



Kwaliteitsbeeld 2025

Met elkaar, voor elkaar

Inhoudsopgave

1	Voorwoord.....	3
	Kwaliteitsbeeld 2025.....	3
	Onze werkwijze: de Schijf van Vijf.....	3
	Leeswijzer.....	4
	Dankwoord.....	4
1	Leefgeluk – Van zorg naar gewoon leven.....	4
1.1	Eigen regie in het dagelijks leven	6
1.2	Reablement: samen werken aan zelfredzaamheid	7
1.3	Leven in vrijheid.....	7
1.4	Eten en drinken	8
1.5	Bewegen en vitaliteit.....	8
1.6	Aandacht voor de laatste levensfase.....	9
1.7	Hoe bewoners en naasten ons ervaren.....	9
2	Zorgzame buurten – vitaal verbonden	13
2.1	Onze locaties als ontmoetingsplek.....	14
2.2	Locatie Transwijk: hart van de wijk	14
2.3	Eenzaamheid doorbreken	14
2.4	Welzijn: activeren vanuit mogelijkheden	15
2.5	Actief verbinden met de wijk	15
2.6	De stabiele waarde van vrijwilligers	17
3	Werkplezier en gezondheid – Een vitale loopbaan.....	19
3.1	Meer vaste gezichten	20
3.2	Anders werken met een nieuwe functiemix	22
3.3	Werving en onboarding.....	23
3.4	Leren en ontwikkelen	23
3.5	Gezondheid en werkplezier.....	25
3.6	Gehoord worden: zeggenschap en medezeggenschap.....	25
4	Toekomstbestendige organisatie – Vernieuwend en duurzaam	28
4.1	Kwaliteitsmanagementsysteem vernieuwd	29
4.2	PREZO-keurmerk en externe audits	29
4.3	Klachten: leren en verbeteren.....	30
4.4	Zorgtechnologie en innovatie.....	30
4.5	Duurzaamheid: stap voor stap	31

1 Voorwoord

De ouderenzorg verandert. De zorgvraag groeit, het tekort aan zorgprofessionals neemt toe en de maatschappij vraagt om een andere manier van zorgen. In 2025 hebben we onze Strategische Koers 2025-2028 vastgesteld om richting te geven aan die verandering. De kern: we maken de beweging van zorg naar gewoon leven. Gezien worden en erbij horen, leven met de meest dierbaren om je heen – dát maakt het leven van ouderen de moeite waard. Ons motto is daarbij: met elkaar, voor elkaar.

We willen vitale buurten bouwen waar ouderen regie houden op hun leven en waar wonen, welzijn en zorg passen bij hun levensfase. Dat doen we in samenwerking met de informele zorg en met inzet van zorginnovaties. We luisteren naar elkaar, waarderen elkaar en houden de zorg beschikbaar voor wie het echt nodig heeft.

Kwaliteitsbeeld 2025

In dit kwaliteitsbeeld laten we zien hoe die ambities in 2025 concreet zijn geworden. We hebben het PREZO-kwaliteitskeurmerk behaald, ons Kwaliteitsmanagementsysteem herijkt en het project Zeggenschap gestart. Op onze locaties openden we dagbesteding Marhaban, schaften we het fietslabyrint aan en zetten we zorgtechnologie als de oogdruppelbril en medicijndispenser Medido in. We breidden onze flexpool uit van 13 naar 40 medewerkers en lanceerden het vitaliteitsplan 'Vecht en IJssel Lucht en Groeit'. Onze strategie kreeg handen en voeten.

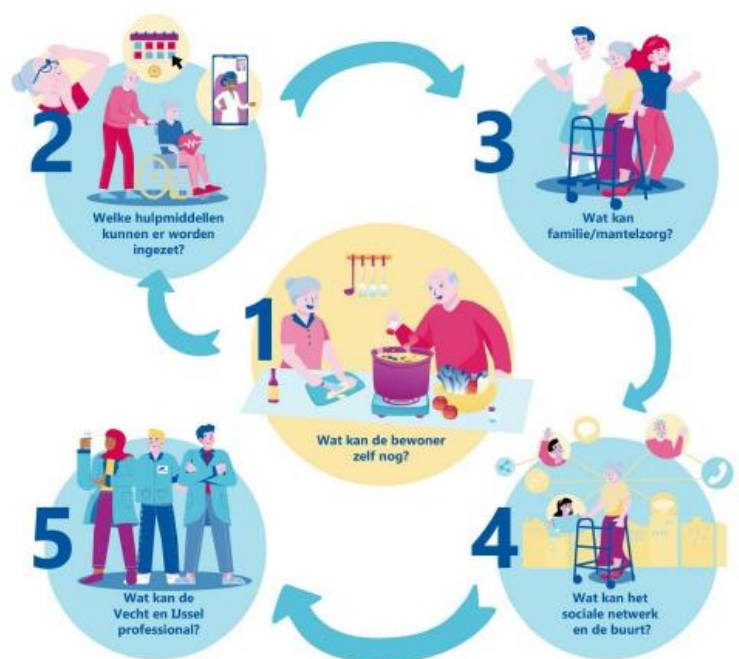
Tegelijkertijd zien we dat sommige ontwikkelingen nog in een beginfase zitten. In dit kwaliteitsbeeld reflecteren we daarom niet alleen op wat goed gaat, maar ook op waar we nog kunnen leren en verbeteren.

We zijn trots om te laten zien hoe we samen werken aan een omgeving waarin bewoners, hun naasten, collega's en vrijwilligers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen.

Onze werkwijze: de Schijf van Vijf

In alles wat we doen werken we vanuit de Schijf van Vijf. Samen met bewoners kijken we naar wat zij zelf nog kunnen of weer kunnen leren. Daarna kijken we welke hulpmiddelen ingezet kunnen worden. Vervolgens betrekken we naasten en buurtbewoners. Dan het sociale netwerk en de buurt. Pas als dat niet voldoende is, komt de professionele zorg van Vecht en IJssel in beeld.

Zo vergroten we de eigen regie en zelfredzaamheid van bewoners en dragen we bij aan hun leefgeluk. Deze werkwijze vormt de basis onder onze vier speerpunten.



Leeswijzer

In dit kwaliteitsbeeld kijken we terug op 2025 en blikken we vooruit naar 2026. We doen dat op basis van onze vier strategische speerpunten:

- 1. Leefgeluk** – Van zorgen voor naar gewoon leven
- 2. Zorgzame buurten** – Vitaal verbonden
- 3. Werkplezier en gezondheid** – Een vitale loopbaan
- 4. Toekomstbestendige organisatie** – Vernieuwend en duurzaam

Per speerpunt openen we met een overzicht van ambities en concrete acties. Daarna volgen voorbeelden uit de dagelijkse praktijk, onderbouwd met feiten en cijfers. Quotes van bewoners, medewerkers en vrijwilligers geven een persoonlijk beeld. Praktijkverhalen laten zien hoe het er op onze vier locaties aan toe gaat: Ewoud, Transwijk, Lieven de Key en Zuylenstede.

Dankwoord

Wij willen graag onze grote dank uitspreken naar alle bewoners, mantelzorgers, samenwerkingspartners, medewerkers en vrijwilligers die hebben bijgedragen aan dit kwaliteitsbeeld. Dankzij jullie bijdragen kunnen we trots kijken naar de stappen die we hebben gezet en kijken we met vertrouwen vooruit.



1 Leefgeluk – Van zorg naar gewoon leven

Samen kijken we wat het leven van de bewoner betekenisvol maakt. Dat zetten we centraal in onze dienstverlening. We zien de mens achter de bewoner – een mens is niet zijn aandoening of leeftijd. We denken en werken vanuit positieve gezondheid: we kijken naar wat iemand nog kan en wil, niet alleen naar wat er aan mankeert. We vinden het belangrijk dat bewoners zo lang mogelijk regie houden en zelfstandig doen wat kan. Als het echt niet anders kan, staan onze zorgprofessionals klaar met passende zorg.



Belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. Leefgeluk in 2025

Ambitie	Concrete acties
Bewoner houdt regie en doet zelfstandig wat hij/zij kan	Reablement ingezet op alle locaties; bewoners maken eigen keuzes in dagbesteding en maaltijden
Bewegingsvrijheid en veiligheid in balans	Open-deurenbeleid uitgebreid; GPS ingezet (in 2026 voor alle bewoners beschikbaar)
Het gewone leven centraal: bijdragen aan leefgeluk	Meerjarig project eten & drinken gestart; vers brood van lokale bakker
Werken vanuit positieve gezondheid: bewegen en vitaliteit stimuleren	Fietslabyrint aangeschaft; zwemgroep gestart; bewegen als speerpunt Centrale Cliëntenraad
Zelfredzaamheid vergroten met bewezen (technologische) innovaties	Oogdruppelbril en medicijndispenser Medido ingezet

1.1 Eigen regie in het dagelijks leven

Eigen regie begint bij kleine, alledaagse dingen. In onze Schijf van Vijf staat de bewoner zelf centraal: wat kan iemand nog, wat wil iemand, en hoe kunnen we dat ondersteunen? Die aanpak komt tot leven in de dagelijkse praktijk. Op locatie Zuylenstede kookt een bewoonster regelmatig haar eigen verse soep. Ze warmt ook eten op dat ze van familie krijgt en kiest bewust voor verse groenten. Op die manier houdt zij zelf de regie over wat ze eet. Een andere bewoonster geeft aan dat ze doe-activiteiten lastig vindt, maar het heerlijk vindt om erbij te zijn: lekker kletsen, lachen en genieten van muziek. Ze straalt als ze vertelt over een activiteit die binnenkort plaatsvindt – ze ziet het als een echt uitje.

Dat bewoners keuzevrijheid hebben, is belangrijk. Een bewoonster vertelt dat ze tevreden is over de maaltijden en het fijn vindt dat ze daarin kan kiezen.

“Je kan elke dag zelf bepalen of je wilt knutselen of kleuren. Je kan breien, haken, kleuren, verschillende dingen – natuur of een museum.”

Wat we in de audits terughoren bevestigt dit beeld. Op locatie Transwijk geven bewoners aan dat ze zelf kunnen kiezen welke activiteiten ze doen. Op locatie Ewoud vertelt een bewoner dat hij met plezier woont, goede contacten heeft en zelf beslist of hij meedoet. Hij gaat graag met zijn scootmobiel naar buiten. Op diezelfde locatie is er veel aandacht voor de vraag: hoe sluit je aan op wat voor je bewoner belangrijk is, en wat is een waardevol leven? De audits bevestigen veel van wat we in de praktijk zien, maar laten ook zien dat het belangrijk blijft om met elkaar te blijven praten over wat voor bewoners echt betekenisvol is.

“En wat ik zelf kies vind ik over het algemeen zinvol. Ik vind het ook heerlijk als ze me met rust laten.”

Op een van de afdelingen van locatie Transwijk waar bewoners vrij zelfstandig zijn, wordt dagelijks samen gekookt. Groente uit de eigen tuin wordt hierbij gebruikt. Het weekmenu wordt gezamenlijk vastgesteld en teams sluiten activiteiten zoveel mogelijk aan op het dagritme van bewoners. Weten we dat iemand 's ochtends liever de krant leest dan wandelt? Dan houden we daar rekening mee.

Bovenstaande voorbeelden laten zien dat kleine keuzes in het dagelijks leven een groot verschil kunnen maken voor bewoners. Daarin blijft een zoektocht naar de juiste balans tussen ondersteunen en loslaten.

1.2 Reablement: samen werken aan zelfredzaamheid

In 2025 hebben we verdere stappen gezet in reablement – het versterken van de zelfredzaamheid van bewoners. We kijken eerst wat iemand zelf kan, dan wat er aan hulpmiddelen mogelijk is, en pas daarna komt professionele zorg in beeld. Medewerkers stellen zichzelf steeds vaker de vraag: helpt wat ik nu doe de bewoner om meer zelf te doen?

De externe audit bevestigt dat bewoners ook inspraak hebben in hun eigen zorg. Zo gaf een bewoonster aan dat zij zelf graag haar medicatie wilde doen. Dit is in het team besproken, akkoord bevonden en ingezet – met goed resultaat.

Zorgtechnologie speelt hierbij een ondersteunende rol. Met hulpmiddelen als de oogdruppelbril en de medicijndispenser Medido kunnen bewoners en cliënten langer zelfstandig hun dagelijkse taken uitvoeren. In hoofdstuk 4 beschrijven we uitgebreid hoe we zorgtechnologie inzetten.

1.3 Leven in vrijheid

Vrijheid is een belangrijk thema in het dagelijks leven van onze bewoners. Door het openstellen van binnendeuren en het gebruik van GPS hebben steeds meer bewoners de mogelijkheid om zich op een veilige manier binnen- en buitenshuis te verplaatsen. Vanaf 2026 willen we dat iedere bewoner die dat kan zich vrij door het gebouw en de tuin kan bewegen. Om dat goed te begeleiden zetten we in op meer casusbesprekingen in de teams en verminderen we de administratieve last, zodat er meer ruimte komt voor het gesprek over wat vrijheid voor iedere bewoner betekent.

In gesprekken met bewoners horen we wat vrijheid voor hen betekent. Bewoners benoemen het belang van open deuren, van zelf kunnen kiezen en van gezelligheid en geborgenheid. Een bewoonster brengt het goed onder woorden: keuzevrijheid, je thuis voelen en je veilig voelen – dát is voor haar kwaliteit van leven. Een andere bewoonster wil zelf bepalen wie er binnenkomt en hoe vaak, en wil dat bezoek van tevoren wordt aangekondigd. Een meneer vertelt dat hij dagelijks samen met een medebewoonster naar buiten loopt.

“Zij wil graag naar buiten en ik ook. Dus gaan we altijd samen lopen.”

Om vrijheid te bieden willen we onvrijwillige zorg zoveel mogelijk beperken. Door goed in te zetten op alternatieven is zorg waar de bewoner niet mee instemde in 2025 slechts enkele keren nodig geweest. Medewerkers stellen zichzelf daarbij een simpele maar krachtige vraag:

“Zou ik dat ook willen?”

Die vraag helpt om bewust te blijven van het perspectief van de bewoner. Tegelijk zijn we eerlijk: eigen regie betekent ook dat we soms moeilijke gesprekken voeren. Zo was er een situatie waarin het bed van een bewoonster wekelijks werd verschoond terwijl zij dat absoluut niet wilde – en dat stiekem werd gedaan als ze er niet was. Juist dat soort situaties bespreekbaar maken is essentieel voor het respecteren van de wens van de bewoner.

Situaties waarin onvrijwillige zorg wordt overwogen of toegepast vragen om gezamenlijke reflectie. Door deze casussen te bespreken blijven we scherp op onze keuzes en leren we van elkaar.

1.4 Eten en drinken

Eigen regie gaat ook over de dagelijkse dingen die het leven kleur geven, zoals wat je eet. In onze Schijf van Vijf kijken we eerst wat de bewoner zelf kan en wil – en dat geldt ook aan tafel. De dagelijkse maaltijd is een belangrijk moment van ontmoeting en plezier. In 2024 startten we een meerjarig project om de eetervaring leuker, lekkerder, gezonder en milieuvriendelijker te maken. In 2025 heeft dat op elke locatie concrete vorm gekregen.

Vers en op maat

Op alle locaties wordt zes dagen per week vers brood geleverd door de lokale bakker. Op locatie Zuylenstede kunnen bewoners nu boodschappen doen in de woonkamer – niet langer op basis van een vaste lijst, maar bewoners maken dagelijks zelf keuzes voor hun ontbijt en lunch. Dat zorgt voor meer keuzevrijheid én minder voedselverspilling. Zodra een bewoner wakker is komt een medewerker langs met een ontbijtwagen. In 2026 starten we dit ook op andere teams en locaties.

Deskundigheid en samenwerking

Alle medewerkers die met voeding werken volgen een opleiding in voeding en gastvrijheid. Daardoor weten zij meer over diëtetiek en voedingswaarden en kunnen zij een bewoner die bijvoorbeeld moeite heeft met kauwen of een specifiek dieet volgt gericht adviseren. Op een locatie is de medische bijvoeding afgebouwd: in plaats van standaard bestellen, bekijken het team en de behandeldienst samen welke tussendoortjes en voedingsvormen passen bij de afdeling. Die producten zijn direct beschikbaar in de huiskamer, zodat medewerkers samen met de bewoner iets lekkers kunnen uitzoeken. Alle locaties werken inmiddels met dezelfde voedselleverancier en via locatie-overstijgend overleg delen medewerkers best practices.

1.5 Bewegen en vitaliteit

Bewegen draagt direct bij aan het leefgeluk en de zelfredzaamheid van bewoners. Onze beweegagogen zoeken voor iedere bewoner een passende vorm van beweging – het uitgangspunt is altijd: het moet leuk zijn en aansluiten bij wat iemand kan en wil. Dit vraagt om creativiteit en maatwerk. Bij bewoners met cognitieve achteruitgang combineren de beweegagogen bijvoorbeeld beweging met denken, zodat lichaam én geest getraind worden.

De beweegactiviteiten trekken grote en diverse groepen. Op locatie Zuylenstede doen zo'n vijftig mensen mee, waaronder wijkbewoners met een migratieachtergrond via een samenwerking met Zorgtrecht. Op Transwijk zijn meerdere kleinere groepen actief en op Zuylenstede nemen bewoners deel aan een zwemgroep. In 2025 schafte Vecht en IJssel het fietslabrynth aan, dat inmiddels veelvuldig wordt gebruikt – ook door bewoners met een halfzijdige verlamming.

1.6 Aandacht voor de laatste levensfase

In onze visie op leefgeluk hoort ook aandacht voor de laatste levensfase. We willen dat bewoners hierover in gesprek kunnen, op hun eigen manier en moment. Op onze locaties merken we dat veel bewoners het belangrijk vinden om hierover te praten. Een bewoonster vertelt dat ze nadenkt over wat ze wil als het niet meer gaat. Ze bespreekt dit met haar dochter. Ze vindt de uitgeleide bij het overlijden van medebewoners mooi maar ook verdrietig en zou willen dat zij na haar overlijden op eenzelfde manier wordt uitgeleid.

Het is waardevol dat bewoners dit soort gesprekken kunnen voeren. Op onze locaties is het thema in de stervensfase goed bespreekbaar. Er wordt zorgvuldig samengewerkt en er is oog voor elkaar en voor de naasten. Wanneer een bewoner een euthanasiewens heeft, gaan we daar respectvol mee om.

We merken dat het gesprek over de laatste levensfase niet altijd vanzelf wordt gevoerd. Juist daarom blijven we medewerkers ondersteunen om dit onderwerp op een passende manier bespreekbaar te maken.

1.7 Hoe bewoners en naasten ons ervaren

Wat betekent dit alles in de praktijk? We vroegen het aan bewoners, hun naasten en onafhankelijke auditoren. Het beeld dat zij schetsen bevestigt de richting die we zijn ingeslagen – en laat zien waar we trots op mogen zijn.

Op locatie Lieven de Key deelde een dochter haar ervaring. Haar vader woonde er zijn laatste maanden vanwege vergevorderde Alzheimer. De intake verliep goed, ze werd als contactpersoon goed op de hoogte gehouden, en op de dag van opname was er warme begeleiding – inclusief een maaltijd voor de familie. De zorg was altijd goed, de sfeer gezellig en de binnentuin prachtig. Haar conclusie: een heel fijn huis in de wijk.

Uit de externe audit op Transwijk komt een genuanceerd beeld. Het gestippeld wonen, waarbij appartementen van Vecht en IJssel verspreid zijn tussen huurappartementen, is een mooi streven in het kader van participatie en inclusiviteit, maar heeft ook wat nadelen.

Centrale Cliëntenraad (CCR)

De Centrale Cliëntenraad bracht begin 2025 een officieel advies uit over eten en drinken en volgde de implementatie gedurende het jaar. Bewegen was in 2025 hét speerpunt van de CCR. Zij hebben kritisch gekeken naar de aanwezigheid van hulpmiddelen voor zelfstandige

beweging en de beschikbaarheid van deskundige begeleiding. Een officieel advies volgt begin 2026 en eventuele verbeterpunten worden gedurende het jaar gemonitord.

"Het is niet zoals thuis, maar je moet je ook schikken naar de mogelijkheden."

"Ik zou hier later zelf wel willen wonen."

Deze twee uitspraken vatten samen wat we vaker horen: het is niet perfect, maar bewoners voelen zich thuis. Dat is waar we het voor doen.

De ervaringen van bewoners en naasten helpen ons om te blijven leren. Hun verhalen laten zien waar we trots op mogen zijn, maar geven ook richting aan verdere verbeteringen.

ZWEMMEN, FIETSEN EN DARTEN – BEWEGEN DAT PAST

Bewegen begint vaak klein. Een meneer op een van onze locaties wilde eigenlijk niet meedoen. Via een praatje ontstond een potje darten. Omdat het niet meer zo goed ging als vroeger, wilde hij oefenen om sterker te worden. Nu is hij er dagelijks mee bezig. Zo werkt het: niet dwingen, maar aansluiten bij wat iemand leuk vindt.

Vanaf een van onze locaties gaat een groep bewoners regelmatig zwemmen – een combinatie van aquarobics, zwemmen en ontspannen waar iedereen naar uitkijkt. Een vrouw met een evenwichtsstoornis werd emotioneel en blij toen ze in het zwembad weer kon lopen. Een bewoonster van 92, die twintig jaar niet had gezwommen, zwom zo weg. Ze zei: "Ik had nooit verwacht dat ik dit op mijn 92e nog zou doen."

Sport leeft in onze huizen. Tijdens de Tour de France konden bewoners meefietsen op het fietslabyrint. Een bewoner gaf aan: "Ik had niet verwacht dat ik dit nog kon, maar ik kon het toch nog." Als de jaarlijkse rollatorrace in het Olympisch Stadion wordt aangekondigd, zetten bewoners de datum direct in hun agenda. En bij de sportmiddag met sportpiet deden ook (achter)kleinkinderen mee – een mooi voorbeeld van hoe bewegen generaties verbindt.



OPNIEUW NUTTIG

Een bewoonster van locatie Ewoud kwam vanuit een revalidatiecentrum en had veel hulp nodig bij alles. Ze kreeg eten op bed en lag daardoor in de ochtend nog tot laat op bed. In overleg met haar besloot het team om haar eerst uit bed te halen, zodat ze zelf ontbijt en koffie kon maken.

Het effect was groot. Inmiddels helpt ze in de huiskamer door eten op te scheppen en koffie in te schenken voor medebewoners. Samen met een andere bewoonster – die eerder erg in zichzelf gekeerd was – doet ze wekelijks spelletjes. Die medebewoonster is nu meer aanwezig bij groepsactiviteiten en komt veel vrolijker over.

Over die verandering vertelt ze: “Dat zij door mijn aandacht uit haar schulp kruipt zorgt ervoor dat ik mij ook weer nuttig voel. Ik ben blij hier te wonen.”

2 Zorgzame buurten – vitaal verbonden

We leven samen en kijken naar elkaar om. De kracht van iedereen wordt benut en mensen helpen elkaar waar het kan. Bewoners wonen zo lang en zo zelfstandig mogelijk thuis en voelen zich verbonden met hun omgeving. Samen met onze partners op het gebied van wonen, welzijn en zorg ondersteunen wij bij het ouder worden en zorgen wij ervoor dat mensen ons weten te vinden.



Belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. Zorgzame buurten in 2025

Ambitie	Concrete acties 2025
Locaties als laagdrempelig trefpunt voor de wijk waar jong en oud elkaar ontmoeten	Programmamanager Zorgzame Buurten aangesteld; concrete plannen per locatie
Verbondenheid versterken en eenzaamheid doorbreken	Samenwerking Universiteit Utrecht; spreekuren voor wijkbewoners
Kracht en talenten van iedereen benutten in de zorgzame buurt	Marhaban-dagbesteding gestart; biljartclub gegroeid tot 50 leden
Ouderen in de wijk bereiken via domeinoverstijgende samenwerking (wonen, welzijn, zorg)	Langer Thuis Informatiemarkt roulerend georganiseerd
Informele zorg versterken: vrijwilligers waarderen en ontwikkelen	Tevredenheidsonderzoek uitgevoerd (7,3 samenwerking; 7,5 begeleiding)

2.1 Onze locaties als ontmoetingsplek

Zorgzame buurt is een belangrijk speerpunt in onze Strategische Koers 2025-2028. Onze locaties fungeren als laagdrempelig trefpunt voor vragen rondom ouder worden. Het doel: omzien naar elkaar, zodat er minder een beroep wordt gedaan op professionele zorg. De ontmoetingsplekken dragen bij aan langer thuis wonen, het doorbreken van eenzaamheid en het vergroten van de kwaliteit van leven.

In 2025 heeft de strategie meer vorm gekregen. Een programmamanager stuurt aan op concrete plannen per locatie. In de praktijk is dat al merkbaar: op locatie Transwijk groeit de ontmoetingsplek, op locatie Zuylendede doen bewoners van aanleunwoningen mee aan activiteiten en sommigen worden zelfs vrijwilliger. Welzijn krijgt een steeds belangrijkere plek naast de zorg. Zorg blijft naar verwachting dertig procent van ons werk en daarom blijven we inzetten op de kwaliteit daarvan. Om dat vanuit onze eigen visie te doen, worden komend jaar expertiseteams opgezet.

2.2 Locatie Transwijk: hart van de wijk

Op locatie Transwijk bieden we een ontmoetingsplek voor mensen vanuit de aanleunwoningen én voor bewoners uit de wijk: de 'Huiskamer van de wijk'. Er is iedere dag gelegenheid om samen koffie of thee te drinken, mee te doen aan activiteiten of een maaltijd te nuttigen. Het aanbod wisselt van bewegen tot creatieve workshops en muzikale activiteiten. Er zijn twee koren, een visclub, een klaverjasclub en een biljartclub die dagelijks actief is.

Op locatie Transwijk kunnen bewoners indien nodig ambulant gebruikmaken van een psychiater. We werken hier samen met Altrecht voor ondersteuning aan bewoners met een ernstige, complexe psychiatrische aandoening.

De ervaringen in Transwijk laten zien dat een open huis in de wijk bijdraagt aan ontmoeting en verbinding. Wij onderzoeken hoe we deze rol verder kunnen versterken.

2.3 Eenzaamheid doorbreken

Eenzaamheid is een groeiend probleem onder ouderen. In onze strategische koers benoemen we het doorbreken van eenzaamheid als een belangrijk doel van de zorgzame buurt. Onze ontmoetingsplekken dragen hier direct aan bij: ze bieden bewoners en wijkbewoners een plek om anderen te ontmoeten, contacten op te bouwen en deel uit te maken van een gemeenschap.

Onze medewerkers welzijn vervullen hierin een belangrijke signaalfunctie. Zij kennen de bewoners, merken het als iemand zich terugtrekt en weten hoe ze kunnen doorverwijzen naar hulpverleners of andere partijen in de wijk. Zo koppelen we ouderen ook aan activiteiten buiten onze locaties. Waar nodig vervoeren we bewoners met de Gouden Koets – een golfkarretje dat naar wijkactiviteiten rijdt – zodat ook minder mobiele ouderen mee kunnen doen.

Onze ambitie voor 2026 is om nog meer mensen te bereiken, met bijzondere aandacht voor hen die we nu nog niet zien bij onze activiteiten. In samenwerking met de thuiszorgmedewerkers gaan we proactief op zoek naar kwetsbare ouderen in de wijk. Door hun behoeften zorgvuldig in kaart te brengen, willen we isolement voorkomen en een aanbod creëren dat aansluit bij hun leefwereld.

2.4 Welzijn: activeren vanuit mogelijkheden

De rol van welzijn is sterk veranderd. Waar de focus voorheen lag op bezigheidstherapie werken we nu met verschillende disciplines samen aan regie, zingeving en ondersteuning. Geen eilandjes meer die de bewoner veel uit handen nemen, maar juist de bewoner activeren aan de hand van zijn of haar mogelijkheden. Niet denken: wat kan niet? Maar juist: wat kan wél?

Welzijn is een verbindende schakel tussen bewoners, wijkbewoners en het wijknetwerk. Via een enquête hebben bewoners aangegeven welke wensen zij hebben op het gebied van activiteiten. Hebben we niet de mogelijkheden binnen onze locatie, dan zoeken we het in ons netwerk in de wijk. Een voorbeeld: een bewoner met niet-aangeboren hersenletsel kon zijn draai niet vinden binnen onze activiteiten. Samen met de begeleider welzijn bezocht hij buurthuis De Paraplu, een ontmoetingsplek van Interakt Contour voor mensen met hersenletsel. Daar voelde hij zich direct thuis.

De veranderende rol van welzijn vraagt een andere manier van samenwerken tussen disciplines, met de wens van de bewoner centraal.

2.5 Actief verbinden met de wijk

In onze strategische koers willen we dat onze locaties open plekken zijn voor de hele wijk. Dat begint bij zichtbaarheid: we promoten activiteiten via WhatsApp-groepen in de buurt en via sociale media. Maar het gaat verder dan dat. Digitale vaardigheden zijn voor veel ouderen een drempel om mee te doen in de samenleving. Daarom bieden we kosteloze workshops en heeft een betrokken mantelzorger wekelijks een spreekuur opgezet voor hulp met smartphones en computers. Via ons netwerk in Kanaleneiland starten we in het voorjaar van 2026 een gratis computercursus – zodat ook ouderen die minder digitaal vaardig zijn, verbonden blijven. Door activiteiten open te stellen voor de wijk ontstaan nieuwe contacten en initiatieven. Wij blijven zoeken naar manieren om ook minder zichtbare groepen te betrekken.

Onderzoek en verdieping op Zuylenstede

Op locatie Zuylenstede hebben we in samenwerking met de Universiteit Utrecht onderzoek gedaan naar de daginvulling van bewoners. De conclusie: er is behoefte aan meer intellectuele uitdaging en sociale diepgang. Bewoners noemden concreet een laagdrempelige inloop-creamiddag, gespreksgroepen rondom historische en politieke thema's en leesclubs om gelijkgestemden samen te brengen. In 2026 gaat een groep studenten ondersteunen bij de uitvoering hiervan. Daarnaast komen er spreekuren voor wijkbewoners met praktische vragen over zorgzaken of huurtoeslag.

2.6 De stabiele waarde van vrijwilligers

Onze vrijwilligers zijn van onmisbare waarde. Zij brengen tijd, aandacht en warmte die het verschil maken in het dagelijks leven van bewoners – van samen wandelen en koken tot een luisterend oor bieden. Sinds 2021 is het aantal vrijwilligers dat onze locaties ondersteunt stabiel. In juni 2025 vroegen we hen hoe zij de samenwerking ervaren. De uitkomst: een 7,3

“Begeleiding en waardering wordt fantastisch gedaan en gegeven! Dat maakt dat je je gewaardeerd voelt, wat ook weer motiveert!”

voor de samenwerking en een 7,5 voor de begeleiding.

Vrijwilligers spelen een belangrijke rol in het dagelijks leven van bewoners. Hun feedback helpt ons om de samenwerking verder te verbeteren. Uit het onderzoek blijkt dat vrijwilligers behoefte hebben aan scholing. In 2026 zal de focus liggen op scholing rondom dementie en het stimuleren van beweging. Vrijwilligers spelen ook een groeiende rol in het anders organiseren van zorg. Een vrijwilliger vertelt dat zij zelf contact heeft gezocht met mantelzorgers van bewoners. Dat heeft concreet resultaat: er staat nu een verzoek om haar als tweede contactpersoon bij een bewoner in te schrijven.

“Het leuke is dat mantelzorgers of familie heel spontaan binnenlopen en meedoen met activiteiten.”

MARHABAN – VAN ACHTERINGANG NAAR VOORDEUR

Sinds januari 2025 biedt Vecht en IJssel dagbesteding aan vrouwen van Marokkaanse afkomst onder de naam Marhaban. In de loop van de tijd is hierin een positieve ontwikkeling zichtbaar. Voor een aantal vrouwen vormde de hoofdingang een drempel. Zij maakte in eerste instantie gebruik van de achteringang. Nu gebruikt vrijwel iedereen de voordeur, en heeft zin in de samenkomst.

Door het gezamenlijk organiseren van activiteiten, zoals bingo en het vieren van de iftar, ontstonden meer ontmoetingen en groeide het onderlinge contact. Alle betrokkenen nemen actief en met plezier mee aan gezamenlijke activiteiten. Samen koken, eten en opruimen vormt een belangrijk onderdeel van de dagstructuur. Daarnaast is er ruimte voor persoonlijke aandacht, het delen van ervaringen en het aangaan van gesprekken. Dit draagt bij aan een gevoel van veiligheid, gezien worden en onderlinge verbinding. Zowel medewerkers als deelnemers ervaren deze ontwikkeling als waardevol.

Een vrijwilliger vertelt: “Er wordt onderling veel gedeeld, zowel over alledaagse als meer persoonlijke onderwerpen. Wanneer daar behoefte aan is, is er ruimte voor een individueel gesprek. Dit zorgt voor openheid en versterkt de onderlinge verbinding.”

VAN BUUR TOT VRIJWILLIGER OP ZUYLENSTEDE

Op locatie Zuylenstede staan alle activiteiten open voor zowel bewoners van de hoofdlocatie als die van de in- en aanleunwoningen. Door bewoners uit de omliggende woningen actief uit te nodigen en te betrekken, ontstaan er vanzelf contacten. Buren weten elkaar te vinden, doen samen mee aan activiteiten en de sociale cirkel van iedereen wordt groter.

Het mooiste resultaat: verschillende bewoners uit de in- en aanleunwoningen zijn inmiddels als vrijwilliger actief op de locatie. Wat begon als af en toe meedoen aan een activiteit, groeide uit tot een vaste en waardevolle invulling van hun week. Hun betrokkenheid en enthousiasme zijn een verrijking voor de hele gemeenschap.

LANGER THUIS INFORMATIEMARKT

Roulerend over de locaties organiseerde Vecht en IJssel in 2025 een Langer Thuis Informatiemarkt. Verschillende partijen presenteerden in marktkraampjes innovatieve hulpmiddelen die ouderen helpen langer zelfstandig thuis te wonen. Een ergotherapeut voerde rollatorcontroles uit en gaf advies over valpreventie.

Het evenement trok een divers publiek: bewoners, huurders van de aanleunwoningen en zorgprofessionals kwamen langs. De informatiemarkt maakte concreet zichtbaar welke innovaties er zijn en hoe deze het dagelijks leven van ouderen kunnen verbeteren. In 2026 organiseren we opnieuw een editie.



3 Werkplezier en gezondheid – Een vitale loopbaan

Als werkgever zorgen we voor betekenisvol werk, een zorgzame werkomgeving en ontwikkelkansen. Collega's en vrijwilligers ervaren vitaliteit, trots en plezier. Ze voelen zich gewaardeerd en gehoord. Zij kunnen zich ontwikkelen als professional én als mens.

In een krappe arbeidsmarkt vraagt goed werkgeverschap om voortdurende aandacht. We blijven zoeken naar manieren om medewerkers te ondersteunen en te behouden.



Belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. Werkplezier en gezondheid in 2025

Ambitie	Concrete acties 2025
Meer vaste gezichten: continuïteit van zorg en vertrouwde leefomgeving	Flexpool uitgebreid naar 40 medewerkers; zzp-inzet afgebouwd
Aantrekkelijke en inspirerende werkgever die talent aantrekt	Doorlooptijd sollicitaties verkort van 31 naar 22 dagen
Betekenisvol werk en werkplezier in een zorgzame werkomgeving	Plan 'Licht en Groeit' gelanceerd; balansgesprek ingevoerd
Fysieke, sociaal-emotionele en mentale vitaliteit versterken	Cultuurscan en PMO uitgevoerd; workshops vitaliteit aangeboden
Collega's voelen zich gewaardeerd en gehoord	Project Zeggenschap gestart; Medewerker Adviesraad (MAR) in oprichting

3.1 Meer vaste gezichten

We hebben vol ingezet op het behouden van eigen collega's en het verminderen van externe inhuur. De inzet van zzp'ers is flink afgebouwd. Door ook medewerkers op niveau 1 en 2 aan te nemen, borgen we de ondersteuning in de huiskamers. Meer vaste gezichten bevordert de continuïteit van zorg en creëert een vertrouwde leefomgeving. Dat past bij onze ambitie om het dagelijks leven – en niet alleen de zorgvraag – centraal te stellen.

Op locatie Zuylenstede zien we dit concreet terug: dankzij de instroom van nieuwe zorgassistenten werken we met meer vaste gezichten. De dagstructuur is verbeterd en klachten over continuïteit zijn geminimaliseerd. Organisatiebreed groeide het aantal FTE van 99 naar 113. De verschuiving is ook zichtbaar in de samenstelling van onze teams: het aandeel medewerkers op kwalificatieniveau 1 daalde van 19% naar 10%, terwijl het aandeel op niveau 3 steeg van 19% naar 23%. Dat weerspiegelt de beweging naar meer opgeleide zorgprofessionals in combinatie met andersgeschoolde collega's.

Meer vaste gezichten in de teams draagt bij aan persoonsgerichte zorg en een betere relatie tussen bewoners en medewerkers. Focuspunt blijft om zonder inzet van zzp'ers voldoende medewerkers te behouden.

Kwalificatieniveaus medewerkers

	2024	2025
Kwalificatieniveau 1	19%	10%
Kwalificatieniveau 2	16%	17%
Kwalificatieniveau 3	19%	23%
Kwalificatieniveau 4	11%	12%
Kwalificatieniveau 5	0%	0%
Kwalificatieniveau 6	2%	1%
Behandelaren/(para-) medisch – via Novicare	0%	0%
Overig zorgpersoneel, bijv. op facilitair en welzijn	30%	27%
Leerlingen	9%	9%

3.2 Anders werken met een nieuwe functiemix

Onze strategische koers vraagt om een andere kijk op wat goede ondersteuning is. Dat vraagt niet alleen een andere kijk op zorg, maar ook een andere samenstelling van onze teams. Binnen het IVVU-samenwerkingsverband startte Vecht en IJssel in het voorjaar van 2025 met de pilot 'Werken met een andere functiemix' op locatie Lieven de Key. Het idee: door medewerkers zónder zorgdiploma toe te voegen aan de teams, kunnen verzorgenden en verpleegkundigen zich weer focussen op hun vakmanschap. De andersgeschoolden brengen juist het gewone leven en welzijn – precies wat onze bewoners nodig hebben.

De teams bereidden zich grondig voor met behulp van de 24-uurs zorgtool en het 'kansen en berenspel' om risico's in kaart te brengen. In oktober traden de eerste afdelings- en zorgassistenten in dienst. De evaluatie in december was positief: 90% van de medewerkers op de locatie is tevreden over de nieuwe werkwijze, het verzuim daalde met 4% en de cliëntenraad reageerde positief op de toename van vaste gezichten. Het succes krijgt in 2026 een vervolg via het project 'Samen anders werken', waarin de nieuwe werkwijze wordt uitgerold op alle locaties en gecombineerd met informele zorg, reablement en de zorgzame buurt.



3.3 Werving en onboarding

We zoeken talent dat niet alleen vandaag past, maar ook klaar is voor de toekomst. Met een sterk onboardingprogramma zorgen we dat nieuwe medewerkers vanaf dag één de juiste begeleiding krijgen – van een warm welkom met een buddy tot voortdurende dialoog over groei.

We hebben onze vacatureteksten sprekender gemaakt. Bij Vecht en IJssel draait het om de kracht van het gewone: de glimlach bij binnenkomst of die trotse blik wanneer een bewoner weer zelf haar steunkousen aantrekt. Juist die kleine momenten maken het grote verschil.

	Q1-2025	Q2-2025	Q3-2025	Q4-2025
Gemiddelde doorlooptijd in dagen	31 dagen	29 dagen	27 dagen	22 dagen
Aannames	43	70	69	68

Dankzij een vlot digitaal sollicitatieproces is de doorlooptijd verkort.

Doorlooptijd van sollicitatie tot aan indiensttreding

Het verkorten van de doorlooptijd helpt om sneller nieuwe collega's te verwelkomen. Tegelijk blijft het belangrijk om voldoende tijd te nemen voor een goede start.

In 2026 versterken we ons werkgeversmerk. We intensiveren de werving van medewerkers zonder zorgdiploma en bieden zij-instromers de kans intern te worden opgeleid. We lanceren werknemersvideo's waarin collega's hun verhalen delen en herschrijven alle vacatureteksten in een eigentijdse toon.

3.4 Leren en ontwikkelen

In 2025 hebben we het scholingsaanbod verder gepersonaliseerd door leerbehoeften rechtstreeks op de locaties op te halen. Naast verplichte toetsingen richtten we ons op thema's die medewerkers zelf aandroegen: infectiepreventie, de Wet zorg en dwang en gastvrijheid bij eten en drinken. Ook de facilitaire teams verdiepten zich in effectieve schoonmaaktechnieken, en een groep voedingsassistenten startte met de leereenheid voeding en hospitality.

De leercoaches volgden een verdiepingstraining over generatieverschillen en hoe je daar in de dagelijkse praktijk mee omgaat. Een hoogtepunt was de jaarlijkse kennisdag met als thema 'Over Morgen', die dit jaar helemaal in het teken stond van de strategische koers. Via workshops over de vernieuwde rol van de zorgverlener en effectieve gespreksvoering kregen medewerkers concrete handvatten voor hun werk. Interactieve theateerelementen zorgden

"Elke dag vind ik bijzonder vanwege het contact met de bewoners. Het vertrouwen dat de mensen in mij stellen, maar ook de samenwerking met mijn collega's, vind ik fijn en goed."

daarbij voor herkenning en bewustwording. Deelnemers waardeerden de dag met een 7,6.

Doordat de scholing aansluit op de praktijk voelen medewerkers zich betrokken bij hun eigen ontwikkeling.

3.5 Gezondheid en werkplezier

Goede zorg begint bij medewerkers die met plezier werken. In 2025 lanceerden we 'Vecht en IJssel Lucht en Groeit' – een plan gericht op een gezonde en vitale werkomgeving. Met een nieuwe arbodienst, een vertrouwenspersoon en gerichte aandacht voor de balans tussen werk en privé zetten we in op het voorkómen van uitval en het vergroten van de gezondheidsvaardigheden van medewerkers.

Samen met bureau Bezemer & Schubad voerden we op twee locaties een cultuurscan uit: een nulmeting naar sociale veiligheid, leiderschap en samenwerking. De spiegel die dit bood leidde tot grotere bewustwording en concrete verbeterpunten. Op diezelfde locaties lieten we een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) uitvoeren. Medewerkers kregen persoonlijk advies over hun fysieke gezondheid en leefstijl, en als organisatie konden we gericht sturen op het voorkómen van klachten en uitval. Dat leidde tot gerichte workshops als 'Energiek in de overgang' en 'Vitaliteit in wisselende diensten'.

In 2025 introduceerden we het balansgesprek: een preventief gesprek over inzetbaarheid en welzijn. De gesprekken verlagen de drempel om uitval te bespreken en plaatsen medewerkers in de regie. Ze worden zeer positief gewaardeerd; medewerkers geven aan zich echt gehoord en gezien te voelen. De gesprekken leiden tot directe actie, zoals coaching of een passende roosteraanpassing.

Om duurzame inzetbaarheid vorm te geven denkt een werkgroep van locatiemanagers, een HR-adviseur en een OR-lid actief mee. Een casemanager ondersteunt medewerkers en managers bij langdurige afwezigheid en zoekt samen naar passende werkzaamheden. In 2025 maakten we de overstap naar een nieuwe arbodienstverlener die beter aansluit bij onze koers. In 2026 introduceren we een anonieme LifeCheck waarmee medewerkers laagdrempelig aan hun gezondheid kunnen werken.

3.6 Gehoord worden: zeggenschap en medezeggenschap

Medewerkers willen meer invloed op zaken die relevant zijn voor hun dagelijkse werk. Bij Vecht en IJssel krijgt dat vorm via twee organen: de Ondernemingsraad (OR) als formeel medezeggenschaps-orgaan en de nieuw op te richten Medewerker Adviesraad (MAR) als zeggenschapsorgaan vanuit de werkvloer.

Ondernemingsraad (OR)

De Ondernemingsraad werkt vanuit werkplezier, samenwerken en participatie. Een blijde medewerker geeft een blijde bewoner. In 2025 adviseerde de OR over de strategische koers, de andere functiemix en het roosterbeleid. Bij de onboarding onderstreepte de OR het belang van exitgesprekken om te leren van vertrekkende collega's.

Medewerker Adviesraad (MAR)

In juni 2025 startte het project Zeggenschap. Een projectgroep van medewerkers uit de hele organisatie is gestart met het ontwikkelen van een visie op (mede)zeggenschap bij Vecht en IJssel en een Ambitiedocument om een Medewerker Adviesraad (MAR) op te richten als formeel zeggenschapsorgaan voor medewerkers. De droom: als de stem van de medewerker wordt gehoord, staan zij meer in hun kracht en zijn zij trots op hun vak. De MAR gaat 12 mei 2026 van start. Zij brengt kennis en ervaring uit de dagelijkse praktijk in bij beleid en besluitvorming en signaleert wat er speelt op de werkvloer. Daarmee versterken we

zeggenschap, samenwerking en betrokkenheid van medewerkers en is de MAR een belangrijke gesprekspartner binnen de (mede)zeggenschap van Vecht en IJssel. Zo bouwen we samen aan sterke, betrokken en toekomstbestendige zorg.

MONIQUE – VAN WINKELVLOER NAAR ZORGASSISTENT

Monique werkte 37 jaar bij Blokker en was daarnaast 25 jaar mantelzorger voor haar moeder. Toen het werk in de winkel haar steeds minder voldoening gaf, zag ze de vacature voor zorgassistent voorbij komen. "Ik las de tekst en dacht: dit is voor mij gemaakt."

Als zorgassistent helpt ze bewoners bij het dagelijks leven: van wassen en aankleden tot samen wandelen, puzzelen of een praatje maken. "In een winkel verkoop je een product, hier draag je bij aan iemands dag. Je probeert de wensen van de bewoners zo goed mogelijk te vervullen. Dat maakt het werk veel persoonlijker."

Het mooiste aan haar werk? "Dat bewoners mij herkennen, naar me lachen en blij zijn als ik binnenkom." Over haar start is ze alleen maar positief: "Ik ben hartelijk ontvangen. Je kunt altijd het kantoor binnenlopen met een vraag en er is altijd iemand die de tijd neemt om je te helpen."

DE FLEXPPOOL – WERKEN WANNEER HET JÓU UITKOMT

In het kader van aantrekkelijk werkgeverschap heeft Vecht en IJssel haar eigen flexpool uitgebreid van 13 naar ongeveer 40 medewerkers. Flexpoolers bepalen zelf hun balans: zij schrijven zich in op diensten die hen passen.

Een medewerker vertelt: "Met mijn contract van 16 uur per week heb ik de ideale balans gevonden. Ik schrijf me in op diensten wanneer het mij uitkomt, verspreid over het hele jaar. Die zelfstandigheid vind ik fantastisch; ik behoud de regie over mijn eigen agenda én kan variëren in de doelgroepen waarmee ik werk. De reden dat ik specifiek voor de flexpool van Vecht en IJssel heb gekozen? De sfeer is hier ontzettend fijn en ik voel me vanaf dag één echt welkom."

STATUSHOUDERS IN DE ZORG

Samen met de Gemeente Utrecht, de Hogeschool en MBO Utrecht geeft Vecht en IJssel via U match invulling aan een opleidingstraject voor statushouders met een zorgachtergrond. Deelnemers combineren kennis over hun beroep met praktijkervaring en de Nederlandse taal, gecombineerd met hun inburgeringstraject.

Sinds begin 2025 bieden we via U match twee stageplekken aan op locatie Transwijk. Op deze manier kunnen nieuwkomers meedoen in onze samenleving en tegelijkertijd waardevol werk doen in de zorg.

4 Toekomstbestendige organisatie – Vernieuwend en duurzaam

We zorgen voor een sterke basis, zowel kwalitatief als financieel. Vanuit die basis maken we slim gebruik van technologische innovaties. We verduurzamen onze processen en ons materiaalgebruik. Zo kunnen ook de ouderen van de toekomst in een gezonde leefomgeving de ondersteuning en zorg ontvangen die zij nodig hebben.

Om dit waar te maken investeren we in de kwaliteit van onze organisatie. In 2025 hebben we daar belangrijke stappen in gezet: van het behalen van een keurmerk tot het inzetten van slimme hulpmiddelen en het verduurzamen van onze bedrijfsvoering.



Belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. Toekomstbestendige organisatie in 2025

Ambitie	Concrete acties 2025
Sterke kwalitatieve basis: kwaliteit structureel borgen	KMS herijkt; PREZO-keurmerk behaald
Slim gebruik van (technologische) zorginnovaties	Oogdruppelbril, steunkoushulp en Medido ingezet; kennisoverzicht innovaties opgesteld
Verduurzamen: minimale CO₂-uitstoot en circulair inkopen	Campagnes 'Verspilde Pillen' en Wereldwaterdag; aansluiting Milieuplatform Zorg
Zorg beschikbaar en toegankelijk houden: dienstverlening laten groeien	Dagbesteding +32%; wijkverpleging +8%

“Ouder worden en voor vol aangezien worden. Zo blijf je tot de laatste levensfase van betekenis en (be)leef je samen met je dierbaren, zoveel als je gewend bent, wilt en kunt.”

4.1 Kwaliteitsmanagementsysteem vernieuwd

In 2025 is het Kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) herijkt. Het vernieuwde KMS stimuleert een cultuur van continu leren en verbeteren, met de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) als kern. Door uniformer te werken en kwaliteitsinstrumenten als het zorgdossier ONS slimmer te gebruiken, maken we de zorg beter en het werk leuker. De kwaliteitsborging is verweven in alle lagen van de organisatie.

“We hebben ontdekt dat sturen op de PDCA leuk is. Het kunnen ‘vieren’ van iets dat af is geeft voldoening.”

Vanuit de externe audit klinkt ook een eerlijke ambitie: het systeem mag eenvoudiger en beter aansluiten op de praktijk. Die feedback hebben wij verwerkt. In 2026 wordt het herijkte KMS verder geïmplementeerd op basis van het jaarplan Kwaliteit.

4.2 PREZO-keurmerk en externe audits

Vecht en IJssel heeft de afgelopen drie jaar toegewerkt naar het kwaliteitskeurmerk PREZO. In 2025 is dit behaald na audits op alle locaties, waarin onderzocht werd hoe we zorgen voor kwaliteit en veiligheid, maar vooral hoe dit door de bewoner wordt ervaren.

“Wij zien medewerkers die met veel liefde en passie zorg geven.”

We kregen complimenten over het welzijnsaanbod en het centraal stellen van de bewoner in de eetervaring. Daarnaast ontvingen we waardevolle tips: het kwaliteitssysteem mag

eenvoudiger, en de visie op leiderschap en personeelsmix verdient verdere uitwerking. Die punten pakken we op. We kijken uit naar de feedback bij de komende audit in oktober 2026.

De externe audits in maart en juli bevestigden het beeld op alle vier de locaties. Op locatie Lieven de Key genieten bewoners van de binnentuin en zijn ze tevreden over de keuzemogelijkheden in het menu. Uit gesprekken met medewerkers maakte het auditteam op dat er liefdevolle zorg wordt geboden. Op locatie Transwijk zorgt het werken met ONS ervoor dat persoonlijke wensen en voorkeuren beter in het zorgleefplan komen.

“Er is aandacht voor zorginnovatie gericht op arbeidsbesparing en het verhogen van de kwaliteit van leven. Hierbij kijken we actief in de keuken”

In 2025 is onze dienstverlening op meerdere onderdelen gegroeid.

Diensten	Per 31-12-2024	Per 31-12-2025
Intramuraal (Wlz/WMO)	380	388
Cliënten Volledig Pakket Thuis	39	40
Cliënten wijkverpleging	93	100
Cliënten dagbesteding	38	50
Zelfstandige zorgwoningen	4	3

4.3 Klachten: leren en verbeteren

Vecht en IJssel beschouwt klachten niet als incidenten, maar als waardevolle bronnen om de zorgkwaliteit te toetsen en te verbeteren.

In 2025 zijn 52 klachten gemeld waarvan er 15 intern werden gemeld en 37 bij de externe klachtenfunctionaris.

In toenemende mate wordt onvrede laagdrempelig op locatieniveau opgelost, voordat het als formele klacht wordt gemeld. Gesprekken met cliënten en naasten zijn gericht op verbetering van het woonklimaat en de kwaliteit van zorg. Signalen worden besproken op locatie en in teamoverleggen.

In 2026 zetten we een grote stap in het digitaliseren van de klachtafhandeling door de implementatie van een integraal kwaliteitsmanagementsysteem. Daarnaast onderzoeken we een gebruiksvriendelijk digitaal meldpunt op onze website, met directe doorverwijzing naar de juiste interne en externe functionarissen.

4.4 Zorgtechnologie en innovatie

Wat betekent het voor iemand om zelf hun ogen te kunnen blijven druppelen? Of hun eigen steunkousen aan te kunnen trekken? Zorgtechnologie gaat niet over apparaten, maar over zelfredzaamheid en vrijheid. Vecht en IJssel is aangesloten bij de netwerkorganisatie IVVU, een netwerk van zorgorganisaties in de regio Utrecht dat samen innovaties onderzoekt en helpt bij implementatie.

De oogdruppelbril houdt de flacon met oogdruppels op de juiste plek boven het oog. Deze innovatie is vooral gericht op mensen die thuis wonen en gebruik maken van onze Zorg

Thuis, maar natuurlijk ook bruikbaar voor bewoners van Verzorgd Wonen. Voor steunkousen helpt een ergotherapeut bij het uitzoeken van het juiste hulpmiddel, zodat de gebruiker de kousen zelf aan- en uit kan trekken. Pas als dat niet lukt, komt de wijkverpleging in beeld. Dit scheelt tijd en relatief zware arbeid.

Daarnaast werken we bij Zorg Thuis ook met de medicijn dispenser Medido. Deze klok verzorgt de medicijnuitgifte voor mensen die dit niet meer volledig zelfstandig kunnen. Dit geeft meer vrijheid voor de gebruiker en zorgt dat Zorg Thuis hun tijd kan gebruiken voor andere contactmomenten.

In 2025 is alle kennis en ervaring met zorgtechnologie in kaart gebracht. Er is nu een overzicht waarmee teams effectief technologie kunnen inzetten bij de problemen of kansen die zij ervaren.

Zorgtechnologie biedt nieuwe mogelijkheden voor zelfstandigheid en efficiëntie. Tegelijk vraagt de inzet ervan om goede begeleiding en acceptatie door bewoners en medewerkers.

4.5 Duurzaamheid: stap voor stap

In onze strategische koers zetten we in op duurzame bedrijfsprocessen, circulair inkopen en een positieve impact op de leefomgeving. Duurzaamheid gaat voor ons hand in hand met goede zorg: een gezonde omgeving draagt bij aan het welzijn van bewoners én medewerkers.

In 2025 gaven we hier op een laagdrempelige manier vorm aan, onder meer door mee te doen aan landelijke campagnes. Zo kregen medewerkers op Wereldwaterdag een waterfles om bewustwording te vergroten en telden we via de campagne 'Verspil de Pillen' op alle locaties de overgebleven medicatie. Die aantallen stuurden we digitaal naar de Tweede Kamer om aandacht te vragen voor medicijnverspilling. Het effect is merkbaar: er wordt nu bewuster gekeken naar de bruikbaarheid van overgebleven medicatie.

Alle nieuwe inkoopafspraken moeten voldoen aan duurzaamheidseisen – dat hebben we vastgelegd in ons beleid. We zijn aangesloten bij het Milieuplatform Zorg en werken toe naar het bronzen niveau in 2026. Ook aan tafel wordt duurzaamheid zichtbaar: in 2026 komt er een wekelijkse vegetarische dag en bieden we elke dag een plantaardig alternatief aan. Duurzaamheid verbinden we ook met onze zorgzame buurt: buurtbewoners met beperkte financiën kunnen straks voor een lage prijs mee-eten in het restaurant.

VERSPILDE PILLEN – DUURZAAMHEID BEGINT MET TELLEN

Via de landelijke campagne 'Verspilde Pillen' werd op één locatie de overgebleven medicatie geteld. De aantallen werden digitaal ingevoerd en naar de Tweede Kamer gestuurd om aandacht te vragen voor medicatieverspilling in de zorg.

Het effect is merkbaar: er wordt nu bewuster gekeken naar de bruikbaarheid van overgebleven medicatie. Een voorbeeld van hoe duurzaamheid op een leuke manier impact kan maken.