

Kwaliteitsbeeld

2025



Inhoud

Voorwoord	3
De Vijverhof in cijfers & highlights	4
Kwaliteit van zorg	5
Kwaliteit van werk	10
Kwaliteit van bedrijfsvoering	13
Vooruitblik 2026	14



Voorwoord

Beste betrokkenen van De Vijverhof,

Hierbij treft u ons kwaliteitsbeeld 2025 aan, waaraan we opnieuw inhoudelijke verbeteringen en een vernieuwde uitstraling hebben gegeven. We laten zien wat wij verstaan onder kwaliteit. We presenteren enkele cijfers en, nog belangrijker, beschrijven welke ontwikkelingen en resultaten we het afgelopen jaar hebben bereikt. Dat doen we consistent vanuit drie strategische pijlers:

1. Kwaliteit van zorg
2. Kwaliteit van werk
3. Kwaliteit van bedrijfsvoering

Door te reflecteren op ons handelen werken we continu samen aan verbetering. Ons organisatiebrede programma voor leiderschapsontwikkeling werpt zijn vruchten af op alle aspecten van kwaliteit en wordt in 2026 voortgezet. Net als vorig jaar geven we ook een vooruitblik op de toekomst.

Ik wens u veel leesplezier!

Wouter Groot
Bestuurder



De Vijverhof in cijfers & highlights

36 cliënten
WMO + Wlz
dagbesteding

136 cliënten
WMO
huishouding

62
cliënten
ZVW

135
cliënten
WLZ

313
medewerkers

13 MPT
44 VPT

199 FTE

Cijfers met peildatum 1-12-2025

3x per jaar gaan we in gesprek met onze bewoners over de aangeboden keuze en bevindingen over de voeding uit onze eigen keuken.

180 vrijwilligers die zich inzetten in de horeca, het rondbrengen van maaltijden, het meehelpen bij de weeksluiting en het christelijk zanguurtje, en bij de ondersteuning in het verpleeghuis, dagbesteding en activiteiten.

5 interne audits op het gebied van infectiepreventie (2), medicatie (2) en hygiëne.

Er zijn 3 ontvankelijke klachten geweest. Deze zijn behandeld en opgelost, waarbij de ontstane kloof is overbrugd door het goede gesprek met elkaar aan te gaan onder begeleiding van de klachtenfunctionaris.

NIEUW: Terminaal palliatieve unit

Bij De Vijverhof vinden we het belangrijk om alle dimensies van ouderenzorg in de nabijheid te kunnen leveren. In maart is onze palliatief-terminale unit De Zwaluw (4 bedden) geopend. Cliënten, verwijzers en mantelzorgers zijn erg tevreden, zo ook de betrokken huisartsen.

Prezo Audit met vlag en wimpel behaald, alle aandachtspunten zijn goed opgepakt wat betekent dat er na deze audit geen aandachtspunten meer zijn.

Geef je mening en onderzoek je mening: Laagdrempelig ethische competentie en reflectie ontwikkeld door middel van het voorleggen van 6 verschillende morele dilemma's en het terugkoppelen van de uitslagen.

Advanced care planning 100%!

Cliënttevredenheid onderzoek: Gemiddeld krijgt De Vijverhof een 8. Zowel door extramurale cliënten (Zvw, MPT en VPT) als door intramurale cliënten en vertegenwoordigers wordt de organisatie met een 7,9 beoordeeld en de medewerkers met een 8,1.

Er zijn 12 meldingen gedaan bij de externe vertrouwenspersoon, waarbij in 3 gevallen een collega-vertrouwenspersoon extern is betrokken. Het contact met de OR is nieuw leven ingeblazen en zal jaarlijks op de agenda terugkeren.

Medewerkers geven de Vijverhof een 7,1, ruim voldoende maar verbetering is mogelijk.



Quote zorgmedewerker: “Tijdens de ADL vraag ik veel aan de persoon en zo kom ik veel informatie te weten over mijn bewoner.”

Kwaliteit van zorg

We zijn in 2025 gestart met een kwaliteitsteam dat samen met de leidinggevenden enthousiast aan de slag ging met het vraagstuk; Wat verstaan wij bij De Vijverhof onder kwaliteit? De overgang van een kwaliteitsverpleegkundige naar een bredere kwaliteitsrol op de afdeling bleek in de praktijk uitdagend. Dit is in gezamenlijkheid besproken en op basis hiervan hebben we besloten om samen met de leidinggevenden en zorgteams opnieuw naar het oorspronkelijke concept te kijken. Ervaringen en adviezen van medewerkers zijn hierin leidend. Zo wordt er een officieel adviesorgaan opgericht, een VVAR. Dit traject wordt in 2026 verder opgepakt.

Daarnaast is het De Vijverhof gelukt om verschillende behandelaren zelf in dienst te nemen, waaronder 2 SO's en een GZ-psycholoog waardoor inhuur terug gedrongen is en er meer binding is vanuit de behandelaren met De Vijverhof en onze cliënten. Doordat een van onze medewerkers is opgeleid tot geriatrisch verpleegkundige, hebben we ook een kwaliteitsslag kunnen maken op het gebied van gedragsvisites. De nauwe samenwerking met de paramedici van De Zellingen en een maatschappelijk werker blijft, zodat we onze cliënten van alle nodige behandeling kunnen voorzien.

Een ander resultaat in 2025 is het vernieuwen van onze zorghulpmiddelen. Verouderde middelen zijn vervangen door tilliften met duwondersteuning, nieuwe zuurstofconcentratoren, nieuwe bedden en technologie ter ondersteuning van dubbele medicatiecontroles.

Het leren kennen van onze cliënten

Per cliënt staan er verschillende officiële gesprekken gepland. Zoals het inhuizingsgesprek, wanneer iemand bij ons komt wonen, en de evaluatiegesprekken op het moment dat er iets in de zorgvraag verandert. Écht leren kennen doen we onze cliënten in informele, open en goede gesprekken, bijvoorbeeld tijdens de ADL.

Quote zorgmedewerker: “Een goed gesprek begint eigenlijk al bij de inhuizing waarbij we zoveel mogelijk (relevante) informatie krijgen.”

Mantelzorgers en naasten worden ook altijd betrokken bij gesprekken.

Quote zorgmedewerker: “Ik bespreek regelmatig wat met mijn bewoners en als zij een partner hebben dan overleg ik ook met de partner of kinderen. Zo houd ik de lijntjes kort.”

Dit is extra belangrijk op onze PG-afdeling. Met cliënten op een PG-afdeling is het soms wat moeilijker om het goede gesprek met de cliënt zelf te voeren, dus dan vragen we de mantelzorger en naasten zodat we toch zoveel mogelijk komen te weten over de cliënt en we zo goed mogelijk kunnen inspelen op zijn of haar behoefte.

Bij De Vijverhof maken we de beweging van zorg naar leven, het is dus extra belangrijk om te weten hoe iemand geleefd heeft om daar op in te kunnen spelen. We kunnen dit nog verder verbeteren door nog meer mee te gaan in de belevingswereld van de cliënt en voor de PG-afdeling specifiek verder aan de slag gaan met de scholing; Zeg “JA” bij dementie.

Daarnaast hebben we in 2025 coaching op de job ingezet onder andere specifiek gericht op het leren kennen van de cliënt en weten wat nodig is om de cliënt op de juiste wijze de persoonlijke verzorging te kunnen geven. Maar ook op het gebied van het vinden van cliëntinformatie, zeker wanneer er met PNIL medewerkers wordt gewerkt. Er wordt natuurlijk gestreefd naar zoveel mogelijk ‘eigen’ medewerkers in te zetten, maar dat lukt niet altijd wanneer er vacature ruimte is.

Wzd (Wet zorg en dwang)

Quote geriatisch verpleegkundige: “In 2025 zijn wij bezig geweest met het vergroten van het bewustzijn rondom de Wet zorg en dwang bij de Wzd-aandachtvelders en de behandelaren. Dit heeft geleid tot meer kennis en bewust handelen rondom onvrijwillige zorg.”

De rol en taken van de Wzd-aandachtvelders zijn verder verduidelijkt. Ook de deskundigheidsoverleggen zijn het afgelopen jaar geoptimaliseerd. Familie wordt hier vaker bij betrokken en bij afwezigheid vindt vooraf overleg plaats, zodat tijdens het overleg direct tot besluitvorming kan worden gekomen. De Wzd-commissie heeft tevens het Wzd-beleid opnieuw opgesteld. Vanuit dit beleid ligt er een plan van aanpak bij de teamleiders om te onderzoeken of het sluiten van de deuren vanaf 21.00 uur kan worden losgelaten.

De pilot met GPS voor meer vrijheid voor onze cliënten is geslaagd en is wanneer mogelijk standaardwerkwijze. Met familie worden afspraken gemaakt in het geval van het niet terugkeren van de cliënt.

In 2026 zal de focus liggen op het verder vormgeven van het aandachtsveldersoverleg, waarin knelpunten en vervolgstappen rondom de Wzd centraal staan.

Evalueren

Op het moment dat een ondersteuningsvraag verandert, wordt de ondersteuningsbehoefte van onze cliënten geëvalueerd en aangepast. Zo bewegen we continu mee met onze cliënten.



Interne Audits

De audits die gevoed zijn laten een goed en positief beeld zien. De medicatieaudit is uitgevoerd met specifieke aandacht voor de medicatiewagen, de registratie in Medimo, de opiatenkuis en de medicatiekoelkast. Verbetering zit op het dragen van de niet storen hesjes, de registratie van de schoonmaak van de medicatiewagen, onbekende medicatie in de medicijnwagen, het ontbreken van etiketten op enkele insuline pennen, registratie van de temperatuur van de medicijnkoelkast en bekendheid werkwijze onder nieuwe medewerkers. Bij infectiepreventie is verbetering mogelijk in het vertalen van kennis naar handelen.

Samenwerken

We hechten bij De Vijverhof veel waarde aan samenwerken om zo de beste ondersteuning en zorg voor onze cliënten te kunnen bieden. Dat betekent samenwerken met het informele netwerk van de cliënt, en de vaak verschillende aanwezige disciplines die betrokken zijn bij de zorgverlening. Het is van belang om met deze verschillende zorgverleners de zorgvraag af te stemmen op de zorgvrager en de risico's goed in te schatten. Dit geldt voor de extramurale zorg, maar ook voor de intramurale zorg. Intramuraal is zorg 24 uur per dag oproepbaar; binnen 5 minuten na een alarmering is er iemand aanwezig. Indien verpleegkundige zorg nodig is, is deze binnen 30 minuten ter plaatse. Extramuraal is de huisarts via normale kanalen te bereiken en is er altijd een verpleegkundige bereikbaar die binnen 30 minuten op locatie is of direct telefonisch te benaderen.

Ook in 2025 blijft de samenwerking in de keten van kracht zoals de samenwerking met het IJsselland Ziekenhuis. Maar ook de samenwerkingen in de verschillende samenwerkingsverbanden van Conforte, Capelle Krimpen verbonden, Bestuurlijk platform Capelle Krimpen, Gemeente Capelle aan den IJssel, huisartsen en De Driehoek.



Samenwerken met informele zorg

Bij De Vijverhof worden mantelzorgers en naasten betrokken bij de ondersteuning van cliënten. We kijken altijd eerst naar wat een cliënt zelf kan, waar kunnen we eventueel innovatieve hulpmiddelen inzetten en wat kan de mantelzorger of naasten doen. Daarna kijken we wat wij als professionals oppakken.

Quote mantelzorger: “De kracht zit ‘m in een goede samenwerking tussen vrijwilliger en professionele zorg.”

Lees het hele interview met Magda Verheijen over samenwerking tussen vrijwillige en professionele zorg [hier](#).

Er wordt bij De Vijverhof ook veel samengewerkt met vrijwilligers. De betrokkenheid van de vrijwilligers is van grote waarde voor de Vijverhof. Voordat we vrijwilligers inzetten voeren we eerst een open en goed gesprek met de vrijwilliger.



Quote teamleider: “Wij voeren kennismakingsgesprekken om te kijken waar hun talenten het beste tot hun recht komen en hoe zij zich kunnen inzetten op een plek die bij hun past. Zo zorgen we voor een goede match en betrokkenheid.”


Ondanks deze zorgvuldige intake komt het soms nog wel eens voor dat in specifieke situaties het gedrag van de vrijwilliger niet aansloot bij de visie van De Vijverhof.

Quote teamleider: “Zo werd er in een enkel geval te amicaal omgegaan met de kwetsbare ouderen. Deze situaties zijn zorgvuldig opgepakt en besproken, met respect voor alle betrokkenen, en heeft geleid tot het bijstellen van verwachtingen en grenzen.”



De communicatie rondom onze visie en omgangsvormen kan nog verder verbeterd worden zodat de verwachtingen duidelijker zijn. Het komende jaar zal daar extra aandacht aan besteed worden in het werven, inwerken en begeleiden van vrijwilligers.

Familienet

Waar in het begin van 2025 nog vooral passief meegekeken werd, heeft er een verschuiving plaatsgevonden naar actief meedoen. Dit is samengevat in een korte video. Bekijk de video [hier](#). 

Samenwerken binnen De Vijverhof

De samenwerking vanuit intramuraal en welzijn met de thuiszorg wordt steeds meer en beter. Vanuit de welzijnsmedewerkers wordt nu structureel individuele begeleiding geboden aan thuiszorg cliënten. Het plan 'Welzijn' zal doorlopen naar 2026.

Daarnaast wordt nu standaard iedere ochtend op de afdeling een dagstart gehouden waardoor; meer duidelijkheid ontstaat in de taakverdeling van die dag en eventuele onduidelijkheden over verantwoordelijkheden tijdens de dienst weggenomen worden.

Quote zorgmedewerker: “De dagstart zorgt voor betere afstemming, structuur en communicatie met elkaar.”

Regionale samenwerkingen

In 2025 zijn we gestart met de participatie in twee regionale ISA-aanvragen, namelijk Digizorg en Regionaal Integraal Capaciteitsmanagement. Bij de Vijverhof vinden we deelname hieraan zeer relevant vanwege het efficiënter werken en het beter samenwerken in de ketens, daarnaast profiteer je van de gezamenlijke investeringen en kennis.

Huis van (N)U: Samenwerking en innovatie

Het Huis van (N)U heeft zich bewezen als waardevol en effectief project. De gemeente Capelle heeft voor 2025 een subsidie van €20.000 toegekend, waarmee de continuïteit en verdere ontwikkeling verzekerd is. AI en digitale zorg worden toegevoegd. Bezoekers maken hier kennis met digitale assistenten, valdetectiesystemen en spraakondersteuning. De intramurale zorg wordt verbonden via de introductie van reablementboxen, waarmee nieuwe bewoners vanaf de start passende hulpmiddelen en ondersteuning ontvangen. Tevens is de samenwerking met onderwijs en ketenpartners uitgebreid, onder andere met de Hogeschool Rotterdam.

Innovatie

De focus lag in 2025 niet op nieuwe experimenten, maar op het toepassen, normaliseren en borgen van bewezen oplossingen. Daarbij stond centraal: de mens – bewoners, familie en medewerkers – en wat hen helpt om zo zelfstandig, veilig en prettig mogelijk te leven en te werken. Innovatie is in 2025 nadrukkelijk benaderd vanuit de principes van reablement en sociale innovatie: versterken wat mensen zelf (nog) kunnen en het benutten van het netwerk om hen heen.

Richting 2026 ligt de nadruk op borgen, opschalen en verbinden: tussen intramurale zorg, thuiszorg en ondersteuning van zelfstandig wonende ouderen in de wijk, met blijvende aandacht voor medewerkers en hun vakmanschap.

Medezeggenschap Cliëntenraad

Bij de Vijverhof hebben we regelmatig contact met onze Cliënten Raad (CR). Er zijn jaarlijks minimaal zes besprekingen met de voltallige CR en de Raad van Bestuur. Daarnaast heeft de voorzitter van de CR eens in de twee weken contact met de Raad van Bestuur en indien nodig vaker. Tevens is er jaarlijks contact met de Raad van Toezicht.

**Mw. M. Verheijen namens de CR:
“De CR heeft als kerntaak het behartigen van de belangen van de cliënten van De Vijverhof. Daartoe wordt de kwaliteit van zorg en welzijn gemonitord.
Om bovengenoemde belangen te kunnen behartigen zijn contacten met o.m. het Bestuur, de Raad van Toezicht, maar ook met de MR en de OR onontbeerlijk.”**

De leden van de CR vergaderen tevens geregeld voorafgaand aan een overleg met het bestuur en indien nodig onderling.

“Adviezen van de CR aan het bestuur zijn niet vrijblijvend; bij een verschil van inzicht wordt gezocht naar een aanvaardbaar compromis.

Wederzijds vertrouwen is daarbij een sleutelwoord.

Naast de input vanuit het Bestuur ontvangen leden van de CR geregeld in gesprekken met cliënten, bezoekers en medewerkers inzicht in zaken die voor cliënten belangrijk kunnen zijn.

In 2025 is het huishoudelijk reglement tegen het licht gehouden en is besloten om e.e.a. te herijken. Dit betekent voor de CR onder meer dat er plaatsvervangers moeten worden geworven en dat het Bestuur meer dan voorheen gaat ondersteunen bij de professionalisering van de leden van de CR. Ook in 2026 zal een goede samenwerking zowel door bestuur als door de CR centraal staan.”

Vijverhof NEXT

De Vijverhof werkt al geruime tijd aan een strategische koers, onder de noemer NEXT. Het gaat hierbij niet alleen om het nieuwbouwproject, maar om een bredere visie van zorg naar leven. NEXT draait om ontwikkeling, van onze gebouwen, maar vooral van onze organisatie.

Erik Lam-van den Berg: “Een gebouw is voor ons geen doel op zich. Het is een plek waar mensen zich thuis moeten voelen, waar we zorg leveren en waar ontmoeting plaatsvindt. De mens staat hier altijd voorop.”

De Vijverhof biedt namelijk niet alleen zorg maar ook wonen. De kwaliteit van wonen is daarbij net zo belangrijk als de kwaliteit van zorg. Lees het hele artikel over Next en de toekomst van De Vijverhof in [Sprakwater](#).





Kwaliteit van werk

Kwaliteit van werk leidt tot kwaliteit van zorg en kwaliteit van leven voor de cliënten. Daarom zetten we bij De Vijverhof de medewerker op 1 en de cliënt centraal. Het is bij De Vijverhof voor iedereen fijn om hier te zijn!

Medewerker op 1



Medewerker tevredenheid

In 2025 is niet één, maar twee keer een MTO uitgevoerd. Het eerste onderzoek had een respons van 43%. Tijdens het tweede onderzoek zijn verdiepingvragen gesteld over thema's die in het eerste onderzoek opvielen bijvoorbeeld de thema's: Sfeer en plezier op het werk, werkbelasting & vitaliteit, leiderschap en communicatie. Medewerkers geven de Vijverhof als werkgever een 7,1. Ondanks dat het een ruime voldoende is zien we hier mogelijkheid voor verbetering waarin we vertrouwen hebben, in de open antwoorden werden ook de nodige complimenten en positiviteit gedeeld. Uitkomsten zijn gedeeld met de medewerkers en 'laaghangend fruit' is direct opgepakt. Ook hebben we stappen gezet richting uitbreiding van onze secundaire arbeidsvoorwaarden, bv aanbreng- en binnenkombonus.

Toekomstbestendig functiehuis

In 2025 is hard gewerkt aan een toekomstbestendig functiehuis. Bijna alle functiebeschrijvingen zijn besproken en geactualiseerd, dit loopt nog door in 2026. Met het toekomstbestendige functiehuis bieden we niet alleen duidelijkheid aan medewerkers over verwachtingen van de huidige functie maar geeft het ook inzicht in de doorgroeimogelijkheden binnen De Vijverhof.

Ondersteuning van onze medewerkers

Om medewerkers goed te ondersteunen in hun werk is het kwaliteitshandboek helemaal opgeschoond. In de loop der jaren is er vervuiling opgetreden. Oude documenten zijn verwijderd en van toepassing zijnde documenten worden logischer ingedeeld en opgeslagen zodat ze makkelijker vindbaar zijn.

Ook is er een intern communicatiebeleid opgesteld waarin niet alleen is opgenomen hoe en via welke kanalen we met elkaar willen communiceren: open en gelijkwaardig, maar ook waar welke informatie te vinden is.

Het rooster- en planbeleid dat in 2024 is opgesteld is geëvalueerd. Hieruit leren we dat we de basis nog iets beter op orde moeten krijgen zodat we daarna stappen richten strategische personeelsplanning kunnen zetten, zodat we ook in de toekomst de juiste functiemix in kunnen blijven zetten, afgestemd op de behoefte van onze cliënten.

Onboarding en duurzame inzetbaarheid

Zowel voor onboarding van nieuwe medewerkers als de duurzame inzetbaarheid is in 2025 veel aandacht geweest. Zo hebben we verschillende tools ingezet ter bevordering van vitaliteit, waaronder het Vijverhof Vitaal onderzoek, en (mentale) gezondheid waaronder MindSign. Er is veel aandacht geweest voor verzuim waardoor we een daling zien van het verzuim, met name het lang verzuim. 2025 sluiten we af met een gemiddelde van 8% hiermee hebben we onze KPI behaald!

Voor de onboarding van nieuwe medewerkers is een aparte werkgroep gestart. Een van de uitkomsten is bijvoorbeeld het sturen van een ansichtkaart van De Vijverhof 2 weken voor de start. Hierop staat een QR code die linkt naar een video met rondleiding door De Vijverhof. In 2026 wordt dit project afgerond met o.a. een online alternatief voor de introductiedag, een terugkerende high tea met medewerkers die 6-12 weken in dienst zijn, een nieuw inwerkprogramma en gesprekskaarten voor het arbeidsvoorwaardengesprek. Ook is de onboardingsmodule in Afas geïntroduceerd waardoor het systeem is geoptimaliseerd en het werk wordt vergemakkelijkt.

Leren en ontwikkelen

Omdat het huidige Leermanagement systeem niet in al onze behoeften kan voorzien zijn we in 2025 gestart met het onderzoeken van andere leermanagement systemen en zijn meerdere aanbieders gesproken. In 2026 krijgt dit vervolg in het maken van een keuze.

Door een steeds kleiner aanbod van stagiaires maar ook door een gebrek aan voldoende werkbegeleiders hebben we de keuze moeten maken te stoppen met de leerafdeling welke in 2023 was gestart.

We zijn in 2025 gestart met een andere benadering van leeractiviteiten. In plaats van klassikale scholing is in het najaar een trainer (HBO-V en docent) op de werkvloer aanwezig geweest voor coaching on-the-job. Daarnaast hadden we in 2025 meer advies en inkoop van maatwerktrainingen (zowel voor groepen als individuen), bijvoorbeeld een traject voor de OR en mogelijkheden voor een onderwerp als AVG. Ook ontwikkelden we zelf maatwerktrainingen zoals een training weerbaarheid voor huishoudelijk medewerkers EMZ.

Via Leernetwerk De Driehoek, waar De Vijverhof (naast regio partners Aafje, Cedrah, Lelie zorggroep en De Zellingen) onderdeel van uitmaakt, bieden we ook mantelzorgers en vrijwilligers verschillende cursussen en trainingen.

Quote vrijwilliger: “Het is fantastisch dat dit wordt aangeboden. De cursussen zijn heel waardevol en praktijkgericht. Je leert zoveel praktische dingen die je kunt toepassen op de afdeling.”

Lees het artikel: ‘Samen leren, samen zorgen’ op pagina 8 van Spraakwater over de ervaringen van mantelzorgster Jannie en Vrijwilliger Simone.



Samen leren met andere organisaties

Samen leren gebeurt via Leernetwerk de Driehoek als het gaat om mantelzorgers en vrijwilligers, echter doen we dat ook binnen ons lerend netwerk. Hierin werken we samen met andere ouderenzorg organisaties, De Zellingen, Sonneburgh en Lelie zorggroep. Ieder jaar komen we minimaal 4 maal bij elkaar om kennis onderling uit te wisselen.

De Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) kijkt positief terug op de prettige samenwerking met de bestuurder, gekenmerkt door een open en transparante communicatie. Er is ruimte voor dialoog, kritische vragen en gezamenlijke reflectie, wat bijdraagt aan wederzijds vertrouwen en een goede manier van werken.

Binnen de OR zijn dit jaar diverse onderwerpen besproken die direct raken aan kwaliteit van zorg en het werkplezier van medewerkers, zoals personele bezetting, werkdruk en veilig werkklimaat.

De OR is dit jaar gestart met een opleiding bestaande uit vijf dagdelen. Dit draagt bij aan verdere professionalisering van de OR en versterkt de rol als gesprekspartner binnen De Vijverhof. Daarnaast is de OR steeds zichtbaarder geworden en actief bezig met het ontwikkelen van nieuwe initiatieven om medewerkers beter te betrekken en signalen uit de organisatie op te halen.

Een aandachtspunt voor de toekomst is het blijven investeren in leren en ontwikkelen van de OR, het vasthouden van de open communicatie en het verder versterken van de zichtbaarheid en impact van de OR.

Werkplezier

In het afgelopen jaar heeft de werkgroep zich volledig gericht op het versterken van het werkplezier binnen De Vijverhof. Vanuit de overtuiging dat medewerkers op nummer één staan, zijn op laagdrempelige en zichtbare wijze momenten van aandacht en waardering gecreëerd. De werkgroep maakte zich bekend binnen de teams en verraste medewerkers op verschillende momenten met kleine, positieve acties die zorgden voor verbinding en energie op de werkvloer.

Een bijzonder moment van waardering was de oorkonde voor het team van de keuken, waarmee hun inzet en betrokkenheid expliciet zijn erkend. Het absolute hoogtepunt waren twee dagen met de smoothiefiets: buiten, met muziek, samen bewegen en al fietsend een eigen smoothie maken. Een eenvoudige activiteit met een groot effect op plezier, ontmoeting en teamgevoel.

Met deze initiatieven is een stevige basis gelegd voor werkplezier. In het komende jaar wordt dit verder uitgebouwd, waarbij ook sociale veiligheid nadrukkelijk onderdeel wordt van de gezamenlijke aandacht voor een gezonde, veilige en plezierige werkomgeving.

Actieve PV

De PV is bij De Vijverhof heel actief in het verzinnen van leuke activiteiten met collega's. Van etentjes tot kerststukjes, bingo's en andere uitjes. Door deze activiteiten kunnen collega's, naast de teamuitjes ook met andere collega's buiten het eigen team samen met elkaar leuke dingen ondernemen. Waar collega's zelf de helft bijdragen aan de PV doet De Vijverhof dit ook voor de andere helft voor alle medewerkers.



Teamuitje personeelsvereniging

Kwaliteit van bedrijfsvoering

Zonder een goede bedrijfsvoering, wordt het een stuk moeilijker om goede kwaliteit van zorg en leven te leveren. Daarom is een van de thema's binnen de Vijverhof Kwaliteit van bedrijfsvoering.

Optimaliseren en automatiseren administratie

De contractadministratie is in AFAS ingericht. Een consultant van Intrakoop heeft ons geholpen met het vormgeven en uitvoeren van het inkoopbeleid en de invoer van de contracten in AFAS. Er zijn nog een hoop contracten die opnieuw beoordeeld gaan worden waarna ze ook in AFAS ingevoerd zullen worden. Daarnaast is de verhuuradministratie geoptimaliseerd binnen AFAS. Dit is nu helemaal inzichtelijk maar kan nog verder worden doorontwikkeld.

Sturen op informatie

De zorgmonitor (BI-tool) is uitgerold onder de teamleiders. Met behulp van de Zorgmonitor kunnen zij beter sturen op de belangrijkste KPI's, hier wordt ook steeds actiever gebruik van gemaakt. De data kwaliteit in de zorgmonitor en het gebruikersgemak voor de teamleiders wordt steeds verder verbeterd. In 2025 zijn de eerste stappen gezet naar een meer uniforme en efficiënte werkwijze.

Duurzaamheid

In 2025 zijn de eerste stappen gezet om te voldoen aan de Greendeal Zorg. Dit wordt verder opgepakt in 2026.

Leiderschapsontwikkeling

Nadat de huidige en gewenste cultuur, op basis van de strategie en visie van De Vijverhof, zijn vastgesteld is er gekeken wat er nodig is op het gebied van

leiderschap om van de huidige naar de gewenste cultuur te komen. In 2025 zijn er leiderschapsprofielen vastgesteld op manager (MT) niveau en op teamleider niveau. Waar het MT in 2025 verschillende bijeenkomsten heeft gehad om als MT aan leiderschap te werken zijn de teamleiders eind 2025 gestart met de kennismaking met de coaches die hen in 2026 verder mee gaan nemen in het leiderschapstraject voor de teamleiders als team, maar ook als individu. Ook het MT gaat als team in 2026 verder met het leiderschapstraject als ook op individueel niveau. De RvT zal in 2026 tevens betrokken worden bij het leiderschapstraject.

Evalueren en reflecteren

Ieder jaar maken we bij De Vijverhof een jaarplan. Dit jaarplan wordt gevoed door de jaarplannen van de verschillende afdelingen/ teams. Het format wat hiervoor gebruikt wordt helpt om de doelstellingen SMART te maken en dit helpt om doelen te kunnen evalueren en te reflecteren op wat wel en niet gelukt is en waarom iets wel of niet gelukt is. Het evalueren doen we eenvoudig maar effectief met behulp van kleuren en het beschrijven van de status en eventueel genomen, of nog te nemen, maatregelen. Ook de plannen van de (zorg)teams worden op deze manier gemaakt en geëvalueerd.

Afdeling Finance en control compleet

In 2025 is er veel tijd besteed aan de werving van een nieuwe manager Finance en Control, financial controller en businesscontroller. Doordat het lastig was geschikte kandidaten te vinden is er voor deze afdeling veel inhuur geweest. Toch is het gelukt alle drie de vacatures in te vullen waarmee het team weer helemaal compleet is en we verder kunnen gaan ontwikkelen met het team.



Vooruitblik 2026



We zijn bezig met een beweging waarmee we van zorg naar leven gaan en het voor iedereen fijn is om hier te zijn! Waar we in 2024 vooral teruggingen naar de basis en in 2025 in het teken stond van het verstevigen van die basis, zal 2026 in het teken staan van verder professionaliseren. Dat betekent ook voor 2026 geen hele grote veranderingen, maar dat wat we hebben en doen, nog verder professionaliseren. **Professioneel** is naast **Samen**, **Persoonlijk** en **Lef** een van onze kernwaarden, onze kernwaarden geven richting aan ons handelen en het leven van één ieder is het vertrekpunt van onze activiteiten.

Kwaliteit van zorg

In 2026 zetten we stevig in op het verder professionaliseren van zorg en welzijn, met als rode draad de beweging **van zorg naar leven**. Het zorgportfolio breiden we uit om ouderen langer thuis te laten wonen en verpleeghuisopnames zo lang mogelijk te voorkomen. Dit gebeurt onder andere door het aanbieden van GZSP-behandeling, intensieve dagbesteding en door samenwerking met huisartsen en paramedici. Daarnaast leiden we een casemanager dementie op en willen we het aanbod in huishoudelijke zorg laten groeien. Informele zorg krijgt een prominente plek via het project Team van de Toekomst, waarin we vrijwilligers, mantelzorgers en wijkbewoners actief betrekken. Ook verhogen we de kwaliteit van zorg verder door professionalisering van reablement, het programma ‘zeg Ja tegen dementie’ en palliatieve thuiszorg. Deze initiatieven moeten leiden tot passende zorg die aansluit bij de wensen en zelfredzaamheid van onze cliënten.

Kwaliteit van werk

Het jaar 2026 staat voor medewerkers in het teken van werkgeluk, duurzame inzetbaarheid en professionalisering. De strategische personeelsplanning wordt doorontwikkeld naar een adviesfunctie die zorgbehoefte en personeelscapaciteit

structureel koppelt. Daarnaast professionaliseren we de gesprekscyclus nog verder, inclusief digitale ondersteuning via Afas, om leidinggevenden te helpen bij het voeren van goede gesprekken. We implementeren een nieuw Leermanagementsysteem om leren en ontwikkelen te stimuleren. Het toekomstbestendig maken van het functiehuis pakken we verder op inclusief herinrichting van zorg- en facilitaire functies, zodat medewerkers duidelijkheid hebben over verwachtingen en doorgroeimogelijkheden. Verder wordt het wervingsproces geoptimaliseerd en de recruitmentfunctie opnieuw vormgegeven. Een belangrijk speerpunt is het verlagen van administratieve lasten: door pilots en procesvereenvoudiging willen we de tijdsbesteding aan registratie met 10% verlagen. Ook het documentbeheer van de afdelingen en externe communicatie worden geprofessionaliseerd, en zetten we het leiderschapsontwikkeltraject voor MT, teamleiders en RvT voort.

Kwaliteit van bedrijfsvoering

Op het gebied van bedrijfsvoering richten we ons op strategische en technologische vernieuwing. De afdeling Finance & Control ontwikkelt zich tot een strategische partner van het management door datagedreven inzichten en proactieve besluitvorming. Financiële processen en applicaties worden verder geautomatiseerd en geoptimaliseerd. Het vastgoedprogramma blijft een belangrijk thema: de nieuwbouw en herijking van het strategisch vastgoedplan (SVP) zetten we door, inclusief uitvoering van MJOP's en inrichting van de nieuwe kantooromgeving. Daarnaast stellen we een ICT-strategie op, met aandacht voor NIS2 en NEN7510-certificering, en wordt de brandveiligheid en BHV-organisatie herzien. De verhuuradministratie wordt ook verder gedigitaliseerd en geoptimaliseerd, en we gaan werken aan het behalen van het bronzen Greendeal-certificaat voor duurzaamheid. Tot slot worden contractafspraken met zorgpartners bestendigd voor de toekomst, en gaan we het servicepunt professionaliseren om bewoners en cliënten beter van dienst te zijn.