



Kwaliteitsbeeld 2025 -2026

Het Generiek Kompas

Fundis Zorgpension BV

Auteurs:
Eigenaar:
Vaststellingsdatum:
Evaluatiedatum:

Stafmedewerker Kwaliteit & MT-leden
Managementteam Zorgpension
maart 2026
februari 2027

Inhoud

Inleiding	4
1. Het kennen van de wensen en behoeften	5
Reablement inbedden in de organisatie - Jonatham, projectleider Zorgpension	5
Training gesprekstechnieken verder uitdiepen – Jonatham, projectleider Zorgpension	6
Digitale intake: meer tijd voor het echte gesprek – Jonatham, projectleider Zorgpension	7
De CCR Herstelzorg (CCR) – Anne-Marie Popping, secretaris cliëntenraad	7
Experiment 4C – Suzanne, locatiemanager Zorgpension Woerden en Experiment 4C	8
2. Het bouwen van netwerken	8
Netwerk rondom de mens met een zorgvraag – Monique, locatiemanager Zorgpension Bergambacht	9
Informeel zorg- Overdracht in de keten – Suzanne, locatiemanager Zorgpension Woerden	9
Spoedzorg Zoetermeer- Carla, locatiemanager Zorgpension Zoetermeer en manager Spoedzorg Zoetermeer	10
De mantelzorg academie– Conny, stafmedewerker kwaliteit & communicatie Zorgpension	10
Samenwerking waarneming, apotheek, Specialist Ouderengeneeskunde, ziekenhuizen– Monique, locatiemanager Zorgpension Bergambacht	11
Ontwikkelingen RTP Zoetermeer- Charmaine, manager transferbureau Zorgpension	11
Ontwikkelingen Transferbureau en Zorgpension– Charmaine, manager transferbureau Zorgpension	12
Vrijwilligers bij Zorgpension– Binny, locatiemanager Zorgpension Dokkum	12
Ontwikkelingen in de keten– Charmaine Graanoogst, manager transferbureau Zorgpension	13
3. Het werk organiseren	14
Duurzame inzetbaarheid medewerkers- Anja, locatiemanager Zorgpension Rotterdam	14
Deskundigheidsmix– Carla, locatiemanager Zorgpension Zoetermeer	15
Informeel zorg– Monique, locatiemanager Zorgpension Bergambacht	15
Differentiatie in taken en functie– Monique, locatiemanager Zorgpension Bergambacht	16
Project Bedbezetting- Jonatham, projectleider Zorgpension	16
Medezeggenschap– Binny, locatiemanager Zorgpension Dokkum	17
4. Leren en ontwikkelen	17
Overgang naar Zorgcampus– Binny, locatiemanager Zorgpension Dokkum	18
Interne audits 2025– Conny, stafmedewerker kwaliteit en communicatie Zorgpension	18
Praktijktoetsers opgeleid– Binny, locatiemanager Zorgpension Dokkum	19
Hulpmiddelen– Binny, locatiemanager Zorgpension Dokkum	19
Nieuwe bedrijfskleding– Carla, locatiemanager Zorgpension Zoetermeer	20
Duurzaamheid van middelen– Anja, locatiemanager Zorgpension Rotterdam	20
Valpreventie– Anja, locatiemanager Zorgpension Rotterdam	21
Vernieuwing van de website en folder– Conny, stafmedewerker kwaliteit & communicatie Zorgpension	22

Overgang naar ODM 2.0– Conny, stafmedewerker kwaliteit & communicatie	22
Medewerkerstevredenheid 2025- Conny, stafmedewerker kwaliteit en communicatie	23
5. Inzicht in kwaliteit	25
Reflectie, met de kwaliteit van bestaan als uitgangspunt– Conny, stafmedewerker kwaliteit en communicatie	25
Het kennen van wensen en behoeften	25
NPS-score 2025	25
Klachten	26
MIC-meldingen	26
Generiek Kompas - enquêtes 2025	26
Generiek Kompas in relatie tot Reablement– Conny, stafmedewerker kwaliteit & communicatie	27
Het bouwen van netwerken	28
Het werk organiseren	29
Leren en ontwikkelen	30
Borging en vooruitblik	31

Inleiding

Reflectie en perspectief volgens de vijf bouwstenen van het Generiek Kompas

Het jaar 2025 stond binnen Zorgpension in het teken van verdere versteviging van het reablement gedachtengoed en versterking van kwaliteit van bestaan voor onze cliënten en het borgen van een professionele, toekomstbestendige herstell zorg.

Als organisatie die tijdelijke zorg en ondersteuning biedt aan mensen die herstellen na een ziekenhuisopname, blijven wij voortdurend in beweging. Er was expliciet aandacht voor eigen regie, waarbij cliënten actief werden gestimuleerd om mee te denken over hun herstelproces. Medewerkers toonden betrokkenheid, deskundigheid en flexibiliteit, waardoor de overgang van ziekenhuis naar thuis soepeler verliep.

Daarnaast hebben we gewerkt aan het vergroten van samenhang in ketensamenwerking en het verbeteren van digitale en organisatorische ondersteuning die nodig zijn om herstell zorg soepel en veilig te laten verlopen. Inzicht in kwaliteit – zowel via data, ervaringen van cliënten als reflectie met teams – heeft ons geholpen om voortdurend te leren en verbeteren, waarbij de wensen en behoeften van de cliënt centraal staan. De vraagstukken in de zorg veranderen, de complexiteit van hersteltrajecten neemt toe en cliënten en hun netwerk verwachten steeds meer regie, duidelijkheid en samenhang in de ondersteuning die zij ontvangen.

Het Generiek Kompas vormt daarbij opnieuw het fundament voor ons kwaliteitsbeeld. Het kompas beschrijft wat nodig is om goede zorg te bieden in termen van vijf bouwstenen:

1. Het kennen van wensen en behoeften van de mens,
2. Het bouwen van helpende netwerken,
3. Het organiseren van het werk,
4. Het leren en ontwikkelen met elkaar, en
5. Het verkrijgen van inzicht in kwaliteit.

Deze bouwstenen helpen ons om vanuit een integrale blik te kijken naar wat kwaliteit van bestaan voor onze cliënten betekent en hoe wij dit richting kunnen geven.

In dit kwaliteitsbeeld geven wij een feitelijk en reflectief beeld van hoe wij in 2025 invulling hebben gegeven aan deze vijf bouwstenen. Daarbij richten we ons niet alleen op resultaten en prestaties, maar ook op wat deze betekenen voor de cliëntervaring, de samenwerking met ketenpartners en de professionele ontwikkeling van onze medewerkers. Het kwaliteitsbeeld is daarmee zowel een terugblik als een richtinggevend document met een vooruitblik naar 2026, zoals ook gevraagd wordt binnen de kwaliteitscyclus die Zorgpension hanteert.

Met dit kwaliteitsbeeld maken we transparant waar we in 2025 trots op zijn, wat we hebben geleerd en wat we in 2026 willen versterken. Zo blijven wij samen werken aan kwaliteit van bestaan.

1. Het kennen van de wensen en behoeften

De zorg binnen Zorgpension is in 2025 steeds meer afgestemd op de individuele situatie van de cliënt. Het kennen van de wensen en behoeften van de mens met een zorgvraag vormt de basis van de zorgverlening binnen Zorgpension.

Door het voeren van het open gesprek wordt samen met de cliënt en diens naasten gewerkt aan een zo volledig mogelijk beeld van de mens achter de zorgvraag. Luisteren naar persoonlijke verhalen, het respecteren van culturele diversiteit en het samen opstellen van het zorgplan zijn standaardpraktijken geworden.

Vanuit het reablement-gedachtengoed ligt de focus op eigen regie, herstel en het benutten van wat iemand zelf kan en wil (blijven) doen.

Binnen deze bouwsteen wordt per onderwerp een korte beschrijving gegeven van hoe Zorgpension hier invulling aan geeft.

De onderwerpen laten zien hoe het reablement-gedachtengoed verder wordt ingebed in de organisatie, hoe gesprekstechnieken worden verdiept en hoe casuïstiekbesprekingen bijdragen aan leren in de praktijk. Ook wordt aandacht besteed aan de inzet van digitale ondersteuning bij de intake, waardoor meer ruimte ontstaat voor het echte gesprek.

Voor 2026 is het doel om digitale hulpmiddelen verder te integreren, zodat communicatie en eigen regie nog beter gefaciliteerd worden.

Per onderwerp wordt gereflecteerd op ervaringen in het afgelopen jaar en wordt vooruitgekeken naar verdere ontwikkeling.

Reablement inbedden in de organisatie

- Jonatham, projectleider Zorgpension

Reablement is een manier van werken binnen de herstellende zorg waarbij de eigen regie en zelfstandigheid van de cliënt centraal staan. In plaats van overnemen wat iemand niet (meer) kan, kijken zorgverleners samen met de cliënt naar wat iemand zelf kan, wat iemand wil herwinnen en welke ondersteuning daarbij passend is. Het uitgangspunt is de mens achter de hulpvraag: hoe zag het leven eruit vóór de zorgvraag en wat is nodig om zo zelfstandig mogelijk terug te keren naar de eigen leefomgeving.

In 2025 heeft Zorgpension belangrijke stappen gezet om het gedachtegoed van reablement structureel te verankeren in de organisatie. Reablement vormt daarmee steeds meer de basis onder onze herstellende zorg en de manier waarop zorgverleners cliënten begeleiden naar meer zelfstandigheid en eigen regie.

Alle medewerkers van Zorgpension zijn in 2025 geschoold via een verkorte leergang

Reablement. Hiermee is de kennis over reablement organisatie breed vergroot en spreken medewerkers dezelfde taal als het gaat om herstelgericht werken, het voeren van het



open gesprek en het stimuleren van wat cliënten zelf (weer) kunnen. De trainingen dragen bij aan bewustwording en helpen medewerkers om het

reablement-gedachtegoed toe te passen in de dagelijkse praktijk.

Daarnaast zijn de bestaande projectgroepen Reablement opnieuw ingericht. Deze herstart ging gepaard met vernieuwde prioriteiten, concrete doelen en een aangepaste samenstelling van projectleden. Ook de project-overleggen zijn anders vormgegeven.

Er wordt meer gestuurd op concrete acties en praktische toepasbaarheid, zodat medewerkers hier direct mee aan de slag kunnen in hun werk. Dit draagt bij aan eigenaarschap en helpt om reablement niet als 'extra' te zien, maar als onderdeel van het dagelijks handelen.



Training gesprekstechnieken verder uitdiepen – Jonatham, projectleider Zorgpension

In 2025 hebben alle locaties van Zorgpension een training gesprekstechnieken gevolgd, verzorgd door een externe trainster vanuit Reable Nederland. Deze training was gericht op het voeren van het goede gesprek met de cliënt vanuit het gedachtegoed van reablement. Centraal stond het open gesprek, waarin ruimte is voor de wensen, mogelijkheden en grenzen van de cliënt.

De trainingen zijn door zowel medewerkers als organisatie als zeer positief en waardevol ervaren. Medewerkers gaven aan dat zij zich

veilig voelden om casuïstiek te behandelen met het team en om te oefenen om dat goede gesprek te voeren. Daarnaast leek de match tussen trainster en de teams goed te zijn. Dit heeft geleid tot de wens om de training gesprekstechnieken verder te verdiepen en structureel te borgen.

Eind 2025 heeft een eerste overleg plaatsgevonden met de trainster om de mogelijkheden voor een vervolgtraject te verkennen. Vervolgens is, samen met een locatiemanager, verder ingezoomd op de behoeften vanuit de praktijk en de wijze waarop de training hier nog beter op kan aansluiten. In deze gesprekken is gekeken naar verdieping, praktische toepasbaarheid en aansluiting bij de dagelijkse casuïstiek op de locaties.

Op dit moment vinden gesprekken plaats over de concrete invulling en financiële afspraken van het vervolgtraject.

Het doel is om vóór de zomer te starten met de eerste sessies van de verdiepende training gesprekstechnieken op locaties.



Digitale intake: meer tijd voor het echte gesprek – Jonatham, projectleider Zorgpension

Om cliënten goed te begeleiden in hun herstel en eigen regie centraal te stellen, is het van belang dat zorgverleners voldoende tijd hebben voor het echte gesprek. Binnen het project Slimme Start Zorg werkt Zorgpension daarom aan het digitaliseren van het intakeproces. De overgang van papieren formulieren naar een digitale intake draagt bij aan het verminderen van administratieve lasten waardoor er meer tijd is voor het echte gesprek met de cliënt.

In 2025 is gekozen voor Tacstone als leverancier van de digitale vragenlijst. In datzelfde jaar is, in samenwerking met medewerkers en het projectteam, de inhoud van de vragenlijst ontwikkeld en de digitale omgeving ingericht. Hierbij is nadrukkelijk gekeken naar welke informatie noodzakelijk is vóór opname en hoe deze informatie het beste kan worden uitgevraagd, zonder onnodige belasting voor de cliënt.

In december 2025 is gestart met de implementatie van de digitale intake op locatie Zoetermeer. In januari 2026 is deze implementatie vervolgd op de locaties Woerden en Dokkum. De verwachting is dat de digitale intake in het eerste kwartaal van 2026 op alle locaties van Zorgpension is ingevoerd.

De digitale intake is bedoeld om het administratieve deel van het intakeproces zoveel mogelijk vooraf en gestructureerd te organiseren. Hierdoor ontstaat er tijdens het intakegesprek meer ruimte voor het persoonlijke, open gesprek met de cliënt. Dit sluit aan bij het reablement-gedachtegoed, waarin niet de formulieren maar de mens achter de hulpvraag centraal staat. Door deze manier van werken kunnen zorgverleners beter aansluiten bij wat cliënten zelf kunnen, willen herwinnen en nodig hebben voor een veilige terugkeer naar de eigen leefomgeving.



De CCR Herstelzorg (CCR) – Anne-Marie Popping, secretaris cliëntenraad

De CCR Herstelzorg (CCR) is de cliëntenraad voor de Fundisbedrijven Zorgpension, GoudenHart, Transmitt en In Beweging.

Eind 2024 maakte de CCR een nieuwe start met twee CR-leden. Het was van belang om meer leden te werven. Maar gezien het kortdurend verblijf van cliënten is dat niet eenvoudig. Er is een flyer gemaakt en er zijn advertenties geplaatst in het ledenblad De Vierstroom. Ook bijeenkomsten. En dat heeft ertoe geleid dat de CCR eind 2025 uit 6 leden bestaat. Nog niet voltallig, de CR blijft werven.

De medezeggenschapsregeling is aangepast aan de nieuwe wet en is ondertekend op 16 juni 2025. De vergaderingen vinden zoveel mogelijk plaats op een van de locaties. De CCR is in De State in Rotterdam geweest en ook in De Molenhoeve in Bergambacht.

Op beide locaties heeft de CCR een rondleiding gekregen. Eén van de leden van de CCR heeft ook Zorgpension Dokkum bezocht. Op alle locaties is de CCR hartelijk ontvangen. Om een beter beeld te krijgen van de financiering van de bedrijven hebben de directeurs daarover een presentatie gegeven. Het vergt duidelijk creativiteit en doorzettingsvermogen om in de zorgmarkt te opereren. Binnenkort staat een presentatie door een voedselkundige op het programma. De CR-leden zijn van plan meer contact te zoeken met cliënten. Bijvoorbeeld door samen te eten op een vergaderdag. Of door met een paar leden een locatie te bezoeken en een praatje te maken met cliënten.

Experiment 4C – *Suzanne, locatiemanager Zorgpension Woerden en Experiment 4C*

Op afdeling 4C (Traumageriatrie) slaan de medewerkers van het ST. Antonius Ziekenhuis in Utrecht en van Zorgpension de handen ineen om kwetsbare ouderen met een heupfractuur de beste herstelmogelijkheden te bieden. Op afdeling 4C krijgen cliënten voortaan zowel ziekenhuiszorg als herstelzorg op één plek, zodat cliënten eerder kunnen beginnen met herstellen terwijl de medische zorg altijd dichtbij is.

Met experiment 4C onderzoeken we of kwetsbare ouderen eerder kunnen beginnen met herstellen. Nu blijven ouderen na een heupoperatie gemiddeld vaak nog zes tot zeven dagen in het ziekenhuis. Door de samenwerking met Zorgpension start de herstelzorg nu al eerder – vaak vanaf dag drie – op dezelfde afdeling. Zo krijgt de cliënt sneller de juiste zorg op de juiste plek. Dat zorgt voor minder wachten, meer rust en een beter herstel, met de ziekenhuiszorg altijd dichtbij en in een meer huiselijke sfeer.

Met dit experiment willen we onderzoeken of ouderen na drie dagen medisch gezien al klaar zijn voor een veilige overplaatsing naar een vervolginstelling of naar huis. Hiermee spelen we in op de toenemende vergrijzing en behoefte aan zorg die beter aansluit bij wat deze cliënten echt nodig hebben.

2. Het bouwen van netwerken

Een sterk netwerk rondom de mens met een zorgvraag is van groot belang voor herstel en kwaliteit van bestaan. Zorgpension werkt daarom actief samen met naasten, mantelzorgers, vrijwilligers en professionele partners. Dit vraagt om goede afstemming, duidelijke afspraken en een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor passende ondersteuning.

Het afgelopen jaar is er geïnvesteerd in het gezamenlijk nemen van beslissingen. Cliënten en hun naasten worden actief betrokken bij overlegmomenten en evaluaties. In 2026 wil het Zorgpension de samenwerking met huisartsen en wijkverpleegkundigen verder versterken, zodat het netwerk rondom de cliënt optimaal functioneert. Zorgpension speelt een belangrijke rol binnen de regionale en lokale ketensamenwerking en draagt bij aan een verbeterde doorstroming in de zorgketen.

In deze bouwsteen worden per onderwerp korte beschrijvingen opgenomen van de verschillende netwerken waarin Zorgpension samenwerkt. Hierbij gaat het onder andere om het netwerk rondom de cliënt en diens naasten, de inzet van sociale voorzieningen en mantelzorgondersteuning, en de

samenwerking binnen professionele netwerken zoals ziekenhuizen, spoedzorg en andere zorgpartners. Ook het belang van een goede overdracht en afstemming tussen betrokken partijen komt aan bod. De beschrijvingen geven inzicht in de praktijk, de opbrengsten en de aandachtspunten voor verdere versterking van deze netwerken.

Netwerk rondom de mens met een zorgvraag

– Monique, locatiemanager Zorgpension Bergambacht

Zorgpension is in 2025 gestart om alle medewerkers te trainen op het gebied van Reablement, hier is ook specifiek aandacht besteed aan bouwsteen 2 van het Generiek Kompas. De naasten van de client is een zeer belangrijk onderdeel van het netwerk van de client. Vanuit het Reablement gedachtengoed waarbij de client eigen regie ervaart is het ook belangrijk zijn/ haar netwerk te betrekken ter bevordering van kwaliteit van bestaan. Er is een deelproject geformeerd binnen het project Reablement. De projectgroep komt frequent bij elkaar en heeft als speerpunt het betrekken van de naasten, door samen met de cliënt en zijn

naasten het intakegesprek te houden, naasten betrekken in de afspraken met betrekking tot de zorg, een proefverlof thuis en ook het informeren en communiceren met de naasten. We willen toewerken naar het opstellen van een beleid over informele zorg. Zodat er een heldere visie is geformuleerd en ook helderheid komt over wie waar verantwoordelijk voor is. Voor de medewerkers van Zorgpension wordt in 2026 een opvolging gegeven aan trainingen voor luister- en gesprekstechnieken zodat medewerkers gefaciliteerd zijn om goed in gesprek te kunnen zijn met de client en diens naasten. Wij zetten hiermee in: verbetering in betrokkenheid van naasten, ervaringen van cliënten en effecten van de training.



Informele zorg- Overdracht in de keten – Suzanne, locatiemanager Zorgpension Woerden

Binnen de verschillende Fundisbedrijven is er gesproken om meer samen op te trekken rondom de informele zorg. Met daarbij de vraag hoe we zaken beter op elkaar af kunnen stemmen en hoe we elkaar hierin kunnen versterken.

Met de herstelbedrijven en Vierstroom Zorg Thuis zijn we als eerste stap aan de slag gegaan met de overdracht. Waar we ons met name op richten is dat we meer aandacht willen geven binnen de overdracht aan Reablement en het netwerk van de client. Hierdoor wordt de kwaliteit van zorg verhoogd en de continuïteit van zorg voor de cliënt gewaarborgd. Een goede overdracht voorkomt ook dubbel werk en onnodig uitzoek werk.

SPOEDZORG ZOETERMEER

Spoedzorg Zoetermeer - Carla, locatiemanager Zorgpension Zoetermeer en manager Spoedzorg Zoetermeer

Vanuit dat kader is Zorgpension actief betrokken bij Spoedzorg Zoetermeer.

In 2026 opent Spoedzorg Zoetermeer multifunctionele bedden binnen het Haga ziekenhuis.

Deze bedden gaan een cruciale schakel vormen binnen de acute zorg en bied tijdelijke, passende zorg aan cliënten die anders met een sociale indicatie in het ziekenhuis belanden.

Deelnemende organisaties

Samen werken wij aan een gezonde regio in Zoetermeer. Dat doen we in verschillende projecten. Met jouw organisatie ook aansluiten bij de beweging? Neem vooral **contact** met ons op via info@gezondheidsregiozoetermeer.nl



De mantelzorg academie - Conny, stafmedewerker
kwaliteit & communicatie Zorgpension

In Zoetermeer is de ontwikkeling van de Mantelzorgacademie, een belangrijk onderdeel van het Transformatieplan **Chronische Zorg**, officieel gestart. De Mantelzorgacademie heeft als doel mantelzorgers beter te ondersteunen met kennis en vaardigheden, gebaseerd op het reablement gedachtengoed. Daarbij staat het versterken van de samenwerking tussen mantelzorgers en professionals centraal. De mantelzorgacademie is een initiatief dat mantelzorgers ondersteunt door hen te voorzien van informatie, adviezen en scholingen. Het doel is om mantelzorgers te helpen bij het ontwikkelen van vaardigheden en kennis, die nodig zijn om zorg te bieden aan hun naasten. Dit kan variëren van medische handelingen tot het gebruik van digitale zorgtoepassingen. Maar ook mentale en emotionele ondersteuning of persoonlijk advies en begeleiding. Daarnaast worden er groepstrainingen aangeboden over hoe om te gaan met de mentale impact van ziekten.

In september en oktober vonden de eerste twee bijeenkomsten plaats, met een mooie opkomst van zorgbedrijven waaronder Zorgpension en een viertal andere Fundis bedrijven, een afvaardiging van de Gemeente Zoetermeer en van welzijnsorganisaties. De tweede bijeenkomst was extra bijzonder omdat



daar ook mantelzorgers aanwezig waren. De nadruk lag op het ophalen van input van mantelzorgers: welke wensen en behoeften leven er, en tegen welke knelpunten lopen zij aan in hun dagelijkse zorgtaken?



De gesprekken leverden mooie verhalen en veel waardevolle inzichten op en werden als open en inspirerend ervaren door alle deelnemers.

De opgehaalde input wordt meegenomen naar de vervolgbijeenkomsten, waarin verder wordt gewerkt aan de vorm en inhoud van de Mantelzorgacademie. Samen zetten we zo weer een stap richting betere ondersteuning en samenwerking rondom mantelzorg in Zoetermeer.

Samenwerking waarneming, apotheek, Specialist Ouderengeneeskunde, ziekenhuizen – *Monique, locatiemanager Zorgpension Bergambacht*

Zorgpension vindt de samenwerking met Ziekenhuizen, Apotheken, Huisartsen en andere aanbieders van groot belang. Zorgpension biedt tenslotte maar een paar weken tijdelijk verblijf. Een klein onderdeel van de gehele keten. Voor de cliënten van Zorgpension is het van groot belang dat de kwaliteit van zorg blijft, ook al verblijven zij tijdelijk bij ons.

We zitten frequent aan tafel met apotheken, ziekenhuizen en huisartsen in de verschillende regio's, ook aan tafels van het project Gedeelde Zorg waarin actief wordt nagedacht over het

verbeteren en versterken van de samenwerking onderling ten gunste van de cliënt. Wij werken samen met Huisartsen als regiehouders, dit is vaak een waarnemend huisarts per locatie die betrokken is bij Zorgpension. Tevens werken wij veel samen met (waarnemend) Apothekers.

Per kwartaal wordt er geëvalueerd hoe de samenwerkingsafspraken verlopen. Vanuit de visie van Zorgpension is de wens dat cliënten zo veel mogelijk bij hun eigen behandelaren/ apotheek blijven, zijn we in verkenning gegaan in Krimpenerwaard met de waarnemend apotheek om toe te groeien naar een hybride model waarin cliënten daar waar mogelijk bij hun eigen apotheek blijven. Dit is gerealiseerd in 2025. Hierdoor zien we een regionale beweging dat de cliënten bij hun eigen apotheek blijven.

Ontwikkelingen RTP Zoetermeer – *Charmaine, manager transferbureau Zorgpension*

Binnen Samen Zoetermeer Gezond en het Regionaal Transferpunt Zoetermeer (RTP) zijn verschillende projectgroepen actief bezig om het RTP naar een volgend niveau te brengen. Er wordt gewerkt aan het creëren van meer mandaat binnen de structuur, zodat in de toekomst zorgproducten verder kunnen worden uitgebreid. Dit vergroot de beslissingsbevoegdheid van het RTP en ondersteunt een flexibelere inrichting van het zorgaanbod.

Daarnaast wordt gewerkt aan het door ontwikkelen en aanscherpen van kwaliteitsnormen voor de wijkverpleging. Hiermee wordt ingezet op eenduidigheid, transparantie en kwaliteitsborging binnen de regio.

We zien tevens positieve ontwikkelingen in de regionale samenwerking:

- Intensievere afstemming over beschikbare capaciteit
- Open communicatie over triage en plaatsingscriteria
- Grotere bereidheid tot gezamenlijke verantwoordelijkheid

Deze ontwikkelingen dragen bij aan een betere regionale doorstroom en een toekomstbestendige inrichting van de ketenzorg.

Ontwikkelingen Transferbureau en Zorgpension– *Charmaine, manager transferbureau Zorgpension*

Binnen het transferbureau zien we een duidelijke verschuiving in zorgzwaarte en toenemende complexiteit van casuïstiek. Patiënten hebben vaker gecombineerde somatische, cognitieve en sociale problematiek. Deze ontwikkeling vraagt om een aanpassing in de zorgvraag en het zorgaanbod binnen Zorgpension.

Daarnaast zijn we laagdrempelig gestart met een intensievere samenwerking tussen het transferbureau van Zorgpension en Transmitt Revalidatie. Deze stap is noodzakelijk om de continuïteit van zorg voor beide organisaties te waarborgen. Zowel bij Zorgpension als bij Transmitt is sprake van een kwetsbare personele bezetting binnen het transferbureau. Door samenwerking borgen we de voortgang van transferprocessen en creëren we onderlinge ondersteuning bij piekbelasting of uitval.

De samenwerking draagt bij aan:

- Continuïteit van instroom en doorstroom
- Kennisdeling rondom complexe casuïstiek
- Efficiëntere inzet van capaciteit
- Vermindering van kwetsbaarheid in de bezetting

Deze ontwikkeling past binnen een bredere beweging waarin regionale samenwerking noodzakelijk is om de toenemende zorgvraag op te vangen.

Vrijwilligers bij Zorgpension– *Binny, locatiemanager Zorgpension Dokkum*

Vrijwilligers spelen een waardevolle rol binnen Zorgpension en versterken het sociale netwerk rondom cliënten. Ook bieden zij aanvullende ondersteuning die bijdraagt aan het welzijn en de kwaliteit van bestaan van onze cliënten. Door hun aanwezigheid ontstaat er extra tijd en aandacht voor persoonlijke gesprekken en begeleiding.

Vrijwilligers zijn een belangrijke schakel in bouwsteen 2, *het bouwen van netwerken*, waarin samenwerking met informele ondersteuning centraal staat. Hun inzet helpt om een warme en huiselijke sfeer op de locaties te creëren. Vrijwilligers ondersteunen bij activiteiten die het dagelijks leven van cliënten verrijken, zoals samen wandelen, koffiemomenten of kleine hand- en spandiensten.

Ze bieden bovendien verlichting voor zorgprofessionals, die zich dankzij deze ondersteuning meer kunnen richten op herstelgerichte zorg, wat de kwaliteit van zorg ten goede komt. Zorgpension ziet vrijwilligers als een onmisbare aanvulling op het professionele team.

De samenwerking met vrijwilligers wordt zorgvuldig afgestemd, zodat hun bijdrage aansluit bij de behoefte van cliënten. Vrijwilligers worden betrokken bij het creëren van betekenisvolle ontmoetingen en het stimuleren van eigen regie. Hun inzet draagt bij aan het versterken van het netwerk rondom de cliënt. Ook helpen vrijwilligers bij het bevorderen van sociale interactie, wat vooral voor herstel en welzijn van groot belang is.

Zorgpension werkt continu aan het uitbreiden en onderhouden van dit vrijwillige netwerk. In 2025 is er voor alle locaties een campagne uitgezet voor het werven van vrijwilligers. Op de locaties ontvangen onze vrijwilligers, zowel van Zorgpension als van Palet Welzijn, begeleiding en waardering, zodat zij zich verbonden en gesteund voelen in hun rol. Jaarlijks worden er informatieve bijeenkomsten georganiseerd waar onze vrijwilligers zich voor kunnen inschrijven.



Ontwikkelingen in de keten – Charmaine Graanoogst, manager transferbureau Zorgpension

Binnen de zorgketen zien we meerdere bewegingen die invloed hebben op de doorstroom:

Toenemende zorgvraag en vergrijzing

De complexiteit van zorgvragen neemt toe, mede door vergrijzing en langer thuis wonen. Hierdoor is vaker sprake van gecombineerde problematiek en hogere zorgzwaarte bij opname én ontslag.

Intensivering van regionale samenwerking

Er is meer ketenoverleg op tactisch en operationeel niveau. Thema's zoals capaciteitsmanagement, gezamenlijke triagecriteria en data-uitwisseling krijgen steeds meer aandacht.

Digitalisering en gegevensuitwisseling

Er worden stappen gezet in het verbeteren van digitale overdracht, maar in de praktijk blijft dit een aandachtspunt. Uniformiteit in systemen en werkwijzen is nog niet volledig gerealiseerd.

Zorgpension is daarnaast actief betrokken bij het LPZ (Landelijk Platform Zorg), een landelijk initiatief dat bijdraagt aan meer inzicht en overzicht in de regionale beddenscapaciteit. Door deelname aan het LPZ wordt transparantie vergroot en kunnen beschikbare bedden beter regionaal worden afgestemd, wat de doorstroom en plaatsing van patiënten ten goede komt.

3. Het werk organiseren

Het organiseren van het werk is erop gericht dat zorgprofessionals samen met de cliënt kunnen werken aan herstel en het versterken van eigen regie. Dit vraagt om een passende inrichting van zorgprocessen, aandacht voor samenwerking met informele zorg en andere organisaties, en een deskundigheidsmix die aansluit bij de zorgvraag. Daarnaast is medezeggenschap van medewerkers en cliënten een belangrijk uitgangspunt. Er wordt gewerkt aan heldere overdrachtsprotocollen en betere afstemming tussen zorgverleners. Voor komend jaar wordt ingezet op digitale dossiers en eenduidige communicatie, zodat de continuïteit nog verder wordt gewaarborgd.

Binnen deze bouwsteen worden per onderwerp korte beschrijvingen gegeven van hoe Zorgpension het werk organiseert. De onderwerpen gaan onder andere over de rol van informele zorg, medezeggenschap, taakdifferentiatie en deskundigheidsmix, duurzaamheid in middelen en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ook ontwikkelingen binnen de keten en samenwerking met andere organisaties worden beschreven. Per onderwerp wordt stilgestaan bij de huidige stand van zaken en de ontwikkelrichting voor de komende periode.



Duurzame inzetbaarheid medewerkers- *Anja, locatiemanager Zorgpension Rotterdam*

Duurzame inzetbaarheid staat centraal in hoe wij binnen Zorgpension met onze medewerkers omgaan. We vinden het belangrijk dat collega's gezond, gemotiveerd en met plezier kunnen blijven werken, zowel nu als in de toekomst. Dit vraagt om bewuste keuzes in onze organisatie van werk, onze roosters én de ondersteuning die we bieden aan medewerkers met een veranderende privésituatie.

We maken roosters die aansluiten bij een gezonde werk-privébalans. Hierbij houden we nadrukkelijk rekening met persoonlijke omstandigheden, zoals mantelzorgtaken, tijdelijke zorgverlofaanvragen of andere situaties waardoor een medewerker tijdelijk minder ruimte heeft. Door flexibel in te spelen op deze behoeften, houden we medewerkers inzetbaar zonder dat dit ten koste gaat van hun vitaliteit of werkplezier.

Daarnaast werken we proactief samen met de bedrijfsarts. Niet pas wanneer klachten ontstaan, maar juist vroegtijdig, om overbelasting te voorkomen. Deze samenwerking helpt ons om tijdig passende maatregelen te nemen, zoals aanpassingen in taken, werktijden of inzet van ondersteuning. Ook binnen de teams is het gesprek over belastbaarheid normaal; collega's en leidinggevenden signaleren eerder wanneer het nodig is om bij te sturen.

Duurzame inzetbaarheid betekent voor ons ook investeren in gezond en ergonomisch werken. De inzet van hulpmiddelen, de hulpmiddelentas, aandacht voor valpreventie, ergonomische werkplekken en technologie zoals de Computer on Wheels en Werkplek 2.0 dragen bij aan een lagere fysieke belasting en efficiëntere werkprocessen. Hierdoor ontstaat ruimte voor medewerkers om zich te richten op het werk dat ertoe doet: zorg verlenen vanuit het reablement-gedachtengoed.

Ontwikkeling is eveneens een belangrijk onderdeel. Via Zorgcampus, interne praktijkopleiders en teamtrainingen stimuleren we leren en professionalisering. Dit houdt medewerkers bekwaam, gemotiveerd en betrokken. In de jaargesprekken is er aandacht voor werkplezier, gezondheid en persoonlijke ontwikkeling, waardoor medewerkers zelf regie houden over hun groei.

Tot slot draagt een stabiel basisteam bij aan duurzame inzetbaarheid. Met een passende deskundigheidsmix, minder afhankelijkheid van zzp-inzet en duidelijke teamrollen creëren we een werkomgeving die rust en voorspelbaarheid biedt.

Door aandacht te hebben voor zowel fysieke, mentale als organisatorische aspecten, creëren we een werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen en duurzaam inzetbaar blijven. Dit versterkt niet alleen hun werkplezier, maar ook de kwaliteit van zorg die wij onze cliënten bieden.

Deskundigheidsmix– *Carla, locatiemanager Zorgpension Zoetermeer*

Met de toenemende complexiteit van zorgvragen is een passende deskundigheidsmix van zorgprofessionals essentieel. Binnen alle Zorgpensions beschikken wij over een evenwichtige samenstelling van seniorverpleegkundigen, verpleegkundigen, verzorgenden en helpende niveau 2, afgestemd op de zorgvraag van onze cliënten.

Deze deskundigheidsmix is gebaseerd op het tijdig signaleren van zorgbehoeften, de beschikbaarheid van passende expertise en effectieve samenwerking binnen de teams en met ketenpartners.

Informele zorg– *Monique, locatiemanager Zorgpension Bergambacht*

Zorgpension werkt volgens het gedachtengoed van Reablement. De client is meester over zijn of haar herstel en het is van groot belang dat het netwerk van de client meedoet in overleg met de cliënt. Wij zien de vraag om naasten te betrekken groeien. Vaak zetten naasten zich vrijwillig in om iets te doen met en voor hun naasten, dit is in de breedste zin van het woord. Vanuit deze voorbeelden komen vragen vanuit verschillende betrokkenen, vrijwilligers, naasten, cliënten en

medewerkers. Zorgpension heeft geen werkwijze of beleid gemaakt vooralsnog om deze vragen te vangen. Hier is wel behoefte in. In 2025 is een start gemaakt met de projectgroep reablement naasten. Deze projectgroep is inzichtelijk aan het maken hoe ze de naasten meer kunnen betrekken voor, tijdens en na het herstel van de client. Een van de speerpunten is het maken van beleid over informele zorg om meer inzicht te krijgen in de kaders en mogelijkheden. Zorgpension wil een visie op informele zorg ontwikkelen en deze opnemen in het op te stellen beleid informele zorg.

Differentiatie in taken en functie – *Monique, locatiemanager Zorgpension Bergambacht*

Zorgpension bestaat inmiddels 10 jaar en is uitgegroeid tot een volwassen herstel bedrijf met 5 Herstelzorg locaties. Het functiehuis staat en is gaandeweg doorontwikkeld. Het is opnieuw tijd om het functiehuis kritisch te bekijken gezien de ontwikkelingen in de maatschappij en de behoefte van de organisatie. Er is eind 2025 een pilot gestart waarbij afdelingsassistenten ondersteunend aan de zorg een rol krijgen door taken te verdelen. Deze pilot zal rond de zomer worden geëvalueerd, bij een succesvolle pilot zal de functie mogelijk toegevoegd kunnen worden aan het functiehuis. Ook willen we dat de verpleegkundigen zich verder ontwikkelen in hun rol en onderzoeken we of er opleidingsmogelijkheden nieuw kunnen worden ingezet. Dit is begin 2026 van start gegaan. Het idee is om een pilot te gaan starten hoe we dit kunnen inrichten.

Project Bedbezetting – *Jonatham, projectleider Zorgpension*

Een stabiele en voldoende hoge bedbezetting is essentieel voor het bieden van toegankelijke herstelzorg én voor een gezonde bedrijfsvoering. Zorgpension streeft daarbij naar een bedbezetting van gemiddeld 85%. Dit vraagt om continu inzicht, goede samenwerking tussen locaties en het transferbureau en bewustwording binnen de teams van het belang van bedbezetting. Tegelijkertijd kent iedere locatie zijn eigen dynamiek en factoren die het behalen van dit percentage kunnen vergemakkelijken of juist bemoeilijken.

In 2025 zijn verschillende deelprojecten samengevoegd tot één centrale projectgroep Bedbezetting. Binnen deze projectgroep is gezamenlijk gewerkt aan meer overzicht en samenhang. Er is een programma van eisen opgesteld voor een toekomstig digitaal bedbezettingssysteem, waarin inzichtelijkheid, realtime informatie en gebruiksvriendelijkheid centraal staan.

Eind 2025 heeft de vernieuwde projectgroep overleg gehad en is afgesproken om per locatie een gericht actieplan op te stellen per locatie. In deze actieplannen wordt ingezoomd op de specifieke situatie en uitdagingen per locatie, met als doel het behalen van een bedbezetting van 85% of het realiseren van meer stabiliteit in de bezettingspercentages, met minder grote pieken en dalen. Begin 2026 staat een fysiek overleg gepland waarin de locaties hun actieplannen presenteren en met elkaar delen.

Parallel hieraan wordt vooruitgekeken naar een vervolgstap in 2026: het verkennen van een digitaal bedbezettingssysteem met realtime inzicht. Het voornemen is om op locaties schermen te plaatsen waarop de actuele bedbezetting zichtbaar is, gekoppeld aan het transferbureau. Hierdoor zijn wijzigingen direct inzichtelijk voor alle betrokkenen. Dit draagt bij aan minder foutgevoeligheid, betere afstemming en meer bewustwording bij medewerkers van de invloed die hun handelen heeft op de bedbezetting en daarmee op de continuïteit van zorg.

Medezeggenschap– Binny, locatiemanager Zorgpension Dokkum

Bij Zorgpension vinden we het belangrijk dat er medezeggenschap is. Dit werd al wel gedaan, maar was nog niet formeel vastgelegd. Tijdens het bezoek aan het congres 'Zeggenschap in de zorg' van het Landelijk Actieplan Zeggenschap werden we geïnspireerd om met dit thema aan de slag te gaan. Een aantal inspiratiesessies volgden en de basis werd gelegd tijdens een strategisch MT. Er wordt een projectgroep ingericht om dit thema verder uit te rollen, uiteraard samen met de medewerkers.

De projectgroep gaat verder met het organiseren van bijeenkomsten op elke locatie om het onderwerp te introduceren en om samen het 'medezeggenschap spel' te spelen. Hierin kunnen de medewerkers input leveren aan het jaarplan van 2027.



4. Leren en ontwikkelen

Leren en ontwikkelen is een gezamenlijke opdracht van zorgprofessionals, teams, management, cliëntenraad en samenwerkingspartners. Door voortdurende reflectie, feedback en dialoog werkt Zorgpension aan deskundigheid, werkplezier en toekomstbestendige zorg. Innovatie, scholing en het benutten van nieuwe mogelijkheden spelen hierin een belangrijke rol. Medewerkers nemen regelmatig deel aan intervisie en scholing, en cliënttevredenheidsonderzoeken worden actief gebruikt voor verbeteringen. In 2026 wil Zorgpension meer inzetten op innovatie, bijvoorbeeld door het testen van nieuwe duurzame zorgoplossingen en het delen van goede voorbeelden binnen het netwerk. In deze bouwsteen worden per onderwerp korte beschrijvingen opgenomen van de verschillende leer- en ontwikkelactiviteiten binnen Zorgpension. De onderwerpen hebben onder andere betrekking op scholing en teamtrainingen, opleiden van praktijktoeters, (interne)audits, inzet van technologie en digitale middelen, de hulpmiddelentas, innovatie zoals het verkennen van AI-toepassingen, en organisatie brede projecten. Ook communicatie en ondersteunende initiatieven, zoals de website en nieuwe bedrijfskleding, komen aan bod. De beschrijvingen geven inzicht in wat is gerealiseerd en welke stappen verder worden gezet.

Overgang naar Zorgcampus– Binny, locatiemanager Zorgpension Dokkum

Voor het up to date houden van de kennis van medewerkers maakten we gebruik van de digitale leeromgeving Learnlinc. Noordhoff besloot om Learnlinc over te laten gaan op Studytube en Zorgpension heeft deze stap ook gemaakt. Door de digitale leeromgeving zelf te bouwen konden we goed aansluiten op onze opleidingswensen. Naast een uitgebreide bibliotheek met zorg gerelateerde trainingen hebben we een extra bibliotheek beschikbaar gesteld voor onze medewerkers. Deze bibliotheek bevat modules gericht op de persoonlijke ontwikkeling.



Interne audits 2025– Conny, stafmedewerker kwaliteit en communicatie Zorgpension

In 2025 zijn binnen Zorgpension op meerdere locaties interne audits uitgevoerd als onderdeel van het kwaliteitsmanagementsysteem. In dit jaar zijn bovendien nieuwe auditoren opgeleid en toegevoegd aan de interne auditpool, waardoor de organisatie de interne audits breder en met meer onderlinge uitwisseling kon uitvoeren. De audits zijn uitgevoerd door auditoren uit de eigen organisatie en hebben zich gericht op leren en verbeteren, niet op beoordelen.

De interne audits in 2025 richtten zich met name op zorgdossiers, rapportage en medicatieprocessen. Op de locaties zijn audits uitgevoerd waarbij zorgdossiers steekproefsgewijs zijn beoordeeld op volledigheid, actualiteit en vindbaarheid van afspraken. Daarnaast is gekeken of medewerkers weten waar relevante informatie, zoals checklists voor opname en ontslag en beleidsdocumenten, te vinden is en hoe deze in de praktijk worden toegepast.

Ook zijn interne medicatie-audits uitgevoerd, onder andere op de locatie Woerden. Daarbij is getoetst of het medicatiebeleid bekend en toegankelijk is, hoe medicatieprocessen zijn ingericht en hoe verantwoordelijkheden rondom medicatiebeheer en samenwerking met apotheken zijn vastgelegd. De audits brachten zowel sterke punten als aandachtspunten in beeld, waaronder verschillen in bekendheid met het beleid en het gebruik van beschikbare informatie op het intranet.

De bevindingen uit de interne audits zijn vastgelegd in auditverslagen en teruggekoppeld aan de betrokken teams en het management. De resultaten worden gebruikt om gericht verbeteracties te formuleren en om het leren binnen en tussen locaties te versterken. Op deze manier dragen de interne audits bij aan inzicht in kwaliteit, continu verbeteren en het versterken van professioneel handelen binnen Zorgpension.

Praktijktoetsers opgeleid– Binny, locatiemanager Zorgpension Dokkum

Bij Zorgpension vinden we het belangrijk dat de medewerkers bevoegd en bekwaam zijn. In het beleid is opgenomen dat elke 2 jaar de theorie en praktijk van de Voorbehouden Risicovolle Handelingen (VRH) moet worden getoetst. Dit werd altijd gedaan door Zorg voor Leren. Zorgpension heeft de keuze gemaakt om eigen praktijktoetsers op te leiden, wat meerdere voordelen heeft;

- Praktijk kan worden afgetoetst op locatie aan het bed
- Kortere lijntjes met praktijktoetsers en medewerker
- Uitdagende functie voor de verpleegkundige
- Betere kwaliteit van zorg door signaleren leerdoelen door praktijktoetsers
- Samenwerkingen met andere partijen/organisaties/scholen

Er is een beschrijving gemaakt over de taakverdeling van locatiemanager, senior verpleegkundige en praktijktoetsers. Hierin staan de verschillende rollen beschreven zodat eenieder weet waar de verantwoordelijkheid ligt en er optimaal kan worden samengewerkt.

De praktijktoetsers hebben inzicht in de voortgang van de medewerkers binnen Zorgcampus en hebben elk half jaar overleg met elkaar om van en met elkaar te leren. In 2026 worden er weer 5 praktijktoetsers opgeleid om voor elke locatie 2 toetsers in te kunnen zetten.



Hulpmiddelentas– Binny, locatiemanager Zorgpension Dokkum

Bij Zorgpension kijken we tijdens het verblijf alvast naar de thuissituatie; wat kan iemand zelf, wat moet nog geoefend worden en wat moet eventueel worden overgenomen.

In het kader van reablement heeft Zorgpension in samenwerking met Vegro een hulpmiddelentas geïntroduceerd. Deze tas bevat hulpmiddelen waarmee op locatie geoefend kan worden om cliënten zo zelfredzaam mogelijk naar huis te laten gaan. Het hulpmiddel kan direct mee naar huis en wordt weer aangevuld door de leverancier.



Nieuwe bedrijfskleding– Carla, locatiemanager Zorgpension Zoetermeer

In 2026 worden de huidige paarse uniformjassen vervangen door witte uniformjassen.

Het paarse uniformjasje wordt vervangen omdat dit niet langer aansluit bij het vastgestelde huisstijlbeleid van Zorgpension en herkenbaarheid binnen gezamenlijke locaties met andere zorgbedrijven.

De vervanging van het paarse zorguniformjasje door een wit uniformjasje met rode baan is in lijn met het geldende kleding- en huisstijlbeleid.

Deze wijziging draagt bij aan eenduidige herkenbaarheid van zorgmedewerkers, ondersteunt het naleven van hygiënerichtlijnen en bevordert een professionele en uniforme uitstraling binnen de organisatie.



Duurzaamheid van middelen– Anja, locatiemanager Zorgpension Rotterdam

Binnen Zorgpension krijgt duurzaamheid van middelen een steeds belangrijkere plaats in de dagelijkse praktijk. Dit sluit aan bij de bredere koers van Fundis, waarin bewust materiaalgebruik, vermindering van verspilling en het ontwikkelen van toekomstbestendige werkprocessen centraal staan.

Een belangrijk aandachtspunt is het verantwoord omgaan met afval en grondstoffen. Op alle locaties is de afvalscheiding ingezet, waardoor materialen zoals papier, plastic, organisch afval en restafval beter worden gescheiden en afgevoerd. Dit vermindert de milieubelasting én maakt medewerkers bewuster van wat zij dagelijks gebruiken en weggooien. Het vormt een concrete stap in het realiseren van een duurzamere bedrijfsvoering.

Er is een bewuste keuze gemaakt om te gaan werken met metalen medicatiecupjes om ook deze afvalstroom te verminderen. Ook op het gebied van voeding zetten we stappen richting duurzamer middelengebruik. Door bewuster om te gaan met het bestellen van maaltijden – denk aan beter afstemmen van aantallen, het voorkomen van overschotten en het zorgvuldig inzetten van porties – wordt voedselverspilling beperkt.

Wat deze ontwikkelingen met elkaar verbindt, is dat duurzaamheid niet wordt gezien als een op zichzelf staand project, maar als een vanzelfsprekend onderdeel van onze organisatiecultuur. Medewerkers worden actief betrokken en uitgenodigd mee te denken. Door te blijven investeren in bewustwording, en slimme keuzes te maken bouwen we binnen Zorgpension aan een werkwijze waarin middelen zorgvuldig, efficiënt en met oog voor de toekomst worden ingezet. Zo versterken we niet alleen de aandacht voor duurzaamheid we dragen deze visie uit door te streven naar van continuïteit van zorg voor cliënten en de ondersteuning van onze medewerkers.

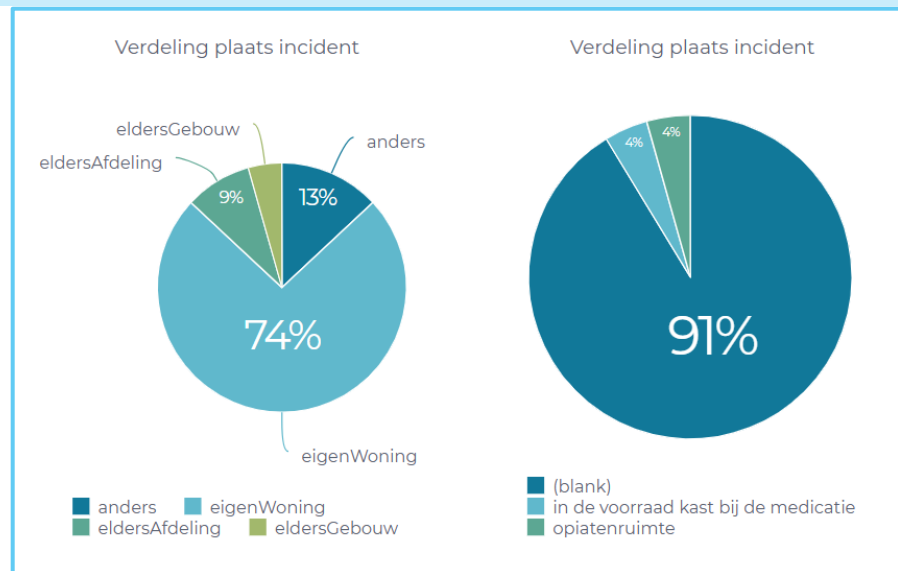
Valpreventie – Anja, locatiemanager Zorgpension Rotterdam

Valpreventie richt zich op het voorkomen van valincidenten, om goed inzicht te krijgen in de incidenten willen we preventieve acties uitzetten nadat we zorgvuldig onderzocht hebben wat er ten grondslag ligt aan de valincidenten van cliënten niet alleen in de eerste plaats tijdens opname maar ook in de tijd voor de opname.

Vastgesteld is dat er een duidelijke toename is van het aantal valincidenten. Omdat vallen één van de meest voorkomende veiligheidsrisico's is en grote gevolgen kan hebben voor de gezondheid, zelfstandigheid en het welbevinden van cliënten, versterken we onze aandacht voor valpreventie. Dit sluit aan bij de uitgangspunten van veilige, persoonsgerichte en doelmatige zorg.

Valincidenten brengen niet alleen lichamelijke schade of angst met zich mee, maar hebben ook impact op mantelzorgers en medewerkers en de cliënten. Om de kwaliteit en veiligheid van zorg te waarborgen, maken we valpreventie een structureel onderdeel van ons dagelijkse werk en ons kwaliteitsbeleid. Het doel is om risico's vroeg te signaleren, passende maatregelen te nemen en cliënten zo veilig mogelijk te ondersteunen in hun mobiliteit. Inzet van de discipline fysiotherapie start bij opname van Zorgpension.

We monitoren valincidenten via de MIC-meldingen. Deze meldingen geven waardevolle informatie over patronen en oorzaken. Door de kwartaalanalyses kunnen we trends herkennen, zoals tijdstippen waarop vaker incidenten voorkomen, ruimtes die extra aandacht vragen of specifieke cliëntgebonden risicofactoren.



De inzichten uit deze analyses helpen teams om gerichte acties te ondernemen, bijvoorbeeld scholing rondom valrisico's, aanpassingen in de fysieke omgeving of verbetering van werkprocessen en hulpmiddelengebruik.

MIC-meldingen zijn daarmee meer dan een registratie-instrument; ze vormen de basis voor leren, reflecteren en verbeteren. Door deze informatie actief te benutten stimuleren we een lerende cultuur waarin teams steeds bewuster en deskundiger omgaan met valrisico's. Dit vraagt om samenwerking tussen zodat vanuit verschillende perspectieven passende interventies kunnen worden ingezet.

De komende periode richten we ons op het verminderen van valincidenten door betere risicosignalering, versterking van kennis en vaardigheden en bovendien bewustwording van medewerkers en het structureel gebruiken van MIC-data voor gerichte verbetermaatregelen.

Vernieuwing van de website en folder – Conny, stafmedewerker kwaliteit & communicatie Zorgpension

In 2026 start Zorgpension met de ontwikkeling van een nieuwe website. Deze keuze sluit aan bij onze bredere ambitie om de kwaliteit van bestaan voor cliënten te versterken en onze zorgverlening transparant, begrijpelijk en toegankelijk te maken voor iedereen die met Zorgpension te maken heeft.

De huidige website sluit onvoldoende aan bij de manier waarop Zorgpension werkt en wat wij willen uitstralen. Om dezelfde reden hebben wij ook de folder vernieuwd. Met name onze visie op reablement, herstel en zelfredzaamheid komt online nog niet duidelijk genoeg naar voren. Daarnaast biedt de website cliënten, verwijzers, mantelzorgers en potentiële medewerkers onvoldoende houvast bij praktische vragen, zoals opname, spoedprocedures en verwachtingen rondom het herstelproces. Hierdoor ondersteunt de website het zorgproces en de samenwerking in de keten nog niet optimaal.

De nieuwe website wordt ontwikkeld vanuit het uitgangspunt dat online informatie een ondersteunend onderdeel van kwaliteit van zorg

is. De website krijgt een duidelijke structuur, afgestemd op verschillende doelgroepen, zodat bezoekers snel de informatie vinden die voor hen relevant is. Daarbij is nadrukkelijk aandacht voor gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid. De technische basis wordt toekomstbestendig ingericht, zodat de website veilig, goed beheersbaar en eenvoudig te actualiseren is.

Qua uitstraling blijft Zorgpension herkenbaar, maar wordt de online presentatie versterkt. De nieuwe website krijgt een warme, toegankelijke en professionele uitstraling die vertrouwen wekt en beter aansluit bij onze manier van werken. Beeldmateriaal, video en duidelijke taal spelen hierbij een belangrijke rol. De visie op reablement krijgt een prominente plek, zodat bezoekers direct begrijpen wat zij van Zorgpension mogen verwachten en hoe wij samen werken aan herstel.

Met de ontwikkeling van de nieuwe website en een nieuwe folder zetten we een belangrijke stap in het verbeteren van communicatie, samenwerking en transparantie. Daarmee draagt de website niet alleen bij aan zichtbaarheid en vindbaarheid, maar ook aan de kwaliteit van zorg en ondersteuning die Zorgpension biedt – nu en in de toekomst.

Overgang naar ODM 2.0 – Conny, stafmedewerker kwaliteit & communicatie Zorgpension

In 2025 is besloten over te gaan op One Device Management 2.0 (ODM 2.0) om het dagelijks werken voor medewerkers eenvoudiger, veiliger en overzichtelijker te maken.

De bestaande digitale inrichting bood onvoldoende samenhang en vroeg relatief veel handelingen om toegang te krijgen tot verschillende bedrijfsapplicaties en informatiebronnen.

Met ODM 2.0 krijgen medewerkers via één centrale, beveiligde omgeving eenvoudig toegang tot alle applicaties die zij voor hun werk nodig hebben. Daarnaast biedt het dashboard directe toegang tot nieuwsberichten vanuit de organisatie, zijn recent gebruikte documenten

snel beschikbaar en kan iedere medewerker het dashboard persoonlijk inrichten met links naar eigen favorieten. Dit draagt bij aan overzicht, efficiëntie en werkplezier.

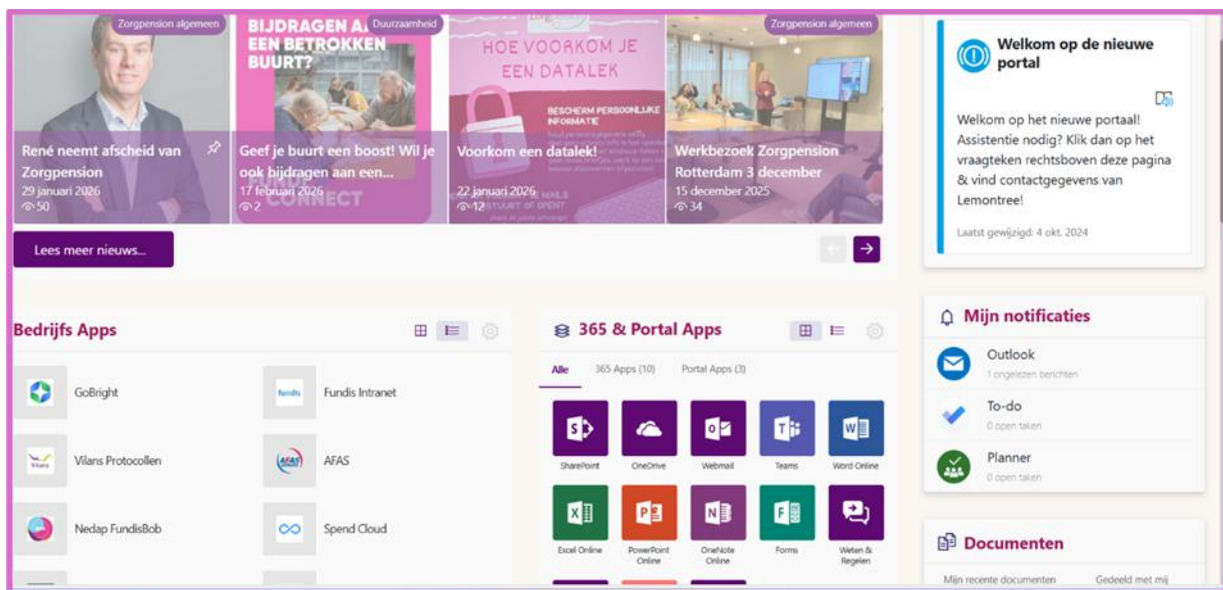
Een belangrijk aanvullend voordeel van ODM 2.0 is de verbeterde informatiebeveiliging. Iedere medewerker werkt voortaan altijd vanuit een eigen persoonlijk account in een veilige omgeving, ook wanneer gebruik wordt gemaakt van een gedeelde laptop. Inloggen gebeurt uitsluitend binnen de beveiligde omgeving van ODM 2.0, waardoor toegang tot systemen en gegevens beter wordt afgeschermd en privacy en veiligheid structureel zijn geborgd. Dit brengt vele voordelen met zich mee. De andere kant is dat medewerkers niet meer thuis op hun eigen device kunnen inloggen in de werkomgeving.

Inlezen van overdracht en mails gebeurt nu alleen op de werk laptop of werkmobiel mits hiervoor de nodige veilige apps zijn geïnstalleerd.

Een nieuwe werkwijze brengt altijd met zich mee dat aanpassingen in de manier van werken worden gevraagd. Groot voordeel is dat niet

steeds wachtwoorden gebruikt moeten worden. Dit maakt het werken efficiënter.

De implementatie van ODM 2.0 is begin 2026 afgerond. Met deze stap versterken we het organiseren van het werk en creëren we een digitale werkomgeving die medewerkers ondersteunt bij het leveren van veilige, betrouwbare en kwalitatief goede zorg.



Medewerkerstevredenheid 2025- Conny, stafmedewerker kwaliteit en communicatie

Het medewerkers tevredenheidsonderzoek van 2025 laat zien dat Zorgpension kan rekenen op betrokken en bevlogen medewerkers. Een ruime meerderheid van de medewerkers nam deel aan het onderzoek (63,4%), wat zorgt voor een betrouwbaar beeld van de werkbeleving binnen de organisatie.

De **werkbelevingsindex** van Zorgpension bedraagt **7,5**. Deze score is gelijk aan het organisatieniveau en ligt **ruim boven de ActiZ-benchmark van 6,9**. Medewerkers ervaren met name een veilige werkomgeving, voldoende invloed op de uitvoering van hun werk en een goede sfeer binnen de teams. Aandachtspunt binnen de werkbeleving blijft de ervaren tijdsdruk en het omgaan met regels en procedures, die relatief lager scoren.

De **bevlogenheidsindex** laat een zeer positief beeld zien met een score van **8,9**, eveneens gelijk aan het organisatieniveau en hoger dan de benchmark (**8,3**). Medewerkers geven aan trots te zijn op hun werk, het werk als zinvol te ervaren en er plezier aan te beleven. Het werk geeft medewerkers over het algemeen energie, wat bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid en continuïteit van zorg. Dit vormt een belangrijk fundament onder de kwaliteit en continuïteit van zorg voor cliënten.

Ook het vertrouwen in Zorgpension als werkgever en zorgaanbieder is groot. De **Werkgever-NPS** van Zorgpension komt uit op **+32,1**. Dit betekent dat er aanzienlijk meer promotors dan criticasters zijn. Deze score is gelijk aan het organisatieniveau en ligt **fors hoger dan de landelijke benchmark (-14,8)**.

Het gemiddelde **werkgever-aanbevelingscijfer** is een **8,2**, wat aangeeft dat medewerkers Zorgpension in brede zin als een aantrekkelijke werkgever beschouwen.

Ook de **Zorg-NPS** is positief met een score van **+26,9**, eveneens gelijk aan het organisatieniveau en duidelijk hoger dan de benchmark (**-6,8**). Medewerkers zijn dus niet alleen tevreden over hun werk, maar hebben ook vertrouwen in de kwaliteit van zorg die aan cliënten wordt geleverd. Het gemiddelde zorg-aanbevelingscijfer bedraagt **8,2**. De loyaliteit is hoog; het merendeel van de medewerkers is niet actief op zoek naar ander werk en is tevreden over de balans tussen werk en privé.

Aandachtspunten

Tegelijkertijd maken medewerkers duidelijk waar het werk aandacht vraagt. Met name digitalisering en ervaren werkdruk kunnen het werk soms zwaarder maken. Zorgpension benut deze signalen om ondersteunende processen verder te verbeteren. Digitale systemen worden waar mogelijk vereenvoudigd en medewerkers worden beter ondersteund in het gebruik ervan. Daarnaast blijft het gesprek over werkdruk structureel onderdeel van het werk in teams, met ruimte voor maatwerk en gezamenlijke oplossingen. Ook wordt kritisch gekeken naar regels en procedures, zodat administratieve lasten worden beperkt en professionele ruimte wordt vergroot.

Samenvattend laten de resultaten zien dat medewerkerstevredenheid een stevig fundament vormt onder de kwaliteit van zorg bij Zorgpension. In lijn met het Generiek Kompas worden de uitkomsten gebruikt om samen met medewerkers te blijven leren en verbeteren, met blijvende aandacht voor werkplezier en toekomstbestendig werken.

5. Inzicht in kwaliteit

Inzicht in kwaliteit helpt Zorgpension om gericht te leren en te verbeteren. Door terug te kijken op het afgelopen jaar en vooruit te blikken naar de komende periode ontstaat een samenhangend beeld van de kwaliteit van zorg en bestaan. Daarbij wordt onder andere ingegaan op de uitkomsten van cliëntervaring metingen, zoals het Generiek Kompas en de NPS, het aantal klachten en de MIC-meldingen en wat deze betekenen voor leren en verbeteren binnen Zorgpension. Ook de medewerker tevredenheid is in 2025 gemeten. Binnen deze bouwsteen wordt per onderwerp een korte gereflecteerd op de kwaliteit van zorg en bestaan in 2025 en de ontwikkelpunten voor 2026.

Herstel, eigen regie en zelfredzaamheid staan centraal in het handelen van Zorgpension. Het reablement gedachtengoed is leidend: cliënten worden actief betrokken bij hun herstel en gestimuleerd om, waar mogelijk, hun dagelijks functioneren weer zelf op te pakken. Professionals voeren het open gesprek over wensen, behoeften en mogelijkheden, zodat zorg en ondersteuning aansluiten bij wat voor de cliënt van betekenis is.

Reflectie, met de kwaliteit van bestaan als uitgangspunt – Conny, stafmedewerker kwaliteit en communicatie

Het kennen van wensen en behoeften

Zorgpension investeert in goede gesprekken aan de start van het zorgproces, onder andere door digitale intake te combineren met persoonlijk contact. Scholing in gesprekstechnieken en casuïstiekbesprekingen ondersteunen medewerkers bij herstelgericht werken en het versterken van eigen regie bij cliënten.

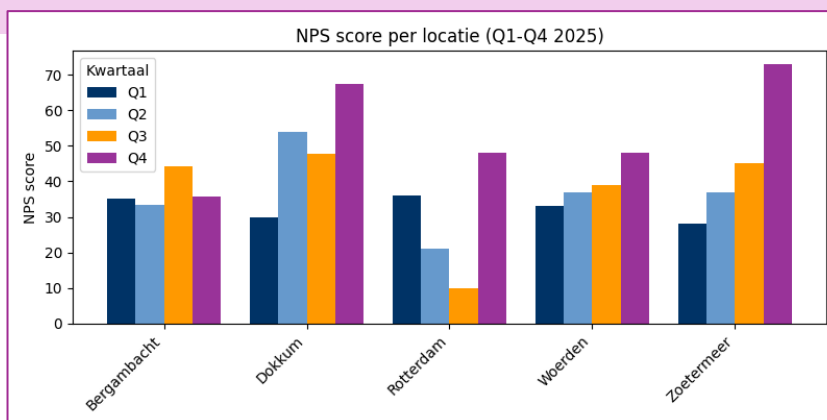
NPS-score 2025

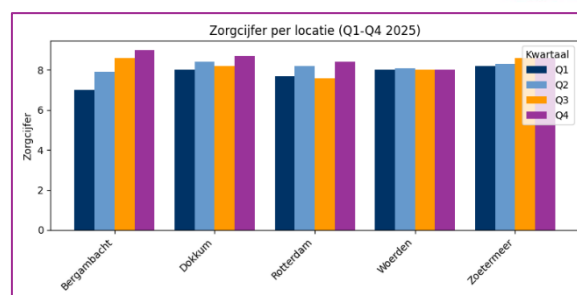
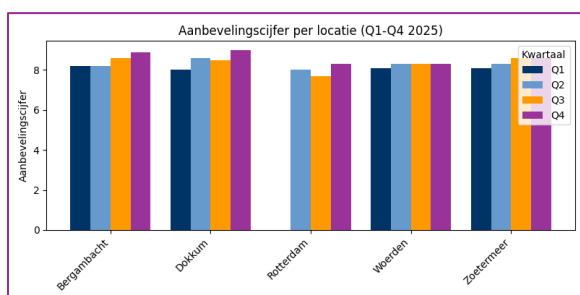
Voor Zorgpension is de klantervaring een belangrijke kwaliteitsindicator; het geeft inzicht in hoe veilig, gezien en ondersteund cliënten zich voelen. De score laat zien in hoeverre onze zorgteams aansluiten bij de wensen, verwachtingen en hersteldoelen van cliënten.

Een hoge NPS betekent dat cliënten niet alleen tevreden zijn, maar ons ook actief zouden aanbevelen aan anderen — een sterk signaal van vertrouwen en waardering.

De NPS-score van 2025 laat een duidelijk stijgende lijn zien, met als hoogtepunt een sterke score in Q4. Dit is een belangrijke uitkomst voor Zorgpension, omdat de NPS rechtstreeks iets zegt over hoe cliënten onze zorg ervaren en aanbevelen.

De positieve ontwikkeling in 2025 bevestigt dat cliënten de zorg ervaren als persoonlijk, betrokken en passend bij hun herstel. Dit benadrukt het belang van onze blijvende focus op klantgerichtheid, reablement en professionele aandacht.





Kwartaal	Gem. NPS	Totaal klachten	Totaal MIC	Gem. aanbevelingscijfer	Gem. zorgcijfer
Q1	32.4	1	239	8.10	7.78
Q2	36.44	2	176	8.28	8.18
Q3	37.16	4	175	8.34	8.20
Q4	54.44	1	186	8.62	8.54

Klachten

Het aantal klachten blijft zeer laag: tussen 1 en 4 per kwartaal, met een jaargemiddelde van 2 klachten. De klachten zijn gelijkmatig verdeeld en tonen geen structurele patronen die duiden op problemen in processen. Verwachtingen over het herstelproces en bejegening.

MIC-meldingen

De MIC-meldingen variëren van 175–239 per kwartaal, met een jaargemiddelde van 194 meldingen. De hogere aantallen in Q1 hangen samen met een hogere bedbezetting. De spreiding tussen locaties is stabiel; geen uitzonderlijke pieken die wijzen op acute risico's.

MIC-meldingen worden onderverdeeld in incidenten rondom medicatie, vallen en overige meldingen. Ingezette acties bij valincidenten zijn beschreven onder bouwsteen 1.

Generiek Kompas - enquêtes 2025

Sinds Q4-2025 werkt Zorgpension voor het meten van de klantervaring naast de NPS score ook met het verplichte Generiek Kompas. Dit kwaliteitsbeeld laat zien hoe wij, samen met cliënten, naasten, medewerkers en samenwerkingspartners, invulling geven aan goede zorg, hoe wij hierop reflecteren en waar wij ons verder in willen ontwikkelen. Het kompas vormt daarbij het gezamenlijke kader voor leren en verbeteren.

Waarom deze vragen waardevol zijn voor het kwaliteitsbeeld?

Het Generiek Kompas biedt een landelijke, betrouwbare manier om te meten hoe goed reablement in de praktijk wordt toegepast. Door in Q4 te starten met deze indicatoren ontstaat voor Zorgpension een nieuwe, objectieve maat voor reablement kwaliteit per locatie, een uniform vergelijkingspunt tussen teams, een kwalitatief aanvulling op de NPS, aanbevelingscijfers en zorgcijfers en een basis om trends en verbeterpunten voor 2026 gericht te monitoren.

De eerste resultaten laten zien dat de scores uniform hoog zijn (boven de 8,3 op een schaal van 10), wat erop wijst dat reablement stevig en positief is geland binnen de teams.

Generiek Kompas in relatie tot Reablement – Conny, stafmedewerker kwaliteit & communicatie Zorgpension

In Q4 van 2025 is Zorgpension gestart met het structureel meten van de Generiek Kompas-vragen binnen de klant ervaringsmeting. Deze set vragen maakt onderdeel uit van de landelijke meetmethodiek Generiek Kompas en richt zich specifiek op reablement: het proces waarbij cliënten actief worden ondersteund om hun eigen kracht, vaardigheden en zelfstandigheid te herstellen en te versterken.

De vragen uit het Generiek Kompas gaan over de kernprincipes van reablement, waaronder:

♦ **1. Persoonlijke aandacht voor herstel**

De vragen onderzoeken in hoeverre medewerkers aansluiten bij de hersteldoelen van de cliënt. Dit gaat bijvoorbeeld over luisteren naar wat cliënten belangrijk vinden, samen bepalen welke activiteiten bijdragen aan herstel en aandacht voor motivatie, tempo en keuzes van de cliënt.

♦ **2. Ondersteunen van zelfredzaamheid en eigen regie**

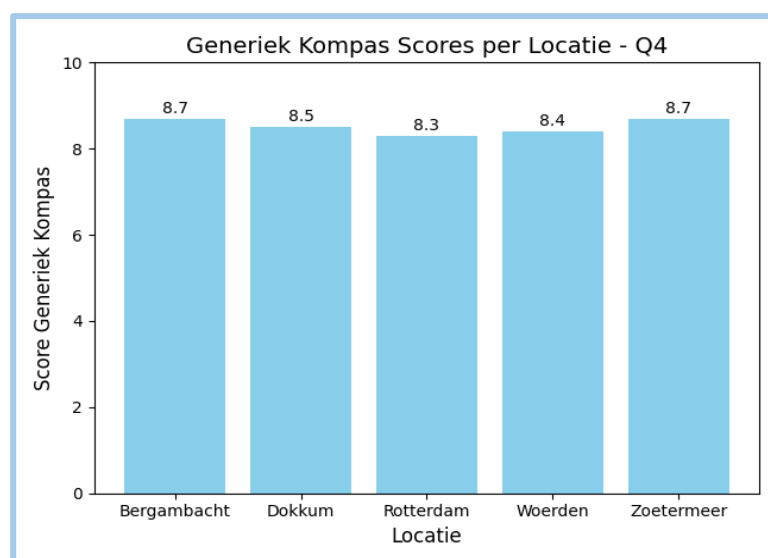
Reablement draait om het stimuleren van wat cliënten zelf (weer) kunnen. De Generiek Kompas-vragen toetsen daarom of zorgverleners cliënten aanmoedigen om handelingen zelf uit te voeren, of medewerkers cliënten begeleiden in plaats van overnemen en hoe goed de zorg aansluit op het vergroten van zelfredzaamheid.

♦ **3. Samenwerking tussen cliënt en zorgverlener**

Een belangrijk element van reablement is de samenwerking tussen cliënt en team. De vragen richten zich op de mate waarin cliënt en medewerker afspraken samen formuleren, gezamenlijke evaluatie van vooruitgang en het gevoel van gelijkwaardigheid in het zorgproces.

♦ **4. Continuïteit en kwaliteit van ondersteuning**

De vragen brengen ook in kaart of cliënten ervaren dat medewerkers hen regelmatig ondersteunen bij hun hersteltraject, de begeleiding consistent is en het team duidelijk communiceert over doelen, voortgang en mogelijkheden.



Het bouwen van netwerken

Herstel vindt plaats in samenhang met het sociale en professionele netwerk rondom de cliënt. Zorgpension werkt intensief samen met ziekenhuizen, huisartsen, apotheken en andere ketenpartners om goede overdracht en continuïteit van zorg te borgen. Daarnaast is er aandacht voor het betrekken en ondersteunen van naasten en mantelzorgers, onder meer via de sociale kaart en regionale samenwerkingsinitiatieven.

Samenvatting behaalde resultaten

In 2025 zijn sterke stappen gezet in het versterken van netwerken rondom cliënten, naasten en professionals. De samenwerking binnen de keten én met informele netwerken is zichtbaar professioneler geworden.

Een aantal voorbeelden van deze ontwikkelingen:

- De samenwerking tussen teams en behandelaren is versterkt door de introductie van vaste afstemmomenten, zoals team overstijgend en/of soms multidisciplinair overleg rondom complexe casuïstiek.
- Er zijn meerdere werkoverleggen, projectgroepen en ketenafspraken verder geprofessionaliseerd, zoals het RTP-MH.
- Externe samenwerkingen binnen de keten zijn doelgerichter geworden. Bijvoorbeeld de afstemming met regionale partners rond passende zorg, zoals afdeling 4c in het St. Antonius en de Multifunctionele bedden in samenwerking met Spoedzorg Zoetermeer. In het sociaal domein het beter aansluiten van onze werkwijze, zoals de Mantelzorgacademie.
- Er wordt veel belang gehecht aan een goede overdracht tussen de diverse disciplines. Er is behoefte aan meer eenduidigheid in communicatie en informatie-uitwisseling binnen netwerken. Denk aan heldere rolverdeling, beter gebruik van digitale middelen en het verder ontwikkelen van gezamenlijke werkprocessen, zoals de samenwerking met apotheken en behandelaren.
- Informele netwerken rondom cliënten (familie, vrijwilligers, buurtinitiatieven) kunnen sterker worden betrokken in het versterken van het herstelproces. Dit wordt dit verder vormgegeven.

Deze resultaten laten zien dat netwerkgericht werken steeds meer verankerd raakt in de dagelijkse praktijk en bijdraagt aan de kwaliteit van ondersteuning.

Kansen – Bouwsteen 2 Het bouwen van netwerken

Hoewel in 2025 belangrijke stappen zijn gezet in het versterken van netwerken, liggen er duidelijke kansen om deze samenwerking verder te verdiepen en te verbreden. Het verder uitwerken en formaliseren van de betrokkenheid van naasten en mantelzorgers blijft een belangrijk aandachtspunt, onder meer door de doorontwikkeling van het beleid rondom informele zorg en het verder versterken van de Mantelzorgacademie. Ook in de regionale ketensamenwerking liggen kansen, bijvoorbeeld door afspraken met ziekenhuizen, huisartsen en apotheken nog consistentier te borgen en samenwerking structureel te evalueren. Daarnaast kan netwerkgericht werken binnen teams verder worden versterkt door vervolgtrainingen, betere afstemming en doorontwikkeling van gezamenlijke werkprocessen.

Het werk organiseren

De organisatie van het werk is gericht op het ondersteunen van de zorgprofessionals bij het maken van passende keuzes samen met cliënten. Zeggenschap, samenwerking tussen afdelingen en aandacht voor een goede overdracht dragen bij aan kwaliteit van zorg, herstelgericht werken en werkplezier.

Samenvatting behaalde resultaten

Binnen bouwsteen 3 zijn in 2025 duidelijke stappen gezet om het werk zo te organiseren dat zorgprofessionals cliënten optimaal kunnen ondersteunen in herstel en eigen regie. De inrichting van processen, samenwerking en professionele ondersteuning is zichtbaar versterkt.

- **Procesinrichting en afstemming**
Er wordt gewerkt aan heldere overdrachtsprotocollen en betere afstemming tussen zorgverleners, wat de continuïteit van zorg merkbaar heeft verbeterd.
- **Informele zorg**
De rol van naasten en vrijwilligers krijgt meer aandacht. Een projectgroep is gestart om visie en beleid rondom informele zorg verder te ontwikkelen, passend bij het reablement-denken.
- **Medezeggenschap**
Er zijn eerste stappen gezet om medezeggenschap van medewerkers en cliënten structureel te versterken, onder andere door projectgroepen en voorbereidende sessies.
- **Duurzame inzetbaarheid**
Medewerkers worden beter ondersteund door flexibele roosters die rekening houden met privé-situaties, vroegtijdige betrokkenheid van de bedrijfsarts en inzet van ergonomische hulpmiddelen en technologie. Scholing via Zorgcampus en jaargesprekken met aandacht voor vitaliteit dragen bij aan professionaliteit en werkplezier. Stabiele basisteams zorgen voor rust en voorspelbaarheid.
- **Deskundigheidsmix en taakdifferentiatie**
De deskundigheidsmix is verder in kaart gebracht en passend ingezet, waardoor teams beter aansluiten op de zorgvraag.
- **Keten- en interne samenwerking**
Er is voortgang geboekt in samenwerking met andere organisaties en in interne projecten zoals Bedbezetting, waar gezamenlijke projectgroepen, eisenlijsten en locatie brede plannen zijn ontwikkeld.
- **Voorbereiding digitalisering**
De basis voor digitale dossiers en uniforme communicatie is gelegd, wat bijdraagt aan toekomstbestendige informatievoorziening. De digitale intake is geïmplementeerd in de teams. Teams maken vaker gebruik van vaste werkafspraken en eenduidige communicatie.

Kansen – Bouwsteen 3 – Het werk organiseren

Voor het organiseren van het werk liggen er in 2026 duidelijke kansen om processen verder te uniformeren en te borgen, zodat teams minder afhankelijk zijn van individuele werkafspraken. De doorontwikkeling van digitale dossiers en eenduidige communicatie kan bijdragen aan meer overzicht en efficiëntie in het dagelijks werk. Ook de verdere uitwerking van medezeggenschap biedt ruimte om medewerkers structureel te betrekken bij besluitvorming. Daarnaast is er winst te behalen in het versterken van de samenwerking met informele zorg en het verder optimaliseren van de inzet van teams, bijvoorbeeld door taakverdeling, roostering en de deskundigheidsmix nog beter af te stemmen op de zorgvraag.

Leren en ontwikkelen

Zorgpension is een lerende organisatie. Door reflectie met teams, scholing en het delen van ervaringen wordt continu gewerkt aan verbetering. Leren is direct gekoppeld aan de praktijk en aan concrete aanpassingen in het zorgproces, met reablement als rode draad.

Samenvatting behaalde resultaten

In 2025 is binnen Zorgpension stevig geïnvesteerd in een lerende organisatie, waarin reflectie, deskundigheidsontwikkeling en innovatie centraal staan. Er zijn meerdere concrete resultaten bereikt.

- **Leren als gezamenlijke opgave**
Teams, professionals, management en de cliëntenraad hebben leren en ontwikkelen structureel ingebed in hun werk. Intervisie, scholing en cliëntervaringen worden actief gebruikt om kwaliteit te verbeteren.
- **Interne audits versterkt**
Op diverse locaties zijn interne audits uitgevoerd, met een nieuwe groep opgeleide auditoren. Audits op zorgdossiers, rapportages en medicatieprocessen gaven inzicht in sterke punten en verbeterkansen. Bevindingen zijn systematisch teruggekoppeld en vertaald in verbeteracties.
- **Eigen praktijktoetsers opgeleid**
Zorgpension heeft eigen praktijktoetsers opgeleid voor Voorbehouden en Risicovolle Handelingen. Dit maakt toetsing op de werkvloer mogelijk, verkort de lijnen, versterkt deskundigheid en borgt kwaliteit. Taken en rollen zijn helder beschreven.
- **Hulpmiddelentas voor reablement**
De introductie van de hulpmiddelentas ondersteunt cliënten om tijdens hun verblijf te oefenen met hulpmiddelen en zelfredzaamheid te vergroten. Het hulpmiddel kan direct mee naar huis, waardoor de cliënt er in de thuissituatie direct gebruik van kan maken.
- **Duurzaamheid toegepast in de praktijk**
Op alle locaties is afvalscheiding ingevoerd, er wordt gewerkt met herbruikbare medicatiecups en voedselverspilling wordt actief beperkt. Duurzaamheid wordt steeds meer onderdeel van dagelijks gedrag en werkprocessen.
- **Versterkte valpreventie**
Door MIC-meldingen systematisch te analyseren worden valrisico's beter begrepen. Valincidenten worden actief opgepakt met gerichte maatregelen, scholing en inzet van fysiotherapie vanaf opname.
- **De ontwikkeling van een nieuwe website en folder** maakt informatie toegankelijker en beter passend bij de reablement-visie. De oplevering wordt medio 2026 verwacht. Daarnaast zorgt de overgang naar ODM 2.0 voor een veiligere, efficiëntere digitale werkomgeving.

Kansen – Bouwsteen 4 - Leren en ontwikkelen

Binnen leren en ontwikkelen liggen duidelijke kansen om de ingezette ontwikkeling verder te verdiepen. De interne audits bieden mogelijkheden om verbeteracties nog beter te borgen en organisatiebreed te delen, zodat teams structureel van elkaar leren.

Ook kan de inzet van eigen praktijktoetsers verder worden uitgebouwd door toetsmomenten te uniformeren en de onderlinge uitwisseling te versterken. Daarnaast biedt de verdere ontwikkeling van de hulpmiddelentas en andere reablement-voorzieningen kansen om leren in de praktijk nog dichterbij het dagelijks werk te brengen. Op het gebied van duurzaamheid en valpreventie liggen kansen om de huidige maatregelen breder te implementeren en scherper te monitoren.

Tot slot kan de introductie van ODM 2.0 en de nieuwe website worden benut om digitaal werken, informatievoorziening en kennisdeling organisatiebreed verder te verbeteren.

Borging en vooruitblik

Het kwaliteitsbeeld is tot stand gekomen in samenwerking met de leden van het managementteam, de projectleider en de cliëntenraad en wordt geborgd via intranet, website en het kwaliteitshandboek. In 2026 blijft Zorgpension inzetten op herstelgerichte zorg, het versterken van netwerken en het verder ontwikkelen van inzicht in kwaliteit gericht op het inzetten van reablement in het herstelproces, met als doel bij te dragen aan een zo hoog mogelijke kwaliteit van bestaan voor cliënten.

Samengevat is het Zorgpension in 2025 gegroeid in kwaliteit door te investeren in persoonsgerichte zorg, samenwerking, continuïteit, leren en professionele ontwikkeling. Vooruitkijkend naar 2026 ligt de focus op verdere digitalisering, duurzame inzetbaarheid, netwerkversterking en innovatie, met als doel de kwaliteit van zorg en het welzijn van cliënten en medewerkers nog verder te verhogen.