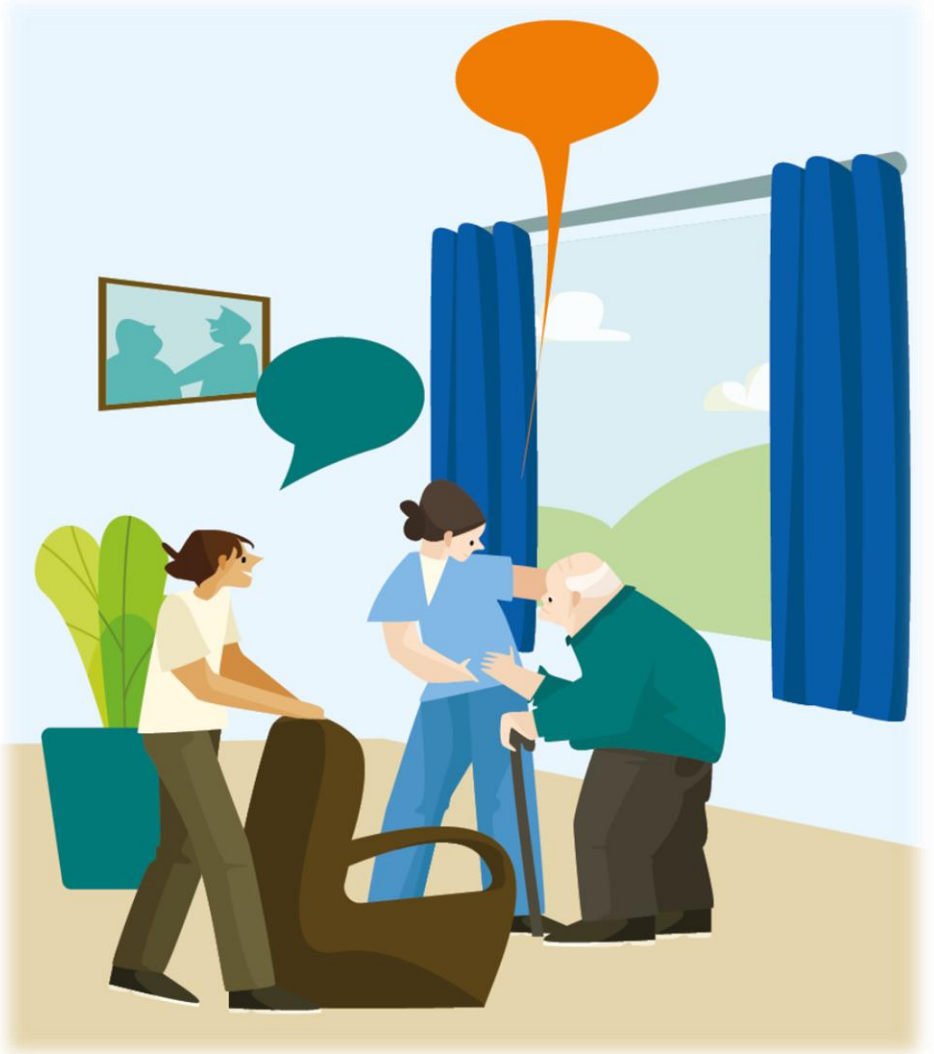


## Kwaliteitsbeeld Saxenburgh

Ouderenzorg 2025/2026



**Samen werken aan goede zorg**  
*Een waardig leven voor  
iedereen, dat is waar we  
het voor doen.*



Saxenburgh

## Inhoudsopgave

Introductie .....	1
Inleiding .....	4
Bouwsteen 1: Het kennen van de wensen en behoeften.....	6
Bouwsteen 2: 'Het bouwen van netwerken'.....	10
Bouwsteen 3: Het werk organiseren.....	12
Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen .....	19
Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit .....	21

## Introductie

Voor u ligt het kwaliteitsbeeld 2025 vanuit de Saxenburgh. Dit kwaliteitsbeeld is geschreven aan de hand van de bouwstenen in het Generiek Kompas, en biedt een overzicht van de belangrijkste acties die bijdragen aan de richting en groei van onze organisatie. Deze inzichten vormen de basis voor de concrete doelen die zijn uitgewerkt in het jaarplan Ouderenzorg. Hierin worden de noodzakelijke maatregelen en acties beschreven om de ambities te realiseren.

Om de voortgang richting 2026 inzichtelijk te maken, wordt dit kwaliteitsbeeld vertaald naar een infographic. Deze infographic biedt in één oogopslag duidelijkheid over zowel de reflecties als de concrete doelstellingen voor de komende jaren.

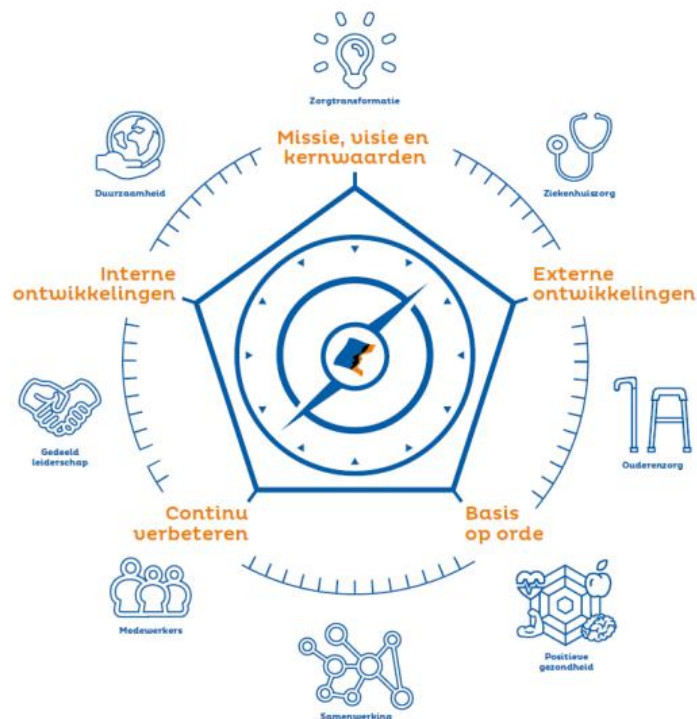
De zorgvraag zal blijven stijgen door vergrijzing, de toename van het aantal chronisch zieken en leefstijlfactoren. Het gebruik van zorg stijgt sneller dan de groei van de economie, en de beroepsbevolking kan dit niet bijbenen. Dit heeft grote gevolgen voor de manier waarop we zorg organiseren en vormgeven. Denk aan ziekenhuis verplaatste zorg en langdurige zorg thuis. De druk en complexiteit van zorg nemen toe en verschuiven naar zorg die steeds meer thuis of in het verpleeghuis plaatsvindt. Er is dan ook een nieuwe beweging nodig voor het verplaatsen en anders organiseren van zorg. Zorgorganisaties worden opgeroepen om bij te dragen aan deze beweging en te laten zien hoe zij dit doen in hun kwaliteitsbeeld.

In het kwaliteitsbeeld 2025 richten wij ons specifiek op de vijf bouwstenen zoals beschreven in het Generiek Kompas en per bouwsteen wordt een reflectie beschreven op de ontwikkelingen in 2025, het effect en vooruitblik naar 2026.

Samen vormen deze bouwstenen de basis voor de toekomstbestendige zorg die we gezamenlijk willen realiseren.

## Inleiding

Met de start van onze nieuwe koers #SamenSaxenburgh 2024–2027 hebben we een belangrijke beweging ingezet richting een toekomstbestendige organisatie. De koers is gebouwd op acht strategische thema's en wordt gedragen door het gedachtengoed van continu verbeteren en het op orde brengen van de basis.



*Strategische thema's koersdocument 2024-2027*

In de eerste fase van deze koers hebben we in 2025 de verdere vertaling naar de praktijk gemaakt. Dat heeft geleid tot zichtbare stappen vooruit: het versterken van de basis, het opleiden in continu verbeteren, organisatie brede samenwerking en de start van verschillende strategische ontwikkelingen.

Het jaar 2025 kenmerkte zich door verdere verdieping van de ingezette koers. Continu verbeteren krijgt steeds meer vorm in de dagelijkse praktijk, waarbij teams de leidende principes actief toepassen in hun samenwerking en werkprocessen. In 2025 heeft Quilicor Europe (is een externe partij die audits uitvoert) onze organisatie getoetst aan de kwaliteitseisen, waarmee we onze inzet voor kwaliteit en verbetering opnieuw hebben bevestigd.

De beweging van “zorgen voor” naar “zorgen met” krijgt steeds concretere vorm in de planningsfase, waardoor de uitvoering in de do-fase versneld kan worden. De eerste stappen in deze do-fase zijn inmiddels gezet, dit is gedaan middels de projecten die vallen onder “Zorg voor de Toekomst.” Hiermee leggen we de basis voor een zorgaanpak waarin bewoners, hun netwerk en onze professionals echt samenwerken.

Daarnaast stond 2025 in het teken van belangrijke organisatie brede voorbereidingen. De herontwikkeling van locatie Aleida Kramer, waar in de komende jaren nieuwbouw wordt gerealiseerd, vraagt nu al gerichte aandacht en voorbereiding. In 2026 worden de plannen concreet uitgewerkt, zodat we een stevige basis leggen voor een toekomstbestendige locatie. Ook de samenwerking binnen de regio verdiept zich. Partnerschappen met gemeenten, zorgverzekeraars en andere zorgaanbieders worden steeds meer gebaseerd op gezamenlijke opgaven en lange termijn ambities. Dit sluit aan bij de rol die Saxenburgh wil vervullen: een betrouwbare, regionale zorgpartner.

Tegelijkertijd werd in 2025 duidelijk dat de druk op de zorg verder toeneemt, door arbeidsmarktkrapte, complexere zorgvragen en hogere verwachtingen uit de samenleving. De reflectie op 2025 laat zien dat Saxenburgh belangrijke stappen heeft gezet, maar ook dat wendbaarheid, innovatie en samenwerking essentieel blijven om toekomstbestendige zorg te kunnen blijven leveren.

Het jaar 2025 heeft laten zien dat Saxenburgh in beweging is gekomen richting een toekomstbestendige en persoonsgerichte zorgorganisatie. Onze beweging van “zorgen voor” naar “zorgen met” krijgt steeds concretere vorm, met belangrijke stappen in projecten zoals “Zorg voor de Toekomst”, de verdere digitalisering van processen en het versterken van samenwerkingen binnen de regio Vitaal Vechtdal. Tegelijkertijd realiseren we ons dat de druk op de ouderenzorg blijft toenemen door arbeidsmarktkrapte, complexere zorgvragen en hogere verwachtingen van bewoners en hun netwerk.

Het proces van verandering en verbetering binnen onze zorgvastgoedstrategie zal in 2026 en de komende jaren onverminderd voortduren. We blijven werken aan toekomstbestendige locaties zoals nieuwbouw Aleida Kramer die voldoen aan de behoeften van zowel de zorgvraag als de bewoners. Dit betekent dat we niet alleen focussen op de ontwikkeling van nieuwe gebouwen, maar ook op het verbeteren en aanpassen van onze bestaande gebouwen, waarbij we de nadruk leggen op het creëren van een prettige woon- en leefomgeving.

In de komende jaren zetten we sterk in op het verder implementeren van technologische innovaties en het versterken van de betrokkenheid en zelfregie van bewoners. Door bewoners meer regie te geven over hun eigen zorg en leefomgeving, kunnen we de kwaliteit van leven verder verbeteren en tegelijkertijd de zorgverlening efficiënter en effectiever maken. Onze medewerkers spelen hierin een cruciale rol: zij zijn de drijvende kracht achter persoonsgerichte zorg en het versterken van de samenwerking met familie en het sociale netwerk van bewoners.

Met de betrokkenheid van onze medewerkers, het actieve meedenken en bijdragen van bewoners en hun netwerk, en de strategische partnerschappen in de regio, zijn wij ervan overtuigd dat we hoogwaardige, toegankelijke en toekomstbestendige zorg kunnen blijven leveren. Zo bouwen we verder aan een organisatie waarin kwaliteit, professionaliteit en verbondenheid hand in hand gaan, en waarin iedere stap vooruit bijdraagt aan waardige zorg voor de inwoners van vandaag en morgen.



*(Koersdocument 2024-2027)*

## Bouwsteen 1: Het kennen van de wensen en behoeften

Wij zijn Saxenburgh. Samen zorgen we voor een gezonde toekomst van onze regio. Van geboorte tot in de laatste levensfase. We staan met persoonlijke aandacht klaar voor iedereen die ons nodig heeft. Dat is de verantwoordelijkheid waar we elke dag ♥ voor werken. De druk op de zorg en ons werk is groot. Op deze weg door blijven gaan is niet vol te houden, de vraag naar zorg neemt alleen maar toe. Het vraagt om in beweging te blijven en stap voor stap vooruit te gaan. Dit doen we op een andere manier, op zijn Saxenburghs. Samen werken aan een fijne werkplek en goede zorg. We zijn met meer dan 2.000 mensen. Iedereen levert een bijdrage. Op de werkvloer kunnen we vast dingen anders doen. Door naar buiten te kijken en te leren van elkaar zien we nog beter wat er anders kan. De oplossingen vinden we samen. Van klein en behapbaar tot groots en meeslepend. Het vraagt lef om anders te doen en een volgende stap te zetten. We doen het op zijn Saxenburghs waar elke creatieve inbreng, oog voor detail en nuchtere blik ons op koers zet. (Koersdocument 2024-2027)

### Persoonsgerichte zorg en centraal stellen van cliënten en bewoners

Het centraal stellen van de wensen en behoeften van cliënten en bewoners was ook in 2025 een belangrijke pijler binnen onze zorgverlening. Persoonsgerichte zorg vraagt om open gesprekken, waarin bewoners, hun naasten en hun sociale netwerk aangeven wat voor hen ertoe doet. Dit vormt de basis voor zorg die aansluit bij hun dagelijkse routines, waarden, culturele achtergrond en persoonlijke voorkeuren. Het voorliggend veld (casemanagement, wijksteunpunten en dagbestedingen) levert een belangrijke bijdrage aan het uitstellen en verminderen van de zorgvraag door vroegtijdige ondersteuning, bieden van structuur en ontlasting van het netwerk. Ook in 2025 is verder gewerkt aan een hechtere samenwerking tussen professionals en mantelzorgers, zodat gezamenlijk kan worden toegewerkt naar een hoge kwaliteit van leven en waardige zorg.

Een belangrijk doel was de opvolging van de 0-meting vanuit de QuickScan Geriatrie revalidatie van 2024. Dit resulteerde in:

- Het op orde brengen van indicaties en urenregistratie
- Het vaststellen van de eerste vijf zorg- en behandeltrajecten
- Inzicht in de formatie behandeluren

Er is gewerkt aan een integrale ontwikkeling van de behandeldienst om gespecialiseerde zorg verder te integreren. De vakgroepen nam deel aan projecten zoals Samen Revalideren, Parkinson Expertise Team, scholing PDL en zelfstandige behandelprogramma's. Door ontwikkelen van samen omgaan met probleemgedrag.

De zichtbaarheid van de vakgroep werd versterkt door een betere vindbaarheid op de website. Van iedere behandelaar is nu een foto te vinden, samen met naam en functie. Dit draagt bij aan persoonlijke zorg omdat cliënten en verwijzers op voorhand kunnen zien met wie zij te maken krijgen. Het creëert herkenbaarheid, vertrouwen en verlaagt de drempel om contact op te nemen.



### Projecten in de ouderenzorg

#### Informele Zorg

Het project Informele Zorg richt zich op de ondersteuning door familie, netwerk en vrijwilligers bij de dagelijkse zorg van onze intramurale cliënten. De wijkverpleging sluit hierop aan door preventief en proactief te werken volgens 'de schijf van 5'. Door duidelijkheid te bieden over de mogelijkheden én grenzen van informele zorg en hierover structurele afspraken te maken, wordt de inzet van naasten duurzaam verankerd in het zorgproces. Familie en vrijwilligers krijgen passende ondersteuning en erkenning, terwijl medewerkers worden geïnformeerd, geschoold en getraind om zelfredzaamheid en betrokkenheid van naasten in de praktijk te stimuleren. Zo ontstaat een toekomstbestendige, efficiënte en op welbevinden gerichte samenwerking tussen formele en informele zorg.

Het project is in oktober 2024 gestart op locatie Oostloorn. Er is onderzoek gedaan naar kansen en knelpunten, zowel intern als extern. Er zijn twee informatieavonden geweest met bewoners en naasten en met medewerkers waarin informatie is gegeven over wat Informele zorg inhoudt en er is

opgehaald welke wensen en behoeften er liggen bij bewoners, naasten en medewerkers met betrekking tot informele zorg. Op basis hiervan is een plan van aanpak opgesteld om naasten actiever en structureel bij de zorg te betrekken. De opgehaalde informatie wordt gebruikt in de proeftuin.

De werkgroep werkt met grote betrokkenheid en heeft waardevolle inzichten opgehaald. Een concreet resultaat is een concept-placemat die het gesprek met naasten faciliteert over hun rol en mogelijkheden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de Cooping methode. Daarnaast zijn interne, ongeschreven regels blootgelegd die de vrijwillige inzet van naasten belemmeren.

Het project heeft enige vertraging opgelopen door de voorbereiding op de inzet van externe projectbegeleiding. Dit heeft geleid tot een tijdelijke verschuiving in de geplande voortgang. Echter, per 1 december is het akkoord voor deze externe ondersteuning ontvangen, wat nu resulteert in de inzet van twee implementatiecoaches en een externe coach. Ondanks de vertraging zijn de werkgroepen op locatie Oostloorn niet stil blijven staan. Ze zijn inmiddels verdergegaan met het uitproberen en testen van de instrumenten. Dit stelt de werkgroepen in staat om waardevolle feedback te verzamelen, wat cruciaal is voor de verdere verfijning van de instrumenten en de implementatie in het project.

### Welkomgesprek

Het project Welkomgesprek richt zich op het ontwikkelen van een warm, persoonsgericht werkproces voor de inhuizing van nieuwe bewoners in de woonzorgcentra van Saxenburgh. Het welkomgesprek vormt hierbij het eerste, betekenisvolle contactmoment — het startpunt van een gelijkwaardige samenwerking tussen bewoner, naasten en zorgprofessionals. Daarbij ligt de nadruk op het creëren van een thuisgevoel en het bespreken van verwachtingen, zelfredzaamheid en de rol van het netwerk. Dit project heeft een sterke relatie met de gesprekken met nieuwe bewoners, naasten voor informele zorg. Instrumenten worden op elkaar afgestemd.

Er is een nieuw format ontwikkeld en getest in de praktijk. Deze pilots hebben geleid tot zinvolle aanpassingen. Over het ideale moment van het gesprek wordt nog nagedacht: de eerdere wens om dit vóór opname thuis te voeren blijkt in de praktijk vaak lastig uitvoerbaar. Eind 2025 zijn de eerste gesprekken aan de keukentafel uitprobeerde wat tot grote tevredenheid heeft gezorgd bij zowel bewoner, naasten als medewerker.

Dit project sluit nauw aan op Informele Zorg en die afstemming verloopt goed. Wel is ook hier vertraging ontstaan door het onderbrengen van het project in “Zorg voor de Toekomst”, waardoor verdere ontwikkeling in 2026 wordt voortgezet.

### Samen redzaam

Het project Samen redzaam richt zich op het versterken van de eigen mogelijkheden van bewoners vanuit de principes van Positieve Gezondheid en zelfredzaamheid, ondersteund door passende zorgtechnologie zoals de Medido. Door bewoners te stimuleren dagelijkse handelingen waar mogelijk zelf te blijven uitvoeren, ontstaat meer autonomie voor hen én meer ruimte voor zorgprofessionals om zich te richten op warme en noodzakelijke zorg.



Na scholing en organisatorische voorbereiding is in oktober de pilot met de Medido gestart. Vier cliënten deden mee; twee zijn inmiddels gestopt. Er wordt gekeken naar verdere uitbreiding van de pilot om een goed beeld te krijgen van de inzetbaarheid van dit hulpmiddel. Tot nu toe lag de focus vooral op de Medido. Andere aspecten van zelfredzaamheid bleven daardoor nog onderbelicht. Ook dit project is gekoppeld aan *Zorg voor de Toekomst* en wordt tot de herstart in 2026 op een lager pitje voortgezet.

## Zorg voor de Toekomst

Het programma Zorg voor de Toekomst bundelt de samenhangende projecten Informele Zorg, Welkomstgesprek en Samen redzaam tot één integrale aanpak. Doel is een toekomstbestendig zorgmodel waarin bewoners meer regie ervaren, naasten actiever worden betrokken en medewerkers meer tijd en ruimte krijgen voor wat écht nodig is. Het programma richt zich op vijf thema's: visie en beleid, zelfredzaamheid, informele zorg & vrijwilligers, samenwerking met naasten & medewerkers en implementatie naar andere locaties. We starten op vier locaties en ontwikkelen op basis daarvan een blauwdruk voor implementatie op de overige vijf locaties.



De doelstellingen en projectorganisatie zijn helder geformuleerd. De aanvraag voor ondersteuning vanuit Waardigheid & Trots is inmiddels toegekend, waarmee het programma de benodigde basis heeft om verder te groeien. Na een zorgvuldige voorbereidingsfase wordt in januari 2026 de doorstart gemaakt.

Het draagvlak voor de gekozen koers is groot bij management, Cliëntenraad en Raad van Toezicht. Medewerkers zijn meegenomen en nieuwe teamleden worden tijdig aangehaakt. In de implementatie is veel aandacht voor gedragsverandering: *van zorgen voor naar samen zorgen met*.

T.a.v. de projecten was 2025 was een jaar van bouwen, leren en koers bepalen. We hebben elkaar gevonden in de ambitie om bewoners centraal te zetten, samen met hun naasten, in een levendige en veilige woonomgeving. Met de fundamenteën die dit jaar zijn gelegd, verwachten we in 2026 zichtbaar resultaat in het dagelijks leven van bewoners én medewerkers.

Samen blijven we in beweging, voor zorg die toekomstbestendig is én dichtbij blijft.

## Thuiszorg volgens Preventieve en Proactieve aanpak

Binnen saxenburgh Thuis wordt gewerkt volgens een preventieve en proactieve zorgaanpak, waarin informele zorg, samen redzaam zijn en vroegtijdig signaleren centraal staan. Deze basis sluit goed aan bij de intramurale zorg en zorgt voor een naadloze integratie van zorg- en ondersteuningsdiensten.

Belangrijke zorgcomponenten zoals wijkverpleging, huishoudelijke ondersteuning, casemanagement, dagbesteding en wijksteunpunten bewegen gezamenlijk in dezelfde richting: het bieden van passende zorg thuis die voorkomt dat zwaardere zorg noodzakelijk wordt. Door de begeleidingsplannen binnen de dagbesteding te herinrichten, kunnen we ons beter richten op het persoonlijke doel van de cliënt, wat bijdraagt aan een effectieve ondersteuning en begeleiding.

Er is bewust niet minder ingezet op uitbreiding van het VPT (Volledig Pakket Thuis), maar wel op het aanbieden van passende langdurige zorg thuis. Dit heeft geleid tot een stijging van het aantal cliënten met een MPT (Modulair Pakket Thuis), wat wijst op een verschuiving naar meer flexibele zorgmodellen. Saxenburgh Thuis groeit zowel in het aantal cliënten als in medewerkers, met een aanzienlijke uitbreiding in de domeinen van huishoudelijke ondersteuning en casemanagement dementie.

De recente ontwikkelingen laten zien dat de aanpak positieve resultaten oplevert. De groei in cliënten en medewerkers bevestigt de effectiviteit van de huidige zorgstrategie. Daarnaast wordt het ziekteverzuim aanzienlijk lager, wat wijst op een verbeterde werkervaring en tevredenheid bij medewerkers. Het uitgangspunt van passende zorg thuis blijft hierbij leidend en wordt steeds verder geoptimaliseerd. Dit succes wordt mede mogelijk gemaakt door duidelijke werkprocessen en een helder kader van visie en missie.

Hoewel de groei en de verlaging van ziekteverzuim positief zijn, is er ook ruimte voor verbetering op strategisch niveau:

- **Marktpositie verstevigen:** Er is behoefte aan verdere versterking van de marktpositie van SaxenburghThuis. Dit kan door actief in te spelen op de groeiende vraag naar zorg thuis en ons aanbod nog beter af te stemmen op de behoeften van cliënten.
- **Efficiënter werken:** Efficiëntie kan verder worden verhoogd door processen te stroomlijnen en werkmethodes te optimaliseren. Dit draagt niet alleen bij aan de kwaliteit van de zorg, maar ook aan de werkdruk en tevredenheid van medewerkers.

- Meer inzet van technologie: Technologie kan een cruciale rol spelen in het verbeteren van zowel de zorgverlening als de werkprocessen. Door slimme digitale oplossingen in te zetten, kunnen we zorg efficiënter organiseren, gegevens beter beheeren en de communicatie tussen zorgverleners en cliënten optimaliseren.

Het uitgangspunt blijft het leveren van passende zorg thuis, waarbij de intake- en evaluatieprocessen voortdurend worden verbeterd en altijd vanuit het perspectief van het cliëntdoel. Medewerkers worden gestimuleerd om initiatief te nemen en keuzes te maken, binnen de vastgestelde kaders, wat bijdraagt aan een dynamische en betrokken werkcultuur.

### **Spraakherkenning**

In het eerste en tweede kwartaal van 2025 heeft Saxenburgh de AI-functionaliteiten voor spraak gestuurd rapporteren en automatisch samenvatten getest binnen het ECD. De bereidheid onder gebruikers om deel te nemen aan de tests was groot. Desondanks bleek de spraakherkenning niet voldoende gebruiksvriendelijk, stabiel of accuraat. Ook de samenvatmodule vertoonde potentie, maar was nog niet betrouwbaar genoeg voor dagelijks gebruik.

Vanwege deze bevindingen wordt op dit moment niet gestart met spraak gestuurd rapporteren. Saxenburgh volgt de verdere ontwikkeling van beide functionaliteiten nauwgezet. Zodra de samenvatmodule voldoende accuraat blijkt, wordt implementatie opnieuw overwogen.

In 2026 staat een pilot 'Spraakherkenning 2.0' gepland, met een nieuwe leverancier. De voorbereidingen hiervoor zijn al begonnen, waarbij dezelfde testers worden ingezet om een eerlijke vergelijking mogelijk te maken.

### **Parkinson Expertise Team (PET)**

In 2025 is binnen Saxenburgh het Parkinson Expertise Team (PET) opgericht, een belangrijke stap in het versterken van gespecialiseerde en multidisciplinaire zorg voor bewoners met Parkinson of aan Parkinson verwante aandoeningen. Parkinson is de meest voorkomende chronische neurologische aandoening na Alzheimer en beïnvloedt bewegen, slikken, cognitie en zelfredzaamheid. Het aantal bewoners met deze aandoening neemt toe, waardoor deskundige, gecoördineerde zorg essentieel is.

Het PET ondersteunt behandelaren, artsen en zorgmedewerkers bij complexe zorgvragen over behandeling, medicatie en bewegingszorg, zodat bewoners optimale, persoonsgerichte zorg krijgen. Aanmeldingen verlopen via het medisch secretariaat, inclusief relevante achtergrondinformatie, zodat het team gericht kan adviseren en samenwerking wordt gewaarborgd.

Het team bestaat uit professionals aangesloten bij het landelijke Parkinson Net, waardoor kennis actueel en breed inzetbaar is. Met de oprichting van het PET kan Saxenburgh betere multidisciplinaire zorg bieden aan bewoners met complexe neurologische zorgvragen, wat bijdraagt aan kwaliteit van leven en zelfredzaamheid.

### **Open-deurenbeleid**

In lijn met de visie van Saxenburgh Ouderenzorg en de Wet zorg en dwang (Wzd, 2020) zijn leefcirkels ingezet om de bewegingsvrijheid van cliënten te vergroten en dwang te verminderen. In 2024 zijn leefcirkels succesvol geïmplementeerd op 't Welgelegen en Oostloorn, en sinds september 2025 ook in het Vlierhuis. Bewoners ervaren hierdoor meer regie over hun dagelijkse leefruimte en meer zelfstandigheid. Evaluaties in 2025 laten positieve resultaten zien, waarbij bewoners, medewerkers en familie actief zijn betrokken. Tegelijkertijd zijn er aandachtspunten, met name op het gebied van systeembeheer, gebruiksgemak en rolverdeling bij ondersteuning.

Voor 2026 ligt de focus op verdere optimalisatie van de ondersteuning en het beheer van leefcirkels, uitbreiding naar andere locaties en het structureel borgen van persoonsgerichte vrijheid en veiligheid. Het open-deurenbeleid ondersteunt dit proces door bewoners en vertegenwoordigers actief te betrekken bij beslissingen rondom leefcirkels en dagelijkse zorg, waardoor transparantie, vertrouwen en kwaliteit van leven worden versterkt.

### **Behandelprogramma GRZ en samen revalideren**

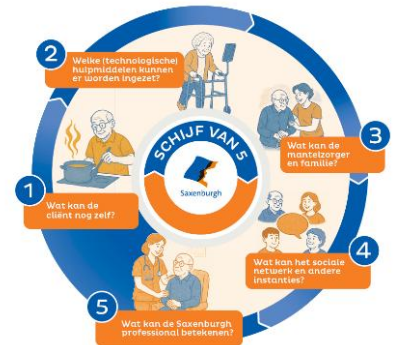
Het project behandelprogramma's is gestart binnen de geriatrische revalidatie om een integraal

beleid zowel fysiek als digitaal op te zetten. De client heeft meer regie over hun eigen revalidatieproces. Afgelopen jaren zijn er veel goede initiatieven ontwikkeld maar niet vanuit een multidisciplinaire samenwerking/aanpak en was er gebrek aan één centraal overzicht van het behandeltraject voor alle zorgprofessionals. Waardoor samenwerking en kennen van elkaars expertise hierdoor bemoeilijkt werd. Door inzet van deze behandelprogramma's is er meer focus op behandelduur, behandelrequentie en verminderen van de ligduur. In tweede kwartaal zullen we starten met fase twee om de behandelprogramma's te ontwikkelen en te implementeren op de locatie. Het Samen Revalideren Traject is een methode om naasten beter bij de revalidatie te betrekken. Vanaf dag 1 van de opname revalideert u samen met uw naaste. Vanaf de opnamedag weet uw naaste wanneer (data en tijden) en hoe ze samen met u mee kunnen revalideren.

## Bouwsteen 2: 'Het bouwen van netwerken'

### Het netwerk van de bewoner

In 2025 is verdere voortgang geboekt in het betrekken van het netwerk van bewoners bij hun zorg. Saxenburgh Thuis ondersteunt cliënten om langer thuis te blijven wonen door wijksteunpunten, casemanagement dementie, dagbesteding en huishoudelijke ondersteuning vroegtijdig te betrekken. Met het 5-stappenplan wordt binnen de wijkverpleging ingezet op eigen regie, inzet van het netwerk en passende technologie. De zorg sluit aan op de vaardigheden, routine en leefwereld van de oudere, waardoor onnodige instroom naar zwaardere zorg wordt voorkomen en doorstroom soepeler verloopt.



Reablement "schijf van 5"

Het versterken van het netwerk rondom de bewoner kreeg veel aandacht. Zo heeft familie actief meegedacht over nieuwe welzijnsactiviteiten, waardoor bewoners weer enthousiast werden om deel te nemen aan sociale bijeenkomsten. Deze samenwerking tussen familie en zorgmedewerkers laat zien hoe waardevol het vroegtijdig betrekken van het netwerk kan zijn. De opgedane ervaringen zijn geëvalueerd en verder verfijnd, zodat het concept in 2026 breder uitgerold kan worden naar andere locaties.

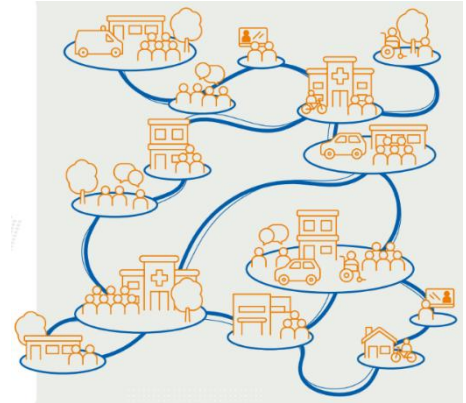
De locaties van dagbesteding, wijksteunpunten en andere onderdelen van Thuis sluiten in 2025 beter aan bij de behoefte van cliënten in de regio. Door het sluiten van een niet rendabele dagbesteding in 2025, concentratie van activiteiten en het helder positioneren van functies ontstaat een toegankelijk en efficiënt netwerk van voorzieningen dat het langer thuis blijven wonen ondersteunt.

### Versterking eerstelijnszorg in het Vechtdal

In 2025 is de samenwerking binnen de eerstelijnszorg in het Vechtdal verder versterkt. Professionals uit zorg en sociaal domein, gemeenten en inwoners werken gezamenlijk aan toegankelijke, toekomstbestendige zorg. Dit traject maakt onderdeel uit van de landelijke impuls 'versterking eerstelijnszorg 2030' en richt zich op het vormen van hechte wijkverbanden waarin huisartsenzorg, wijkverpleging, apothekers, paramedici en sociaal professionals samenwerken. Door kennis te delen, bestaande initiatieven te benutten en zorg beter af te stemmen op de behoeften van inwoners, wordt zowel de kwaliteit van zorg als het werkplezier van professionals bevorderd. Saxenburgh is hierin een actieve partner.

Op regionaal niveau heeft Saxenburgh bijgedragen aan samenwerking binnen Vitaal Vechtdal en de programma's Vitaal ouder worden, Gezond leven & preventie en Zorginnovatie & -transformatie. In 2025 zijn belangrijke resultaten bereikt, zoals:

- Verdere inrichting (2026) van het Medisch Generalistisch Zorg (MGZ) in de regio Vechtdal.
- Doorontwikkeling van semi-acute opvang (triagebedden) voor ouderen met een niet medisch-specialistische zorgvraag en inrichten van ambulante geriatrisch team
- Versterking van digitale hulpmiddelen en technologie, zoals leercirkels, automatische medicijndispensers en digitaal aftekenen.
- Inzet op positieve gezondheid, reablement en de schijf van vijf.
- Implementeren handreiking kwetsbare ouderen thuis
- Versterking eerstelijnszorg, ecosysteem met hechte wijkverbanden.



Daarnaast zijn bestuurlijke en inhoudelijke verantwoordelijkheden helder belegd binnen regionale projecten, waardoor voortgang structureel wordt gemonitord en samenwerking tussen partners wordt versterkt. Regionale werkaafspraken rond wondzorg, proactieve zorgplanning en de implementatie van de handreiking kwetsbare ouderen thuis dragen bij aan het versterken van de eerstelijnszorg en optimale afstemming tussen zorgpartners.

Samengevat heeft 2025 Saxenburgh en de regionale partners een stevige basis gegeven voor netwerkgerichte zorg: bewoners worden actiever betrokken, samenwerking met familie en mantelzorgers wordt versterkt en de zorg in de regio wordt beter georganiseerd en toekomstbestendig gemaakt.

### Het netwerk van de organisatie

Belangrijke samenwerkingsverbanden, zoals het Regionaal Overleg Acute Zorgketen (ROAZ) en Samen Gezond IJssel-Vecht (SGIJV), zijn verder benut om landelijke en regionale doelstellingen uit het Integraal Zorg Akkoord (IZA), WOZO, GALA en de visie Eerstelijnszorg 2030 praktisch te vertalen naar de regio Vechtdal. Binnen Vitaal Vechtdal is een duidelijk bestuurlijk en inhoudelijk kader gelegd voor alle projecten, waardoor voortgang actief wordt gemonitord en gedeelde verantwoordelijkheden zijn geborgd.

In 2025 zijn verschillende resultaten geboekt die bijdragen aan betere zorg in de regio:

- Verdere ontwikkeling van Medisch Generalistische Zorg (MGZ) in het Vechtdal en Coevorden.
- Realisatie van semi-acute opvang voor ouderen met een niet medisch-specialistische zorgvraag (triagebedden)
- Inzet op positieve gezondheid, reablement en de schijf van vijf.
- Versterking van digitale zorgmiddelen en technologie, zoals leercirkels, automatische medicijndispensers en digitaal aftekenen.
- Verdere uitvoering van het project Buur&zo, gericht op lokale participatie en ondersteuning van ouderen in de wijk.
- Aansluiten bij project 'Leren transformeren – Van zorg naar gezondheid' van Vitaal Vechtdal.

Daarnaast zijn belangrijke stappen gezet in de voorbereiding en planning van nieuwe regionale initiatieven:

- Respijtzorg voor mantelzorgers.
- Medisch specialistische zorg thuis.
- Doorontwikkeling van semi-acute opvang en realisatie van een ambulante expertiseteam geriatricie.
- Regionale werkaafspraken rondom wondzorg.
- Proactieve zorgplanning en implementatie van de handreiking kwetsbare ouderen thuis.
- Versterking van de eerstelijnszorg door nauwe afstemming met huisartsen, geriaters en andere partners.

Dankzij deze samenwerking is in 2025 een stevige basis gelegd om zorg in de regio Vechtdal toekomstbestendig te maken, beter af te stemmen op de behoeften van inwoners en de samenwerking tussen formele en informele zorg te versterken. Het netwerk rondom de organisatie zorgt ervoor dat Saxenburgh actief bijdraagt aan een geïntegreerde, toegankelijke en kwalitatief hoogwaardige ouderenzorg.

In 2026 werkt Saxenburgh actief aan regionale samenwerking om de zorg continu te verbeteren. Binnen Medisch Generalistische zorg (MGZ) wordt verder gewerkt met het vaststellen van een duidelijke en gedragen taakverdeling tussen huisarts en specialist ouderengeneeskunde. Het onderzoeken of er één centraal locatie/meldpunt ontwikkelt kan worden voor ouderen met een Wlz indicatie en het beschikbaar maken van reguliere zorg (overdag) en in de ANW- uren (spoedzorg) voor alle inwoners met een Wlz indicatie (ongeacht hoe ze wonen) Daarnaast wordt het zorgaanbod (MPT/VPT) afgestemd op de veranderende regionale zorgvraag, zodat cliënten op de juiste plek de juiste zorg ontvangen.

## Bouwsteen 3: Het werk organiseren

### Gedeeld leiderschap en continue verbeteren

Het thema gedeeld leiderschap werd concreet zichtbaar bij een team dat verantwoordelijk was voor de zorg van meerdere bewoners met uiteenlopende zorgbehoeften. Door gebruik te maken van verbeterborden en gezamenlijke werkgroepen, konden teamleden zelf oplossing en aandragen voor werkprocessen.



Gedeeld  
leiderschap

In 2025 zijn er 11 medewerkers Green Belt opgeleid en 10 medewerkers getraind in leiderschap. Daarnaast zijn er diverse workshops georganiseerd: KATA<sup>1</sup> vier keer, werken met borden één keer en werken met A3 drie keer. In de ouderenzorg zijn er vier Gemba's uitgevoerd, specifiek gericht op het werken met borden. Met deze activiteiten wordt de kennis en toepassing van Lean-methodieken binnen de organisatie versterkt. De trainingen en workshops dragen bij aan het vergroten van vaardigheden bij medewerkers, verbeteren van werkprocessen en het stimuleren van samenwerking en continue verbetering op de werkvloer. Hierdoor wordt een structurele verbetering van kwaliteit en efficiency ondersteund.

Het principe van continue verbeteren kreeg invulling via een duidelijke PDCA-cyclus. Op alle locaties werden wekelijkse verbeterborden ingezet, met maatwerk per locatie. Op meerdere locaties is een dagstart ingevoerd. Op wijk- en teammanagersniveau werd het focusbord onderdeel van de reguliere overlegstructuur. Het optimaal gebruiken van de verbeterborden kan efficiënter. Hiervoor is ondersteuning van een externe organisatie ingezet en zijn plannen gemaakt om in 2026 een interne verbeterorganisatie op te zetten. Er is een helder escalatieproces middels de borden structuur is ingevoerd. Verbeterpunten liggen bij terugkoppeling naar medewerkers en doorlooptijd bij escalatie, omdat de cultuur soms nog neigt naar het zelf lang oplossen van problemen.

### **Wat we hebben bereikt in 2025:**

- Teams hebben meer eigenaarschap genomen in het verbeteren van werkprocessen.
- Het werken met borden is ingevoerd op alle locaties.
- Een helder escalatieproces is ingevoerd (kwaliteits-, locatie-, focus- en koersbord).
- Het kwaliteitsdenken is structureel onderdeel van het dagelijks werk.
- Versterken van duaal leiderschap binnen de wijkverpleging.
- Samenvoegen van roosters binnen Thuiszorg (waardoor meer regie en verantwoordelijkheden binnen het team)

### **Onze focus voor 2026:**

- Kortere doorlooptijden in escalaties (locatie- focus- en koersbord) met de terugkoppeling naar medewerkers.
- Inrichten van een interne verbeterorganisatie.
- Verder versterken van gedeeld leiderschap in alle teams

---

<sup>1</sup> Kata, A3 en Gemba zijn werkvormen uit onze verbetermethodiek geïnspireerd vanuit de Lean methodieken.

## Samen omgaan met probleemgedrag

In 2025 is binnen Saxenburgh verder gewerkt aan het Samen omgaan met probleemgedrag (SOMP) initiatief, gericht op bewoners met dementie en uitgebreide neurocognitieve stoornissen die probleemgedrag vertonen. Dit initiatief biedt zorgprofessionals een gestructureerde, cliëntgerichte aanpak om probleemgedrag effectief te hanteren. Het doel is om met een methodische benadering het welzijn van bewoners te waarborgen, met aandacht voor zowel de bewoner als hun netwerk.

Samen omgaan met probleemgedrag (SOMP) heeft bijgedragen aan een betere zorgverlening door zorgprofessionals handvatten te bieden voor het omgaan met gedrag dat lijdensdruk of gevaar met zich meebrengt. De samenwerking met het netwerk van bewoners speelt hierbij een belangrijke rol.

### **Wat we hebben bereikt in 2025:**

- SOMP is breder toegepast op afdelingen en in omgang overleggen.
- GVP'ers zijn opgeleid en nemen een grotere rol in de uitvoering. Het beleid is onder alle gebruikers geëvalueerd van waaruit een aangepast beleid geschreven wordt.
- Werkwijze is aangepast aan richtlijnen en wetgeving, waaronder Wet Zorg en Dwang.
- Multidisciplinaire aanpak is duidelijker vastgelegd.

### **Onze focus voor 2026:**

- Multidisciplinaire samenwerking verder systematisch organiseren.
- Actievere en structurele betrokkenheid van bewoners en familie.
- Volledige uitrol op somatische afdelingen.
- Er wordt gestreefd naar een meer gestructureerde samenwerking met GVP/GVS en psychologen, waarbij de inzet van psychologische ondersteuning afhankelijk is van de beschikbare bezetting.

## Testen werkplekken

In 2025 is binnen de ouderenzorglocaties gestart met het testen van verschillende werkplekken. Teams hebben drie soorten werkplekken uitgeprobeerd: vaste pc's, laptops op kar en grotere Surface-apparaten op kar. De pilot vond per locatie plaats gedurende ongeveer drie maanden en werd geëvalueerd aan de hand van een checklist, begeleid door de HBO-Verpleegkundige.

Het doel van deze pilot was niet alleen om te bepalen welke werkplek het beste aansluit bij de toekomstige werkwijze, persoonsgerichte zorg en efficiënte rapportage, maar ook om de regie en medezeggenschap van medewerkers te verhogen. Door hen actief te betrekken bij de besluitvorming, werd er een keuze gemaakt die optimaal aansluit bij de dagelijkse praktijk. De meeste locaties hebben inmiddels hun definitieve werkplekken gekozen, terwijl één locatie dit in 2026 zal afronden.

### **Wat we hebben bereikt in 2025:**

- Start pilot met drie soorten werkplekken op alle ouderenzorglocaties: vaste pc's, laptops op kar en grotere Surface-apparaten op kar.
- Teams evalueerden gebruikservaring via checklist, begeleid door HBO-Verpleegkundigen.
- Medewerkers actief betrokken bij besluitvorming over inrichting van werkplekken.
- De meeste locaties hebben hun definitieve werkplekken gekozen.

### **Onze focus voor 2026:**

- Afronden van de pilot op de laatste locatie.
- Ouderenzorg brede implementatie van de gekozen werkplekken. Borging van werkplekken passend bij toekomstige werkwijze, efficiënt rapporteren en persoonsgerichte zorg.

## Maaltijdzorg en duurzaamheid

In 2025 is het beleid rondom Eten en Drinken herzien en snel goedgekeurd in samenwerking met facilitair en de cliëntenraad. Tevens is het traject rondom voedselverspilling opgestart in samenwerking met Huuskes waarmee inzicht werd verkregen in de omvang van verspilling en mogelijkheden werden ontwikkeld voor duurzamere werkwijzen. De meting vond plaats op drie locaties en heeft waardevolle inzichten opgeleverd die bijdragen aan een efficiënter maaltijdproces.



Duurzaamheid

Voor 2026 ligt de focus op het verder terugdringen van voedselverspilling. Op basis van de metingen en de evaluatie in januari 2026 zullen concrete stappen worden gezet om het maaltijdproces zowel duurzamer als kostenefficiënter te maken. De uiteindelijke bedoeling is om deze aanpak als blauwdruk voor de gehele ouderenzorg te implementeren.

### **Wat we in 2025 hebben bereikt:**

- Beleid Eten en Drinken herzien en goedgekeurd in samenwerking met facilitair en de cliëntenraad.
- Start van het voedselverspillingstraject in samenwerking met Huuskes.
- Metingen op drie locaties leverden inzicht op in verspilling en mogelijkheden voor een efficiënter maaltijdproces.

### **Onze focus voor 2026:**

- Voortzetten van het terugdringen van voedselverspilling op basis van de metingen en evaluatie.
- Implementeren van een duurzaam en kostenefficiënt maaltijdproces, als blauwdruk voor de hele Ouderenzorg.
- Verdere optimalisatie van maaltijdzorg om bewoners meer eiwitrijk en gezond te laten eten.

## Zenya Boost

Begin 2025 is Zenya Boost gestart als krachtig middel om actuele thema's gericht onder de aandacht te brengen. Met Zenya Boost worden kwaliteit en veiligheid versterkt, nieuwe initiatieven versneld uitgerold en belangrijke onderwerpen structureel herhaald. Het zorgt voor beweging in de organisatie door medewerkers uit te nodigen om mee te denken, de dialoog te voeren en actief bij te dragen. Afgelopen jaar is Zenya Boost vijf keer succesvol ingezet voor de thema's Qualicor Europe (voorbereiding op de externe audit), het Convenant Medische Techniek, ongewenst gedrag, informatiebeveiliging en veilig incident melden. In het komende jaar worden opnieuw vier brede organisatie brede thema's gelanceerd.

Daarnaast start een pilot waarbij locaties zelf Zenya Boost kunnen inzetten om lokale, actuele onderwerpen onder de aandacht te brengen. Voor iedere campagne worden alle medewerkers uitgenodigd, zodat iedereen betrokken blijft bij wat er speelt en bijdraagt aan bewustwording en gewenst gedrag.

### **Wat we hebben bereikt in 2025:**

- Vijf brede campagnes uitgevoerd op thema's zoals veiligheid, auditvoorbereiding en professionele omgang.
- Medewerkers zijn actief betrokken bij bewustwording en naleving.

### **Onze focus voor 2026:**

- Vieren van nieuwe organisatie brede campagnes.
- Pilot waarbij locaties eigen campagnes kunnen inzetten.

## Optimalisatie van Veilig Incident Melden (VIM)

De optimalisatie van VIM is gestart in januari 2025, gebaseerd op input van medewerkers uit de praktijk. Het doel is een VIM-module die beter aansluit op de huidige behoeften, de nieuwe Zenya-functionaliteiten benut en het meldproces sneller en eenvoudiger maakt met minder registratielast. De projectaanpak werd ondersteund door een projectgroep kwaliteit en veiligheid, managers, een werkgroep, een klankbordgroep en een stuurgroep. In januari 2026 gaat het vernieuwde VIM-formulier live, met belangrijke verbeteringen zoals signaalmeldingen die automatisch worden afgesloten en op trendniveau worden geanalyseerd.

Het formulier is vereenvoudigd door overbodige velden te verwijderen, de 5x waarom-analyse werd toegevoegd als alternatief voor de visgraatanalyse, en de 'wat moet ik doen'-tabel vermindert de handelingen voor VIM-teams. Melders en betrokken medewerkers worden beter geïnformeerd over de voortgang en er zijn duidelijke kaders voor VIM-teams.

#### **Wat we hebben bereikt in 2025:**

- Optimalisatie VIM gestart met intensieve betrokkenheid uit de praktijk.
- Kortere meldformulier en minder administratieve lasten.
- Introductie van signaalmeldingen en verbeterde analyses.
- Duidelijke rolverdeling binnen VIM-teams.

#### **Onze focus voor 2026:**

- Livegang vernieuwd VIM-formulier in januari.
- Verbeterde communicatie over voortgang en opvolging richting melders

### **Nieuw leermanagementsysteem JEL**

Eind 2025 heeft Saxenburgh een nieuw, eigentijds leermanagementsysteem (JEL) geïmplementeerd. De livegang vond plaats op 11 november en bood medewerkers een moderne, frisse omgeving die gemakkelijk bereikbaar is. Het systeem bevat een overzichtelijke persoonlijke pagina en geactualiseerde kwaliteitspaspoorten (KPP). Hiermee hebben we dit jaar 2025 ook het KPP meer professionaliteit gegeven, daarnaast is er voor elke zorgmedewerker en aandachtsvelders een op maat gemaakt KPP.

Het nieuwe JEL ondersteunt medewerkers in hun professionele ontwikkeling, maakt leeractiviteiten overzichtelijker en draagt bij aan een continue verbetering van kennis en kwaliteit binnen de organisatie. Tevens geeft het beter inzicht in de voortgang van de medewerker als stuurinformatie. Via het intranet werden medewerkers geïnformeerd over de eerste stappen en verdere functionaliteiten van het systeem. Ook waren er inloopsessies waar medewerkers terecht konden voor hulpvragen.

#### **Wat we hebben bereikt in 2025:**

- Implementatie JEL afgerond op 11 november.
- Nieuwe persoonlijke omgeving en geactualiseerde kwaliteitspaspoorten.
- Medewerkers ondersteund via inloopsessies en informatie via intranet.

#### **Onze focus voor 2026:**

- Verdere doorontwikkeling functionaliteiten.
- Meer inzicht in voortgang en stuurinformatie voor leidinggevenden.

### **‘HOE DAN? – De ouderenzorg van de toekomst’**

Op 12 juni namen teamleiders en HBO-V'ers deel aan een interactieve sessie over de ouderenzorg van de toekomst. Er is teruggeblikt op lopende projecten, besproken wat er speelt binnen de organisatie en de aankomende veranderingen toegelicht. Verschillende werkvormen en hulpmiddelen, zoals de "kletsplot" en gesprekskaarten, zijn getest en nu beschikbaar voor alle locaties. De sessie had als doel medewerkers actief te betrekken bij veranderingen en hen handvatten te bieden om toekomstbestendige, persoonsgerichte zorg vorm te geven. De input wordt meegenomen naar de vervolgsessie in Q1 2026.

#### **Wat we hebben bereikt in 2025:**

- Een interactieve sessie georganiseerd voor teamleiders en HBO-Verpleegkundigen over toekomstbestendige ouderenzorg.
- Nieuwe hulpmiddelen zoals gesprekskaarten en de kletsplot geïntroduceerd en beschikbaar gemaakt op alle locaties.
- Medewerkers actief betrokken bij innovatie en samenwerking.

#### **Onze focus voor 2026:**

- De input uit de sessie wordt uitgewerkt in een vervolgbijeenkomst in Q1.

- Meer aandacht voor persoonsgerichte en toekomstbestendige zorg in teams.
- Hulpmiddelen structureel inzetten om dialoog en samenwerking te versterken.

### Medezeggenschap versterken in de ouderenzorg

In 2025 hebben we actief ingezet op het vergroten van medewerkerszeggenschap, onder andere door deelname aan de Monitor Zeggenschap. De minimale respons van 35% werd behaald, met een resultaat van 46%. De inzichten uit deze monitor helpen ons werkplezier te verbeteren, besluitvorming dichterbij de teams te leggen en de zorgkwaliteit te versterken. Het enthousiasme en eigenaarschap van medewerkers tijdens deze campagne zijn waardevolle voorbeelden van medezeggenschap in de praktijk.

De uitkomsten van de monitor worden in 2026 gebruikt om gericht te verbeteren. Elk team stelt dan een concreet doel om zeggenschap en gedeeld leiderschap te versterken. Door de regie bij de teams te leggen, vergroten we betrokkenheid, autonomie en gezamenlijk leiderschap, zodat zeggenschap een vanzelfsprekend onderdeel wordt van ons dagelijks werk, ten goede van medewerkers en bewoners.

Locatie	Populatie	Respons	Respons %
Care/VVT	585	269	46%

*respons monitor zeggenschap*

#### Wat we hebben bereikt in 2025:

- Deelname Monitor Zeggenschap met 46% respons.
- Bewustzijn en betrokkenheid van medewerkers vergroot.

#### Onze focus voor 2026:

- Resultaten Monitor Zeggenschap benutten voor gerichte verbeteracties.
- Elk team stelt een doel voor versterking zeggenschap en leiderschap.

### Samenroosteren: werken aan een gezond en flexibel roosterbeleid

In 2025 is extra ingezet op een gezond en flexibel roosterbeleid, met de 'Samenroosteren'-bijeenkomsten waarin medewerkers en leidinggevenden gezamenlijk optimalisatiekansen voor roosters bespreken. Dit heeft het bewustzijn vergroot dat gezond roosteren een gedeelde verantwoordelijkheid is, wat bijdraagt aan een betere werk-privébalans en zorgcontinuïteit.

Door roosters van dagbestedingslocaties samen te voegen en de planning voor huishoudelijke ondersteuning te digitaliseren, zijn overzicht, flexibiliteit en inzetbaarheid van personeel verbeterd. De verantwoordelijkheid voor roosterinrichting is verlegd naar wijkverpleegkundigen en wijkteams, wat zorgt voor meer continuïteit en eenvoudiger plannen op basis van actuele vraag en beschikbaarheid. In het najaar van 2025 werd een zomerevaluatie uitgevoerd via een waarestroomanalyse, wat leidde tot verbeteringen in vakantieplanning en samenwerking tussen het planroosterbureau en teamleiders.

In 2026 wordt het werk verder geoptimaliseerd door zorgtechnologie, zoals spraak gestuurd rapporteren en slimme incontinentiematerialen, en door versterking van digitale vaardigheden. Samenroosteren wordt organisatie breed ingevoerd, waarbij de effecten op werkdruk en welzijn gemonitord worden, met als doel een gezonde woon- en werkomgeving voor zowel medewerkers als bewoners.

#### Wat we hebben bereikt in 2025:

- Bijeenkomsten samen roosteren uitgevoerd op alle locaties.
- Teams denken actief mee over een gezond en werkbaar rooster.
- Basis gelegd voor flexibeler en toekomstgericht roosterbeleid.
- Er is een casemanager aangesteld. De casemanager begeleidt de intensieve casussen. Ook is er gestart met coaching. De casemanager heeft een aantal TL'ers getraind in verzuimbegeleiding. De bedoeling is dat de TL'ers elkaar als peer helpen/coachen.

#### Onze focus voor 2026:

- Organisatie brede invoering samen roosteren.
- Monitoring van effecten op werkdruk, continuïteit en werk-privébalans
- In proeftuinen onderzoeken we hoe andere inzetbaarheid dan het huidige basisdienstenpatroon kan bijdragen aan betere kwaliteit. Zo ontstaat een nieuw, minimaal dienstpatroon dat uitgaat van wat écht nodig is en het werk anders laat organiseren.

### Technologie en digitalisering

Ook op technologisch gebied boekte Saxenburgh in 2025 mooie vooruitgang. Deze innovaties zorgen voor meer overzicht en ondersteunende data, efficiëntere werkprocessen en hogere kwaliteit van zorg.

#### Wat we hebben bereikt in 2025:

- Evaluatie leercirkels op twee locaties.
- Digitaal aftekenen medicatie op alle locaties.
- In navolging op de wijkverpleging: Start implementatie Medimo.
- Introductie zorgapp Saxenburgh Thuis.
- Pilot spraak gestuurd rapporteren.
- Inzet druppelbril en helpsoq (thuiszorg)



#### Onze focus voor 2026:

- Verdere opschaling technologische toepassingen.
- Onderzoek naar uitbreiding leercirkels binnen meer locaties.
- Arbeidsbesparing door inzet van slimme zorgtechnologie.
- Programma van eisen opstellen voor het nieuwe ECD.
- Pilot spraakherkenning 2.0. en inzet slimme inco
- Uitvoering van nulmeting zorgdomotica om de huidige stand van zaken te evalueren.
- Opstellen van een gezamenlijk plan met collega organisatie voor (eventuele) inzet van de zorgcentrale, met focus op optimale ondersteuning en efficiëntie.
- Onderzoeken (mogelijkheden) beeldbellen

In 2025 zijn belangrijke stappen gezet in het organiseren van werkprocessen, het versterken van samenwerking en het inzetten van technologie binnen Saxenburgh. Dit vormt de basis voor de verdere uitwerking van Bouwsteen 3 in 2026, waarin de focus ligt op toekomstbestendige ouderenzorg, efficiënte werkprocessen en betrokken medewerkers.

### Power BI Cloud

Voor de ouderenzorg zijn in 2025 verschillende belangrijke verbeteringen doorgevoerd. De BI-afdeling heeft in 2025 Power BI Cloud geïmplementeerd. Hierdoor zijn er meer en betere mogelijkheden ontstaan voor dashboards, en beschikken eindgebruikers over verbeterde inzichtsmogelijkheden.

#### Wat we hebben bereikt in 2025:

##### Project CVS

In 2025 is het Client Volg Systeem (CVS) geïmplementeerd. Hiermee is het volledige proces – van vraag, aanmelding en wachtlijst tot plaatsing van cliënten – gestroomlijnd.

De BI-afdeling heeft diverse dashboards opgeleverd (of levert deze binnenkort op), waaronder:

- Wachtlijstinzicht
- Werklijst Zorgbemiddeling
- Dashboards voor het CVS-proces
- Nieuw bedbezettingsoverzicht

De verwachting is dat dit project begin 2026 volledig is afgerond.

### Uitbreiding OZ-dashboards

In 2025 zijn de Productie-OZ-dashboards uitgebreid met extra inzichten, waaronder:

- Capaciteitsinzicht per locatie, inclusief begroting en werkelijke productie
- Trendoverzichten van de verschillende zorgmodules
- Uitgebreide ZZP-mix-inzichten
- Kostenoverzicht van Personeel, Materiaal en Kapitaallasten

- Overzicht van de inzet van functies per cliënt
- nieuw ziekteverzuimdashboard ontwikkeld dat aansluit op de Vernet-cijfers.

#### **Onze focus voor 2026:**

- Vernieuwing van de exploitatie- en personeelsdashboards
- Ontwikkeling van een in- en uitstroomdashboard
- Ontwikkeling van een integraaldashboard waarin productie, personeel en exploitatie samenkomen

#### **Zorgpad Stervensfase**

In 2025 zijn belangrijke stappen gezet in de verbetering van palliatieve zorg. Een belangrijke mijlpaal was de voorbereiding en start van de pilot Zorgpad Stervensfase in ons ECD, gericht op betere registratie, begeleiding en coördinatie van zorg in de stervensfase. De pilot begon op 1 december 2025 op drie locaties, waar zorgmedewerkers werden getraind door collega's met eerdere ervaring in de testomgeving. Voor team Saxenburgh Thuis zijn de voorbereidingen getroffen, zodat zij begin 2026 kunnen starten. Ervaringen uit de pilot worden verzameld voor een evaluatie in februari 2026, waarna een gefaseerde uitrol over alle locaties wordt gepland.

#### **Wat we hebben bereikt in 2025:**

- Pilot voorbereid en startklaar gemaakt op de drie pilot locaties.
- Handleiding Zorgpad Stervensfase opgesteld en tijdelijk beschikbaar gesteld als bijlage, met planning voor publicatie.
- Teams meegenomen in het concept en feedback verzameld over werkbaarheid en gebruiksgemak.
- Eerste stappen gezet richting uniforme registratie van palliatieve zorg in het ECD, met focus op kwaliteit, regie voor bewoners en duidelijke rolverdeling.

#### **Onze focus voor 2026:**

- Start pilot bij Saxenburgh Thuis begin januari.
- Evaluatie van de pilot begin februari 2026.
- Doorvoeren van verbeterpunten op basis van ervaringen uit de pilot.
- Gefaseerde uitrol van het Zorgpad Stervensfase naar alle locaties na evaluatie.
- Zorgprofessionals blijven trainen en begeleiden in het gebruik van het Zorgpad, zodat palliatieve zorg structureel en eenduidig wordt vastgelegd.

#### **Langdurige zorg thuis**

Saxenburgh Thuis werkt volgens de Schijf van Vijf en richt zich op een preventieve en proactieve aanpak. Wijkverpleging, huishoudelijke ondersteuning, casemanagement dementie, dagbesteding en wijksteunpunten werken samen aan passende zorg die zwaardere zorg voorkomt. Vroegtijdig signaleren en het doel van de cliënt staan centraal in de ondersteuning. We richten ons op langdurige zorg thuis, met een stijging in cliënten met een MPT en geen significante uitbreiding naar VPT. De principes van de Schijf van Vijf sluiten aan bij de projecten "informele zorg" en "samen redzaam", en bereiden ons voor op een mogelijke stap naar beschermd wonen.

## Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen

In 2025 zijn belangrijke stappen gezet om het leren en ontwikkelen van medewerkers binnen Saxenburgh verder te versterken. Eerdere jaren legden hiervoor de basis, met aandacht voor zelfregie, werkplezier en persoonlijk leiderschap. Medewerkers dachten actief mee via focusgesprekken, verbeterborden en teamoverleggen, waardoor hun input direct heeft bijgedragen aan verbeteringen in de dagelijkse zorg.

De versterking van digitale vaardigheden was in 2025 gepland, maar wordt doorgeschoven naar 2026 omdat eerst duidelijk moet worden wat medewerkers precies nodig hebben. Met de introductie van het nieuwe Learning Management System (JEL) kunnen medewerkers scholingen nu makkelijker volgen, passend bij hun werkzaamheden en gericht op het effectief inzetten van digitale hulpmiddelen en zorgtechnologie.

Daarnaast zijn verbeterpunten uit de evaluatie van de organisatiestructuur per locatie besproken met teams, waardoor de PDCA-cyclus en een open aanspreekcultuur verder zijn verankerd. Teamleiders hebben in Q4 aanvullende scholing gevolgd op het gebied van leiderschap, samenwerking en persoonlijke ontwikkeling, wat bijdraagt aan meer eigenaarschap bij medewerkers.



In november 2025 stond het thema Vrouw & Vitaal, De kracht van balans centraal tijdens een inspirerende bijeenkomst over positieve gezondheid, werk-privébalans en vitaliteit. De grote betrokkenheid onder medewerkers maakt dat dit initiatief in 2026 zeker een vervolg krijgt.

### Qalicor Europe

In juni 2025 de tweede sequentiële audit uitgevoerd binnen het kader van de normenset *Langdurige Zorg*. Deze normenset is getoetst via de tracer *Van aanmelding tot overlijden*. De auditor heeft diverse locaties bezocht en gesprekken gevoerd met medewerkers, cliënten en vertegenwoordigers. Uit de toetsing blijkt dat de toegang tot zorg tijdig en gecoördineerd verloopt, bewonersperspectief goed is geborgd en zorgprofessionals werken volgens vastgestelde kwaliteits- en veiligheidsprocedures binnen het ECD. De leefomgeving is huiselijk en passende dagbesteding is beschikbaar. Medicatieveiligheid, valpreventie en beleid rondom laatste levensfase, persoonsgebonden parameters en Wet zorg en dwang worden conform richtlijnen uitgevoerd. Verbeterpunten liggen met name in het verder standaardiseren en evalueren van overdrachtsprocessen en het delen van organisatie brede informatie rondom preventie van decubitus.

### Opleiden en scholing

In 2025 hebben we fors ingezet op opleiden en scholing. Naast het opleiden van vijf GVP/GVS/GVT-medewerkers, volgden 99 BBL-studenten opleidingen in MBO-V, MZ/VZ-IG, MWW en Helpende Plus, en ongeveer 150 BOL-studenten van functieniveau 1 tot HBO-V. Daarnaast startten drie HBO-V'ers met een post-HBO opleiding kwaliteitsverpleegkundige, volgden teamleiders een driedaagse scholing in leiderschap en gespreksvaardigheden, en starten de verpleegkundigen aan de scholing Samen Sterk in Triage en Klinisch Redeneren. Drie locaties organiseerden voor alle zorgmedewerkers een workshopdag PDL (Passiviteit Dagelijks Leven).

In 2026 starten meerdere nieuwe programma's, met extra aandacht voor het FastSwitch-programma, dat is een omscholingstraject waarbij medewerkers leren en werken combineren, en de verdere uitbreiding van interne scholing. Hoewel het aantal kandidaten voor BBL VIG afneemt, biedt de grote belangstelling voor BBL MWW en de continue instroom van BOL-studenten kansen om tekorten op te vangen en nieuwe deskundigheid aan te trekken. Al deze initiatieven dragen bij aan een structurele verbetering van de deskundigheid binnen de organisatie. Door scholing, coaching en begeleiding te combineren, wordt de kwaliteit van zorg geborgd en kan er adequaat worden ingespeeld op veranderingen en nieuwe uitdagingen in de ouderenzorg.

De volledige implementatie van ergonomisch werken heeft vertraging opgelopen, omdat de analyse en behoeftepeiling meer tijd vroegen. Dit krijgt in 2026 een vervolg in samenwerking met ergotherapie en fysiotherapie. Ook wordt onderzocht hoe PDL (Passiviteit in het Dagelijks Leven) breder kan worden uitgerold binnen de ouderenzorg. In 2025 namen 31 verpleegkundigen deel aan de scholing

Samen Sterk in Triage en Klinisch Redeneren, ondersteund door de Immersive Room. Deze training loopt door tot juni 2026, met tussentijdse evaluaties die bepalen of de training (in aangepaste vorm) ook geschikt is voor verzorgenden.

### **Veilig Incident Melden (VIM)**

De VIM commissie Ouderenzorg is een centrale commissie, die zich ten doel stelt de kwaliteit van de patiënten/cliënten zorg voortdurend te bewaken en te verbeteren. Dit gebeurt door de gemelde incidenten te analyseren en trends vast te stellen. Aan de hand van deze analyse en trends wordt onderzocht op welke wijze het zorgproces verbeterd kan worden om de kans op herhaling van het incident te voorkomen. De VIM commissie rapporteert aan de Raad van Bestuur. De voorzitter van de VIM commissie is de manager ouderenzorg. In 2025 zijn de volgende onderwerpen gemonitord:

#### **Valincidenten**

Er heeft een verdiepende analyse plaatsgevonden naar aanleiding van het aantal valincidenten op basis van 578 VIM meldingen uit 2024. Hieruit kwamen 34 meldingen met letsel naar voren.

Bij deze analyse is gekeken naar aantal meldingen per locatie, het tijdstip van het incident en hoe vaak er sprake is geweest van een melding van overlijden na val.

Hieruit kwamen o.a. de volgende oorzaken naar voren:

- Onrust bij bewoners met cognitieve beperkingen

Herkenbare valoorzaken vanuit de fysieke omgeving:

- Obstakels in looproutes
- Verkeerd gebruik hulpmiddelen of materialen
- Gladde vloeren (bijv. badkamer, schoonmaak)

Vanuit deze analyse zijn een aantal aanbevelingen opgesteld. Deze zijn besproken binnen de centrale VIM-commissie en vormen input voor de verbeteringen in 2026.

#### **Samen omgaan met probleemgedrag**

In augustus 2025 heeft de centrale VIM commissie gesproken over evaluatie van de training/werkwijze Samen omgaan met probleemgedrag, betrokkenheid van TL en HBO-V bij teams en de bereidheid interventies uit te voeren. Deze evaluatie loopt nog. Echter vanwege het succes dat ervaren wordt op de werkvloer gaan we dit stappenplan op PG-afdelingen wordt in 2026 ook op somatische afdelingen geïmplementeerd.

#### **Domotica meldingen**

Op het gebied van het beheer van domotica meldingen is onderzocht hoe andere organisaties dit intern hebben ingericht. Daarnaast hebben er gesprekken plaatsgevonden met de externe leverancier over de door hen geboden ondersteuning. Er zal nog nader onderzoek moeten worden gedaan naar de mogelijkheden voor een aangepaste beheerinrichting binnen SXB. De centrale VIM-commissie zal dit onderwerp ook in 2026 blijven volgen.

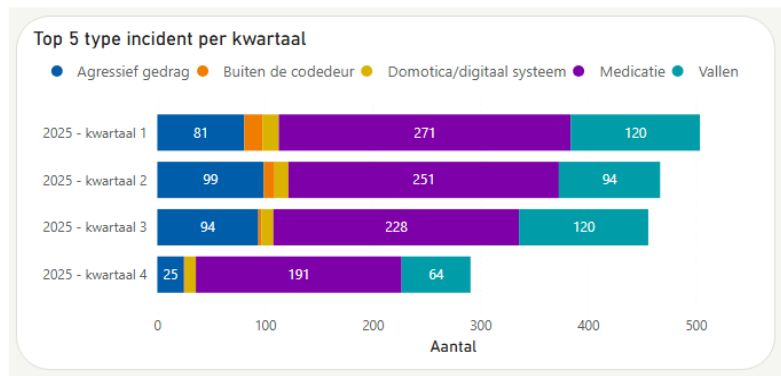
#### **Verminderen medicatiemeldingen**

Er is onderzocht of specifieke informatie uit het Medimo-systeem kan worden geëxporteerd. Vanwege de bijkomende kosten en het feit dat voor de benodigde analyses data uit meerdere systemen gecombineerd moet worden, is besloten dit voorlopig niet te realiseren. Inmiddels is een dalende trend zichtbaar in het aantal meldingen, doordat het digitaal aftekenen op alle locaties is geïmplementeerd.

## Algemene trends in meldingen (data is tot 1 december 2025).

Er zijn dalingen waarneembaar door de jaren heen maar ook gedurende 2025. De verklaring voor het dalend aantal meldingen komt doordat er in 2025 is opnieuw aandacht besteed aan wat wel en niet gemeld moet worden.

De grafiek hiernaast toont de top 5 beschreven van type incidenten.



Bij Saxenburgh Thuis is in het laatste kwartaal het beleid verduidelijkt, met als verwachting dat dit leidt tot minder meldingen. Ook zijn trainingen “Samen omgaan met probleemgedrag” gegeven, wat naar verwachting bijdraagt aan minder meldingen over gedrag en agressie. Een deel van de meldingen in het eerste kwartaal betrof bovendien herhaalde meldingen van dezelfde bewoners. Binnen het project optimalisatie VIM is het beleid aangepast om deze “vervuiling” te verminderen. In 2026, met het nieuwe VIM-formulier, zal blijken of dit beleid effect heeft. Over het algemeen is de bereidheid tot melden hoog en ervaren medewerkers een veilige meldcultuur.

## Leer- en werkplekken

In 2025 zijn 69 stagiaires in dienst genomen, waarvan 60 weer zijn uitgestroomd na het afronden van hun opleiding. Dit is iets minder dan in voorgaande jaren. Het aantal instromende stagiaires neemt elk jaar geleidelijk af. Het aantal medewerkers met een leerarbeidsovereenkomst is ten opzichte van vorig jaar gelijk gebleven.

## Instroom en uitstroom

Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt is het niet op alle locaties gelukt om het beoogde aanstellingsniveau van 92% te realiseren. Het aantal sollicitaties per vacature varieert sterk per locatie. SXB Thuis springt eruit met gemiddeld 17,5 sollicitaties per vacature (140 sollicitaties op 8 vacatures). Dit wordt deels veroorzaakt door veelgevraagde functies zoals Gastheer/-dame, maar ook de vacature Coördinator Wijksteunpunt ontving veel reacties. Aleida Kramer en Welgelegen ontvangen eveneens voldoende sollicitaties. Daarentegen blijven Schoutenhof (1,18), Vlierhuis (1,33) en Nijenhaghen (ongeveer 2,00) achter met een laag aantal reacties per vacature.

Personeel	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Aantal personeelsleden	995	1081	1095	1112	1240	1259
Aantal FTE	567	516	553	576	615,75	666,33
Ziekteverzuim	7.04	8.38	8.29	8.07		

De functie Verzorgende IG kent het grootste aantal openstaande vacatures (27), maar genereert met 64 sollicitaties een index van circa 2,37. Dit is laag gezien het aantal openstaande posities. Intern zullen we de doorlooptijd van vacatures verkorten om te voorkomen dat kandidaten elders aan de slag gaan. Bij de uitstroom valt vooral op dat veel medewerkers uit de flexpool vertrekken. Daarnaast is ruim 22% van de vertrekkende medewerkers jonger dan 25 jaar en verlaat bijna 18% de organisatie binnen een jaar na indiensttreding.

<u>Indienst</u>	
<i>totaal</i>	215
<i>stagiaires</i>	69
<i>Leer arbeidsovereenkomst</i>	15
<u>Uit dienst</u>	
<i>stagiaires</i>	230
<i>stagiaires</i>	60
<i>leerarbeidsovereenkomst</i>	6
<i>flexpool</i>	60

## Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit

Binnen saxenburgh staat de kwaliteit van leven van de cliënt centraal. We waarborgen zorgkwaliteit door te voldoen aan Qualicor Europe en medewerkers structureel te scholen. Belangrijke indicatoren, zoals Advanced Care Planning, medicatiefouten, continëntie en decubitus, worden actief gemonitord via een Power BI-dashboard. Resultaten worden besproken in accountgesprekken en, indien nodig, worden verbetermaatregelen genomen.

In november 2025 viel op dat op locatie Aleida Kramer bij het vastleggen van afspraken en voorkeuren rondom behandeling aan het levenseinde, continëntie en aandacht voor eten en drinken

15,9% als 'onbekend' stond geregistreerd. Het percentage geldige MDO's op deze locatie was 79,55%, terwijl locatie Oldenhaghen een percentage van 81,67% geldige MDO's had. Andere locaties scoorden tussen de 90% en 100%. Dit verschil is waarschijnlijk te wijten aan veel kortdurende opnames op deze locaties, waardoor het niet altijd lukte om op tijd een MDO te plannen. De resultaten worden in 2026 opnieuw gevolgd via Power BI.

Cliëntbetrokkenheid is essentieel. We halen informatie op via familieavonden, evaluatiegesprekken en het monitoren van Zorgkaart Nederland. Bij bijzonderheden wordt de klachtenfunctionaris ingeschakeld. In 2025 werd dit drie keer toegepast. Daarnaast vindt jaarlijks een Cliëntervaringsonderzoek plaats, waarbij de resultaten uit 2025 een gemiddelde score van 8,1 tonen, net onder de benchmark van 8,4. NPS-scores van 47 en 43 laten een sterke verbetering zien ten opzichte van vorig jaar (26).

De tevredenheid onder cliënten is hoog, vooral in de wijkverpleging en casemanagement dementie. Verbeterpunten liggen vooral op het gebied van personeelsdruk, communicatie, en continuïteit van zorg. Binnen de revalidatie zijn er aandachtspunten rondom communicatie, empathie en hygiëne. Acties worden lokaal opgepakt, terwijl organisatie brede verbetermaatregelen worden geëvalueerd. We blijven focussen op het informeren en betrekken van cliënten en mantelzorgers bij veranderingen in de zorg.

## Uitkomsten organisatie breed

