontwikkelen. Daarom stimuleren wij een cultuur waarin medewerkers samen leren, kennis delen en elkaar versterken in de dagelijkse praktijk.

Het gezamenlijk leren krijgt vorm binnen wekelijkse en maandelijkse overleggen, evenals tijdens specifieke casuïstiekbesprekingen. Hierbij wordt vanuit verschillende perspectieven gekeken naar ondersteuningsvragen van deelnemers, zodat professionals met en van elkaar kunnen leren. Wanneer een casus daarom vraagt, kan deze worden opgeschaald naar het zorgteam van het Dolfijnenhuis. Binnen dit multidisciplinaire overleg komt diverse expertise samen om tot een integrale en professionele afweging te komen.

Naast vakinhoudelijke ontwikkeling is er aandacht voor persoonlijke groei en professionele reflectie. Door middel van intervisie, coaching en reflectiemomenten worden medewerkers ondersteund in hun eigen ontwikkeling, deskundigheid en werkhouding. Dit draagt bij aan een lerende organisatiecultuur waarin kwaliteit continu wordt verbeterd.

Het Dolfijnenhuis sluit aan bij de ondersteuningsbehoeften van de deelnemers en investeert daarom blijvend in deskundigheidsbevordering van medewerkers. Professionals krijgen de mogelijkheid om hun kennis en vaardigheden actueel te houden door middel van trainingen, cursussen en scholingsactiviteiten, zowel intern als extern georganiseerd. Bij de jaarlijkse STERKscan-gesprekken (*ontwikkelgesprekken*) is ruimte voor het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan, waarbij aandacht is voor de persoonlijke ontwikkeldoelen van de medewerkers. Daarnaast is er ruimte voor individuele scholingswensen passend bij de functie, ontwikkeling en zorgvraag binnen de organisatie.

De visie op leren en ontwikkelen, evenals de scholingsactiviteiten en deskundigheidsbevordering, zijn vastgelegd in het jaarlijkse scholingsplan. Hiermee borgt het Dolfijnenhuis de kwaliteit van zorg en de professionele ontwikkeling van medewerkers.

Methodisch werken

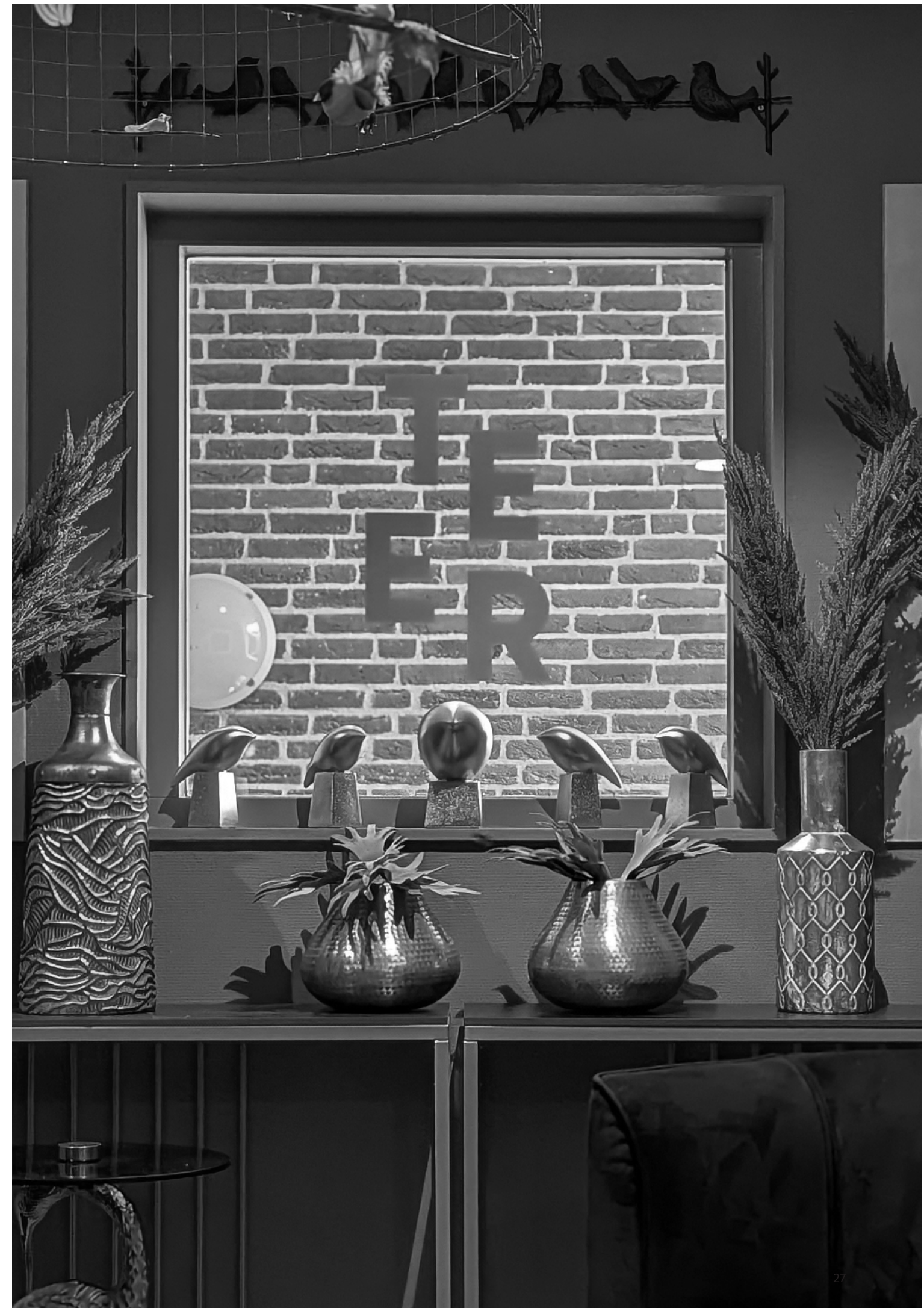
Omdat de zorg in de praktijk erg divers en complex kan zijn, werken we met een aantal professionele instrumenten. Op die manier werken we aan een eenduidige en congruente stijl van begeleiden én zorgen we dat we op de koers blijven die we hebben uitgezet. Met behulp van De *belangendriehoek* houden we onszelf scherp op de belang-rijke keuzemomenten: hebben we alle belangen in deze keuze meegenomen? Is ieders belang voldoende in beeld gekomen om dit te kunnen bepalen?

Belang-rijk Beslissen



Met behulp van onze *kernwaarden* toetsen we ons gedrag: Thuisgevoel, Evenwaardigheid, Eigenheid en Respect vormen samen het woord *TEER*. Dit drukt de essentie uit van waar we voor staan en hoe wij met elkaar omgaan.

Met deze TEER-waarden houden we onszelf scherp in ons streven naar een context die warm, respectvol en inclusief is. Een omgeving waarin iedereen zich thuis mag voelen en gezien, gehoord en gewaardeerd wordt.



BOUW- STEEN 4: INZICHT IN KWALITEIT

Gezamenlijk focussen op kwaliteit

Binnen het Dolfijnenhuis staat professionele ontwikkeling centraal. Wij geloven dat goede zorg begint bij professionals die blijven leren, reflecteren en zich ontwikkelen. Daarom stimuleren wij een cultuur waarin medewerkers samen leren, kennis delen en elkaar versterken in de dagelijkse praktijk.

Breder aanbod

In de periode van dit Kwaliteitsbeeld is het Dolfijnenhuis gegroeid. Vooral met de opening van het woonzorgcomplex de Burgelstee in 2025 zijn we als organisatie groter geworden. Hiermee hebben we ons aanbod verbreed en wat ons betreft ook een context gereali- seerd die helemaal past binnen onze missie.

Groei in expertise

Doordat er sinds 2025 meer gedragswetenschappers zijn, is specialistische kennis dichterbij de teams gekomen. Dat helpt bij ingewikkelde vragen in de dagelijkse praktijk. De aanstelling van een Zorgmanager heeft bijgedragen aan een betere balans tussen zorginzet, bedrijfsvoering en personele bezetting. We stemmen de ondersteuning steeds beter af op de deelnemer. Ook kijken we vanuit verschillende deskundigheden naar wat iemand nodig heeft en wat dat betekent voor de inzet van begeleiding.

Wat gaat er goed?

Binnen het Dolfijnenhuis is veel aandacht voor persoonsgerichte zorg. De deelnemer staat centraal. Daarbij kijken we niet alleen naar zorg en veiligheid, maar ook naar welzijn, eigen regie, contact met anderen, daginvulling en kwaliteit van leven.

De samenwerking rondom de deelnemer is sterker geworden. Begeleiders, gedragswetenschappers en andere betrokkenen kijken samen wat nodig is. Door zorgplannen regelmatig te evalueren, kunnen we signalen eerder zien en de begeleiding aanpassen als dat nodig is.

Deelnemers kunnen op verschillende manieren meepraten en hun ervaringen delen. Dat kan bijvoorbeeld via het DH-panel, maandvergaderingen, evaluatiegesprekken, DVIE en informele momenten. Zo blijven wensen, zorgen en ideeën van deelnemers goed in beeld. Ook als organisatie zetten we stappen. We maken processen duidelijker, leggen afspraken beter vast en krijgen meer zicht op kwaliteit. Daarnaast worden functieprofielen aangepast, zodat voor medewerkers duidelijker is wie waarvoor verantwoordelijk is.

Wat kan er beter en waar willen we naartoe?

Doordat het Dolfijnenhuis groeit, wordt het steeds belangrijker dat informatie goed vindbaar is en dat processen duidelijk zijn. Kwaliteit moet niet afhankelijk zijn van wat mensen toevallig weten of mondeling aan elkaar doorgeven. We willen dat afspraken helder, herkenbaar en goed terug te vinden zijn.

Daarom werken we met Scienta als kwaliteitsmanagementsysteem. Daarin brengen we beleid, procedures, werkinstructies, verbeteracties en evaluaties samen op één vaste plek. Zo wordt het makkelijker om overzicht te houden en verbeteringen op te volgen. We willen ook beter gaan kijken naar wat er in de praktijk gebeurt. Kwaliteit gaat voor ons niet om alleen vinkjes zetten, maar om begrijpen waar iets goed gaat en waar het beter kan. Waar lopen we tegenaan? Zien we patronen? En wat kunnen we daarvan leren? Ook de administratie en rechtmatigheid krijgen extra aandacht. Door gegevens zorgvuldig bij te houden en te controleren, kunnen we risico's eerder zien en beter voorkomen dat dingen misgaan.

Daarnaast blijven we kijken hoe we zorg passend en doelmatig kunnen organiseren. We willen medewerkers zo inzetten dat hun deskundigheid goed aansluit bij wat deelnemers nodig hebben.

reeds vastgestelde doelen voor 2024, hebben we zeven aanvullende verbeterpunten geïdentificeerd. Deze zullen fungeren als een versterking van onze strategische pijlers voor het komende jaar.

Samen verder ontwikkelen

Bouwsteen 4 helpt ons om even uit te zoomen en te kijken waar we staan. Wat hebben we al opgebouwd? Waar zijn we trots op? En waar willen we samen nog in groeien? Voor het Dolfijnenhuis betekent kwaliteit dat we blijven aansluiten bij deelnemers én blijven leren als organisatie. Kwaliteit zit niet alleen in systemen of afspraken, maar vooral in de dagelijkse praktijk: in hoe we begeleiden, samenwerken, luisteren en samen blijven ontwikkelen.



Welke acties ondernemen we?

Om de kwaliteit van zorg verder te verbeteren, werken we verder aan deze punten:

1. Kwaliteit borgen in Scienta

We richten Scienta verder in als vaste plek voor beleid, procedures, werkinstructies, verbeteracties en evaluaties. Zo wordt informatie makkelijker te vinden en werken we meer op dezelfde manier.

2. De PDCA-cyclus sterker maken

We willen verbeterpunten beter volgen. Van het moment dat iets wordt opgemerkt tot aan de evaluatie: wat pakken we op, wie doet wat en wat heeft het opgeleverd?

3. Meer zicht op afwijkingen en risico's

We gaan bewuster kijken naar afwijkingen in processen, administratie en registraties. Zo kunnen we patronen herkennen en gericht verbeteren.

4. Duidelijkere rollen en verantwoordelijkheden

We passen de functieprofielen aan. Daardoor weten medewerkers beter wat er van hen wordt verwacht en wordt samenwerken makkelijker.

5. Personeel gericht inzetten

We onderzoeken hoe we medewerkers nog beter kunnen inzetten bij de ondersteuningsvragen van deelnemers. Daarbij kijken we naar wat iemand nodig heeft, welke deskundigheid past en hoeveel nabijheid, structuur of begeleiding nodig is.

6. Slimmer werken en minder registratielast

We blijven zoeken naar manieren om het werk makkelijker en overzichtelijker te maken, bijvoorbeeld door automatisering. Minder onnodige registratie betekent meer tijd en aandacht voor deelnemers.

7. Verder werken met de belangendriehoek

We blijven de belangendriehoek gebruiken in onze manier van werken. Hierbij kijken we naar het belang van de deelnemer, de medewerker en de organisatie. Dat helpt om samen goede keuzes te maken voor fijne zorg, prettig werken en een stevig thuisgevoel.





NAWOORD

Met dit kwaliteitsbeeld kijken we terug op een periode waarin we samen hebben gewerkt aan ontwikkeling, verbetering en het versterken van de kwaliteit van bestaan van onze deelnemers. Het laat zien waar we trots op zijn, welke stappen we hebben gezet en welke uitdagingen er tegelijkertijd op ons pad liggen.

Kwaliteit is voor ons geen eindpunt, maar een continu proces van leren, reflecteren en samen vooruitkijken. Daarom blijven we investeren in open communicatie, samenwerking en het actief ophalen van ervaringen en feedback van deelnemers, het netwerk, medewerkers en samenwerkingspartners. Juist door met elkaar in gesprek te blijven, kunnen we blijven bouwen aan zorg en ondersteuning waarin iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt.

De wereld om ons heen verandert voortdurend. Ontwikkelingen zoals de toenemende druk op de zorg, arbeidsmarktkrapte, veranderende zorgvragen en landelijke ontwikkelingen vragen organisaties om flexibel, veerkrachtig en toekomstgericht te blijven handelen. Binnen het Dolfijnenhuis zoeken we hierin steeds opnieuw naar een goede balans tussen professionele zorg, persoonlijke aandacht en het behouden van onze eigen identiteit en cultuur.

Wij geloven dat juist onze manier van werken hierin het verschil maakt. Een organisatie waar ruimte is voor eigenheid, nabijheid en oprechte aandacht. Waar deelnemers én medewerkers zichzelf mogen zijn en waar samen kijken naar mogelijkheden centraal staat. Met het afronden van dit kwaliteitsbeeld spreken wij onze dank uit aan iedereen die onderdeel uitmaakt van het Dolfijnenhuis: onze deelnemers, het netwerk, medewerkers, Raad van Commissarissen, samenwerkingspartners en alle anderen die bijdragen aan onze gezamenlijke missie en visie.

Ook in de komende periode blijven wij ons inzetten voor de kernwaarden van het Dolfijnenhuis: Thuisgevoel, Evenwaardigheid, Eigenheid en Respect (*TEER*). Vanuit deze waarden blijven we bouwen aan een omgeving waarin iedereen de ruimte krijgt om zich te ontwikkelen, mee te doen en het beste uit zichzelf te halen.

**De cultuur van het Dolfijnenhuis is net iets anders dan de meeste
zorgorganisaties, dát maakt Dolfijnenhuis uniek!**

BIJDRAGE VAN DE RAAD VAN COMMISS- SARISSEN

“We zien dat de organisatie Dolfijnenhuis het afgelopen jaar opnieuw een gezonde groei heeft laten zien. Groei van de organisatie zelf, maar vooral groei bij de medewerkers.

In het strategisch beleidsplan zijn zwaktes en sterktes, kansen & bedreigingen goed in kaart gebracht en dat heeft geleid tot een focus op 3 strategieën. Wij zien in de keuze voor deze strategieën dat de organisatie de ambitie heeft verder te willen professionaliseren. De organisatie biedt een uniek aanbod van wonen, zorg en begeleiding en onderscheidt zich daarmee van andere organisaties.

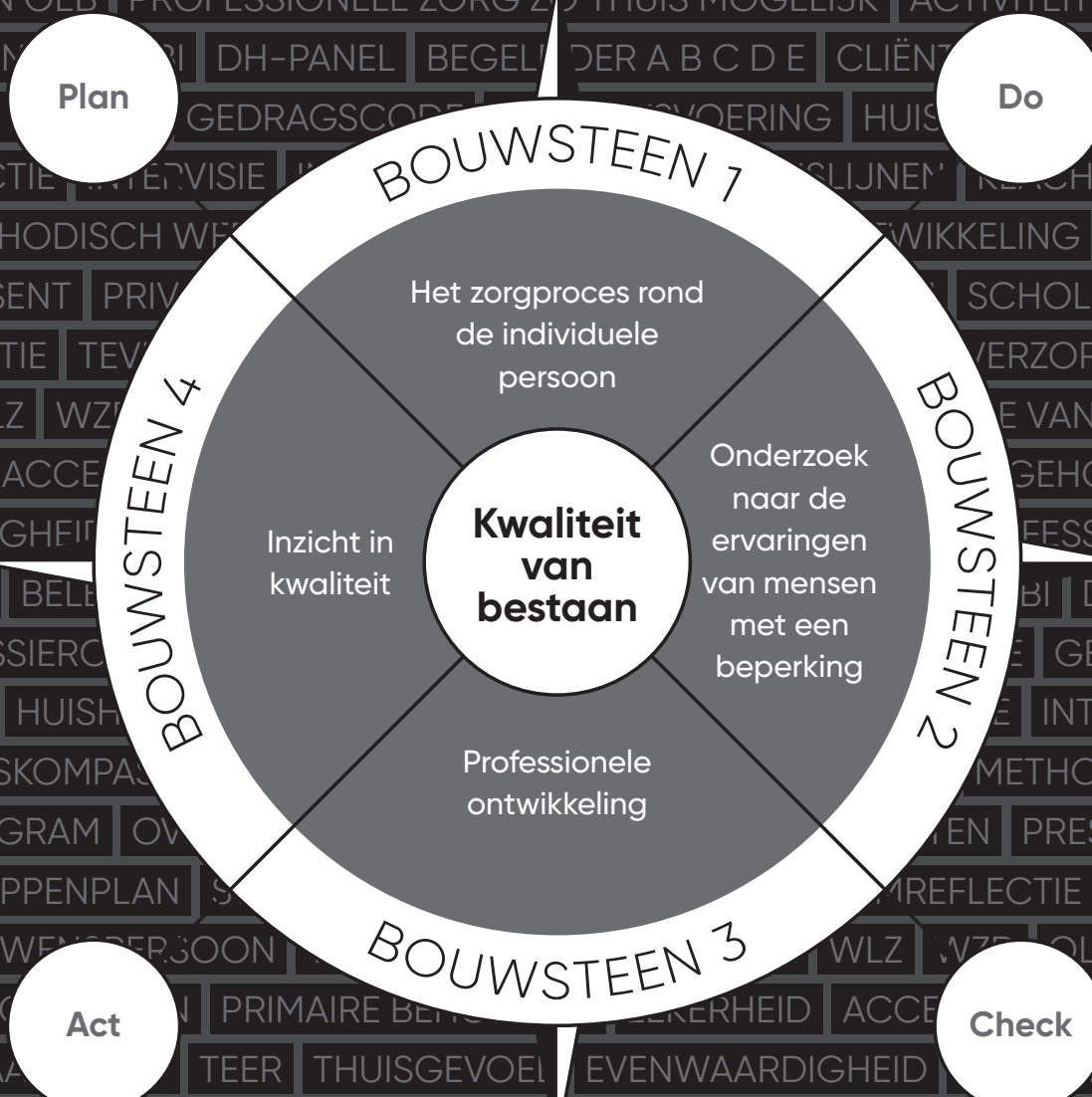
Als RvC staan wij achter deze strategieën benadrukken wij het belang van verdere ontwikkeling. Van de organisatie maar vooral van de medewerkers. Professionalisering en borging van kwaliteit vraagt inzetten op opleiden en ontwikkelen van medewerkers, de bestuurder én van onszelf. Om daarmee in de volle breedte de organisatie een stap verder te brengen. De kwaliteiten van de RvC beslaan verschillende disciplines en daarmee zijn we in staat de gekozen strategieën goed te volgen, rekening houdend met maatschappelijke ontwikkelingen.”

Lijst met afkortingen

BBL	Beroeps Begeleidende Leerweg
BEM	Beoordeling Eigen Beheer Medicatie
BG	Begeleiding Groep
BI	Begeleiding Individueel
BN	Begeleiding in de Nabijheid
CAO	Collectieve Arbeids Overeenkomst
Cb-er	Coördinerend begeleiders
CBZ	Coöperatie Boer en Zorg
CTO	Client Tevredenheid Onderzoek
DH	DolfijnenHuis
DNZT	De Nieuwe Zorg Thuis
DVIE	Dit vind ik ervan
ECD	Electronisch Client Dossier
EVC	Erkenning van Verworven Competenties
HKZ	Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorg sector
INVRA	Inventarisatie Van Redzaamheid Aspecten
ISO	International Organization for Standardization
K4Y	Klaver4You
KC	Kamper Crea
KG	Kamper Genot
KMS	Kwaliteits Management Systeem
KT	Kamper Thuis
MIC	Melding Incident Client
MR	de MoRiaan
MTO	Medewerkers Tevredenheid Onderzoek
OEB	Op Eigen Benen
OOT	Organisatie Ontwikkel Team
OTBT	Outside The Box Thinking
PDCA	Plan Do Check Act
PvT	Personeels Vertegenwoordiging
RvC	Raad van Commissarissen
TEER	Thuisgevoel, Evenwaardigheid, Eigenheid en Respect
VG	Venoos Genot
VGN	Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland
VOG	Verklaring Omtrent het Gedrag
VP	Villa Poortenaar
VPT	Volledig Pakket Thuis
Wlz	Wet Langdurig Zorg
Wmo	Wet Maatschappelijk Ondersteuning
WZD	Wet Zorg en Dwang
ZZP-er	Zelfstandig Zonder Personeel

Overzicht van de gearceerde woorden

www.dolfijnenhuiszorg.nl	www.dolfijnenhuis.nl
/beleidsplan	/agenda
/beschikbaarheid	/activiteiten
/bouwstenen	/geschiedenis
/beleidsplan	/locaties
/clientenraad	/organisatie
/deelnemers	/overzicht
/driehoek	/voeding
/DVIE	/verbetering
/functie	/waardering
/gedragscode	/waarwevoorstaan
/gespreksvoering	/Studytube
/gezien	
/huisdierenbeleid	
/huisregels	
/in-en-uitsluitingsclausule	
/intervisie	
/invra	
/kwaliteitsbeeld	
/kwaliteitskompas	
/locaties	
/medicatie	
/methodisch-werken	
/OEB	
/organigram	
/overlegvormen	
/present	
/scholing	
/sterkscan	
/stoplicht	
/teer	
/tevredenheid	
/verbeterpunten	
/vertrouwenspersoon	
/vn-verdrag	
/vpt	
/wzd	



Dolfijnenhuis

Buitensingel 1
8261 DA Kampen

(038) 33 74 384

mail@dolfijnenhuis.nl

www.dolfijnenhuis.nl



DOLFIJNENHUIS