

KWALITEITSBEELD 2025-2026

STERK IN VANDAAG, GEDREVEN DOOR MORGEN

Voorwoord

De Wever is in beweging en dit laten we zien in de strategische richting die we ingaan. Sterk in vandaag, gedreven door morgen. We zetten een scherp perspectief neer. Een perspectief dat vertrekt vanuit dromen en verlangen. We verweven de mooie resultaten uit het verleden met ambitie voor de toekomst. We stellen gedurfde doelen en laten ons leiden door positieve energie. Deze laten we terugkomen in dit kwaliteitsbeeld.

Wij vinden dat ouder worden veel meer gezien mag worden als een vanzelfsprekend onderdeel van het leven. Want waarom is een kind wel nieuwsgierig naar het ouder worden en zijn we dat, als we oud zijn, niet meer? Dat willen we veranderen. Samen met senioren kijken we wat iemand wil, wat iemand kan en hoe we levenslust kunnen vinden of kunnen herwinnen wat verloren is gegaan. Uit gesprekken met senioren weten we dat zij vaak heel goed kunnen aangeven wat voor hen echt belangrijk is.

Dat betekent soms de kwetsbaarheid omarmen en kijken hoe we daarmee omgaan. En als het niet meer lukt, dan leren we aanvaarden. In plaats van het ouder worden ondergaan, (her)pakken we de regie. Veel zorg bieden aan senioren betekent niet vanzelf een betere kwaliteit van bestaan. Alles wat we doen, dat doen we vanuit het perspectief van de senioren.

In deze beweging hebben naasten een belangrijke rol voor naasten. Het vraagt om een fundamenteel andere manier van kijken, als senior, als naasten en ook als samenleving. Nieuwsgierig, scheppend en vol van vertrouwen.

Tegelijk kijken we naar het grotere geheel en zien we dat de toegankelijkheid van zorg in heel Nederland onder druk staat. Ook in Midden-Brabant. Als De Wever vinden we dat we een cruciale rol hebben om te zorgen dat voor alle inwoners de toegang tot de huisartsenzorg en ziekenhuiszorg beschikbaar blijft. Want zorg voor de meest kwetsbaren is en blijft ons bestaansrecht, het is onze ambacht dat ons door een veranderende wereld loodst. We blijven staan voor waar we goed in zijn en verbreden ons vakmanschap met een nieuwe manier van denken en doen.

We vertrekken vanuit een droom, een idee van hoe het leven kan zijn. Vanuit ons ambacht, onze drang tot experimenteren en onze verbondenheid met de regio nemen we initiatief en openen we nieuwe deuren. Voor Tilburg, voor de regio, en voor de toekomst.

Alisa Westerhof en Jack Jansen
Raad van Bestuur

Visie en missie

Visie

We zien een wereld voor ons waarin ook de meest kwetsbare senioren zelf regie houden en met hun omgeving ondersteund worden bij het ouder worden. De focus ligt op het behouden en herwinnen van de kwaliteit van bestaan en het blijven zien van mogelijkheden, en als het nodig is, op het leren omgaan met beperkingen. De senior wordt hierbij ondersteund door naasten, en waar nodig gestut door professionals die luisteren naar wat de senior en zijn of haar naasten wel – of juist niet – nodig hebben.



Missie

We bieden met onze expertise ondersteuning bij het oud leren worden. Dit doen we door het behoud of herpakken van de eigen regie centraal te stellen en aan te sluiten bij het leven van senioren. Na impactvolle gebeurtenissen helpen we dat wat betekenis geeft te behouden en dat wat verloren gaat te herwinnen. Wanneer dat niet meer gaat, zijn we er om het loslaten te ondersteunen of het sterven te begeleiden.



Onze waarden en beweging

In deze visie en missie kijken we anders naar ouder worden. We ondersteunen senioren vanuit hun eigen perspectief en werken samen met hun naasten. Onze koers bouwt voort op de strategie van 2023: 'De cliënt centraal, de medewerker op één'. We bewegen van 'overnemen' naar 'mogelijk maken', van sturen naar samen richting geven. Als goed werkgever zijn we, passend bij deze tijd, in beweging. Dit vertaalt zich naar onze handvatten, de waarden waar we samen naar leven.

De beweging die we maken

Veiligheid	>>	Vrijheid
Kwaliteit van zorg	>>	Kwaliteit van bestaan
Ontzorgen	>>	Samenredzaamheid
Ondergaan	>>	Eigenaarschap

Vrijheid

Vrijheid om te leven zoals jij wilt

We geloven dat ieder mens – senior én medewerker - het recht heeft om z'n leven op eigen wijze te blijven leiden. Dat betekent dat we luisteren, meebewegen, ruimte geven en vanuit vrijheid de veiligheid opzoeken. Niet overnemen, maar mogelijk maken. Want echt leven vraagt vrijheid, ook als de omstandigheden veranderen.

Kwaliteit van bestaan

Meer dan goede zorg

Kwaliteit van bestaan gaat verder dan het medische perspectief. Het gaat over betekenis, over levenslust en sociale relaties. Over de momenten die kleur geven aan de dag. Wij blijven staan voor waar we goed in zijn: professionele zorg voor de meest kwetsbaren. Maar zorg is geen doel op zich. Wij zien het als onze ambacht om zorg te verweven met

wat iemand belangrijk vindt, niet andersom. En om senioren en naasten te helpen de eigen regie en kracht van senioren te versterken.

Samenredzaamheid

Samen kunnen we meer

Ouder worden doe je samen. We ondersteunen senioren, naasten en de buurt en bouwen met elkaar aan sociale en zorgnetwerken. Want ieder mens heeft iets bij te dragen. Zo maken we ouder worden rijker en van ons allemaal.

Eigenaarschap

Doen, durven en verantwoordelijkheid nemen

We stimuleren en ondersteunen senioren en hun omgeving om regie te houden en verantwoordelijkheid te blijven nemen. Vanuit vakmanschap en nieuwsgierigheid zoeken we naar wat beter kan, voor de senioren, hun omgeving én voor onszelf als medewerkers. Wij wachten niet af, we pakken aan. We staan voor wat we doen, waarom en hoe.

Aanpak kwaliteitsbeeld 2025 - 2026

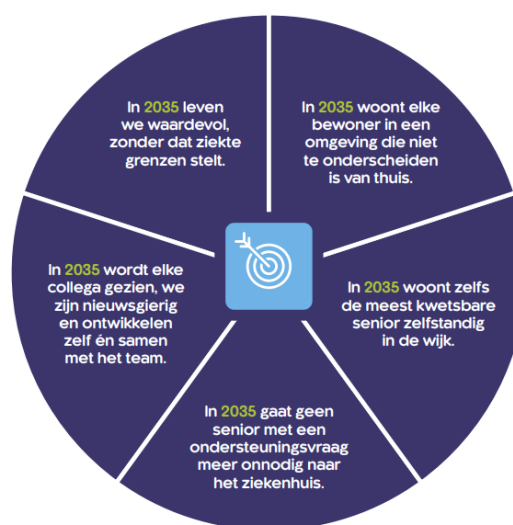
Bij het opstellen van dit kwaliteitsbeeld sluiten we aan bij de beweging die De Wever maakt naar de toekomst. Deze strategie is verwoord in de strategienota met daarin onze gedurfde doelen.

Per gedurfd doel hebben we 1 thema gekozen waarop we uitgebreid reflecteren met een groep betrokkenen. Hierbij zijn professionals, cliënten, naasten en anderen uit het netwerk, leden van de ondernemingsraad en de verzorgende en verpleegkundige adviesraad betrokken.

Daarnaast is per doel een vooruitblik opgenomen in dit kwaliteitsbeeld. Hierin schetsen we het kader met wat we in 2026 willen bereiken. Vanuit dit kader hebben alle locaties een eigen jaarplan gemaakt waarin concreet is opgenomen wat zij gaan doen.

De bouwstenen van het Generiek Kompas zijn passend bij onze doelen en activiteiten die we ontwikkelen. We maken dit per doel zichtbaar met pictogrammen van de bouwstenen.

Onze gedurfde doelen



Gedurfd Doel

In 2035 heeft iedere senior een betekenisvol leven, zelfs ziekte is daarvoor geen belemmering

Waar komen we vandaan?	Waar gaan we naartoe?
In 2022 begonnen we met reablement. Dit betekent luisteren, begrijpen en mensen ondersteunen hun leven te leiden zoals zij dat willen. Het werkt. Senioren blijven langer zelfstandig wonen en in onze woonlocaties zien we senioren met Zoals Thuis hoe senioren, hun omgeving en collega's samen herstel vormgeven en hernieuwde nieuwe levenslust ontstaan. Reablement geeft energie aan senioren én collega's. Want wie het eenmaal ziet, wil niet meer terug.	In onze droom is reablement een manier van leven. We geloven dat iedereen kan blijven leren, ook als je ouder wordt. Naasten, vrijwilligers en zorgprofessionals nemen niet over, maar helpen als dat nodig is. In 2035 zijn onze woonlocaties levendige buurten waar senioren, ook in kwetsbare fases, actief deel uitmaken van het dagelijks leven. Onze medewerkers ondersteunen senioren bij het herwinnen van vrijheid en het geven van betekenis aan het leven.

Bron: strategie 2026-2030

Per gedurfd doel hebben we op 1 gekozen thema gereflecteerd over 2025. Binnen dit doel hebben we met professionals en een afvaardiging van de cliëntenraad en de verzorgende en verpleegkundige adviesraad stilgestaan bij het thema: **Reablement intramuraal en in de kortdurende zorg.**

Dit thema past bij het Generiek Kompas, voornamelijk bij onderstaande bouwstenen:



Bouwsteen 1
Kennen van wensen en behoeften



Bouwsteen 2
Het bouwen van netwerken



Bouwsteen 4
Leren en ontwikkelen

Reablement intramuraal en in de kortdurende zorg

Reflectie over 2025

Inleiding

In 2025 is reablement steeds meer verankert in het DNA en de strategie van De Wever. Dit blijkt onder andere uit de gedurfde doelen die wij nastreven. Het gaat over een andere benaderingswijze van de senior, een andere benaderingswijze van de naasten en een andere manier van multidisciplinair samenwerken. De overtuiging dat deze aanpak werkt groeit. Hierbij is duidelijk dat reablement een continu ontwikkelproces is.

Namens de Cliëntenraad

'De Wever is gestart met reablement maar we hebben hierin nog wel stappen te zetten. Het is een sociale innovatie en dat kost tijd. Fijn dat de voorwaarden helder zijn en dat het duidelijk is wat nodig is. Ik word er enthousiast van en heb er een goed gevoel bij. Dit gaat voor de senioren iets moois bijdragen omdat we als eerste de vraag stellen waar deze blij van wordt of wat deze zelf nog graag zou willen'.

Op enkele afdelingen zijn pilots gestart, waarin de nieuwe werkwijze is uitgewerkt en aangescherpt. In deze pilots bleek welke randvoorwaarden nodig zijn voor het succesvol gaan werken en concreet maken van dit gedachtegoed. Denk daarbij aan draagvlak in het interdisciplinaire team en steun en facilitering van het management. Dat heeft geleid tot de ontwikkeling van twee handboeken: 'Samen Revalideren' (kortdurende zorg) en 'Zoals Thuis' (langdurige zorg).

Reablement in de langdurige zorg

Binnen de langdurige zorg is op 2 pilotlocaties de werkwijze Zoals Thuis ontwikkeld. Dankzij gemotiveerde kartrekkers verspreidt deze aanpak zich over alle afdelingen. Elke nieuwe bewoner start direct met het werken aan een persoonlijk doel, bij voorkeur in samenspel met naasten en vanuit de eigen intrinsieke motivatie. Er zijn gesprekken over wat deze senior leuk en belangrijk vindt.

Eind 2025 is deze aanpak ook op drie andere locaties gestart. Daarnaast is op Zandstaete een pilot gestart met o.a. on-the-job coaching om reablement geschikt te maken voor senioren met dementie.

Op de pilotlocaties is een nul-, tussen- en eindmeting gedaan. Daaruit blijkt dat reablement structureel is verankerd. Het draagt bij aan werkplezier en geeft medewerkers perspectief in tijden van dubbele vergrijzing. Daarnaast draagt reablement bij aan gerichtere inzet van professionals bij de meest kwetsbare senioren en meer en betere interdisciplinaire samenwerking is zichtbaar.



Reablement in de kortdurende zorg

In de kortdurende zorg is doelgericht werken al vanzelfsprekend. Reablement verlegt de focus naar het persoonlijk maken van doelen en het aansluiten bij de autonome motivatie van de senior.

Door senioren anders te welkomen en samen met hen en hun naasten te verkennen wat echt belangrijk en nodig is in de thuissituatie, verschuiven de doelen. We werken niet allen meer toe naar herstel, maar ook naar betekenisvolle dagelijkse activiteiten. Voorheen was vaak standaard het doel mobiliseren en weer lopen. Door diepgang te zoeken wordt het onderliggende doel duidelijk. Bijvoorbeeld het weer zelfstandig boodschappen kunnen doen of zelf met het openbaar vervoer weer op bezoek gaan bij mijn kleinkind. In 2025 zijn we hierin gegroeid, maar we zijn ons ervan bewuste dat we hierin ook nog te leren hebben.

Cliënt aan het woord

“Ik ben gestart met mijn revalidatie nadat ik een nieuwe heup heb gekregen. Toen ik in De Wever aankwam was de eerste vraag die ik kreeg wat mijn grootste wens was om weer te kunnen doen na dit revalidatietraject. Ik heb toen aangegeven dat ik graag met het openbaar vervoer naar mijn kinderen zou willen gaan. Met het team ben ik hieraan gaan werken door te oefenen. Dit ging soms onder begeleiding van een medewerker, maar ik kreeg ook oefeningen die ik zelf kon doen en heb gedaan. En als mijn kinderen op bezoek kwamen maakten we hiervan ook een oefenmoment, samen met hen lopen op de afdeling en ook naar het restaurant voor een kopje koffie. Ik voelde me gemotiveerd veel te oefenen om weer snel naar huis te kunnen. En dat is mij gelukt. Na vier weken kon ik terug naar huis, met het vertrouwen dat ik met het openbaar vervoer zelfstandig naar mijn kinderen kan gaan.”

Waar zijn we trots op?

In 2025 is samen met Yonder, MBO opleidingen, een korte opleiding ontwikkeld voor medewerkers van De Wever. Die opleiding is gericht op het vertalen van het reablement-gedachtegoed naar de praktijk met behulp van praktijkvoorbeelden. Deelnemers geven aan direct het effect in hun team te merken. Yonder neemt het gedachtegoed bovendien op in de basisopleidingen.

Het team van reablers is trots op de handboeken met concrete handvaten en voorwaarden, die duidelijk maken wat nodig is om goed vanuit het gedachtegoed te kunnen werken.

Ook zijn rollen duidelijker ingevuld.

Er is een team van reablers. Zij weten het verhaal van de beweging over te brengen en zij helpen teams concrete stappen te zetten. En er zijn reablement coaches die langszij komen in het dagelijks werk. De Wever is klaar om nu echt grootschalig deze werkwijze in te gaan zetten.

Verhaal van een team

“Een mevrouw die bij ons op de afdeling kwam met Parkinson schaamde zich en we merkten dat zij zich steeds meer terugtrok in haar eigen appartement. We zijn als team andere vragen gaan stellen en haar anders gaan benaderen. Hierdoor ging ze weer vaker van naar de huiskamer en begon ze contacten te leggen met de andere senioren op de afdeling. Wat waardeerde ze het meeste: ‘Ik heb hier andere mensen leren kennen. Ik voel me meer mens nu ik weer onder de mensen kom.’” Wij zijn er als team trots op dat we hieraan hebben bijgedragen”.

Wat kan beter?

Zoals aangegeven is het werken vanuit dit gedachtegoed een continue en lerend proces. In kleine verbeterstapjes willen we het steeds beter gaan doen.

Vooruitblik 2026: wat willen we bereiken?

Het onderzoek uit het najaar 2025 m.b.t. reablement intramuraal laat zien hoe reablement verder groeit en door ontwikkelt. De gesprekken en bevindingen laten zien dat er veel beweging is en dat de betrokken teams samen leren en verbeteren. Het gaat van pionieren naar verdieping van werkwijzen en verankering. De interviews met cliënten, naasten en professionals geven waardevolle inzichten voor het vervolg. De samenwerking, openheid en bereidheid om te leren vormen een sterke basis voor de volgende stappen in 2026.

De transformatie naar eigen regie op het leven bij senioren en hun naasten verspreidt zich als een olievlek over alle locaties. Dat wat er echt toe doet voor senioren staat voorop. Daarbij ligt de focus op het (weer) meedoen en herwinnen van vaardigheden. Medewerkers ervaren een nieuw perspectief voor de zorg en zij krijgen handvatten dit in de praktijk te brengen.

‘Zoals Thuis’ wordt op alle woonlocaties toegepast, in lijn met ‘Gewoon Wonen’ en ‘Continue verbeteren’. Ook wordt het programma ‘Samen Revalideren’ verder aangescherpt en toegepast. Leiderschaps- en scholingsprogramma’s, werkplekleren, regionale sprints en regionale samenwerkingen ondersteunen de implementatie. We dragen in de keten actief uit waar De Wever voor staat en welke verwachtingen daarbij passen.

Bovenstaande is geconcretiseerd in locatiejaarplannen met duidelijke doelstellingen.

Wat betekent dit?		
Voor onze senioren	Voor onze medewerkers	Voor De Wever
De senior ervaart dat hij regie heeft in het eigen leven en wordt bevraagd op eigen doelen en voorkeuren. Betrokkenen in het netwerk van de senior ervaren dat ze zelf bijdragen aan de zinvolle dag of het herstel van de senior. Zij ervaren dat de professional alleen op vraag aanvult.	Medewerkers vragen wat de senior zelf kan en wil en bevorderen deze regie. Zij bevragen naasten en bespreken in de professionele dialoog ieders rollen en belangen. Zij nemen regie op de eigen professionele ontwikkeling en welbevinden	We hebben een heldere visie op kwaliteit van bestaan die is vertaald naar beleid en leidend is bij de inzet van middelen. Leidinggevendens spreken de autonome motivatie van medewerkers aan.

Gedurfd doel

In 2035 woont **zelfs de meest kwetsbare senior zelfstandig in de wijk**

Waar komen we vandaan?

Mensen wonen het liefst zo lang mogelijk zelfstandig thuis. Dankzij onze LAT-aanpak (Langer Actief Thuis) functioneert de helft van de nieuwe cliënten binnen twaalf weken weer zonder zorg.

In de wijk Fatima ontstond in 2022 het idee van een openluchtverzorgingshuis, samen met leerlingen van Prins Heerlijk en TBV Wonen. Hier wonen 500 senioren in een kleine, ondersteunende gemeenschap. Buurthuis De Patroon is de ontmoetingsplek zonder drempels, waar mensen elkaar ontmoeten. Een buurtverbinder koppelt hulpvragen aan handige handen. Ook andere activiteiten zoals de klussendienst werken verbindend. Wijkverpleegkundigen, huisartsen en waar nodig de specialist ouderengeneeskunde en psycholoog werken nauw samen om senioren gewoon te laten leven.

Waar gaan we naartoe?

In 2035 vormen senioren met hun naasten samenredzame gemeenschappen. De wijk draagt de gemeenschap, en De Wever werkt niet voor maar met de wijk. Samen met gemeenten, woningcorporaties, ondernemers en anderen bouwen we buurten waar mensen iets voor elkaar en betekenen.

Senioren houden de regie, gesteund door naasten, vrijwilligers en professionals. Senioren kijken vooruit en denken op tijd na over de volgende levensfase en wat ze daarin belangrijk vinden. Daarin worden ze ondersteund door de buurtverbinder, de wijkverpleegkundige en de huisarts.

Bron: strategie 2026-2030

Per gedurfd doel hebben we op 1 gekozen thema gereflecteerd over 2025. Binnen dit doel hebben we met professionals en een afvaardiging van de cliëntenraad en de verzorgende en verpleegkundige adviesraad en een wijkbewoner stilgestaan bij het thema:

Buurtnetwerk en buurtverbinders

Dit thema past bij het Generiek Kompas, voornamelijk bij onderstaande bouwstenen:



Buurtnetwerk en buurtverbinders

Reflectie over 2025

De buurtverbinder

De Wever werkt steeds meer met buurtverbinders. Vanuit eerder opgedane inzichten over het werken met een buurtverbinder op Satijnhof is deze aanpak in 2025 verder verbeterd. In maart 2025 zijn we bij Zandstaete op een grotere schaal met buurtverbinders gestart.

Buurtverbinders zijn dagelijks in gesprek met (buurt)bewoners en hun netwerken. Zij weten wat er speelt en leggen verbindingen tussen buurtbewoners en andere netwerken. Door

deze verbindende aanpak dragen zij bij aan een betrokken en samenredzame gemeenschap, ondersteunen ze bij het opbouwen van sociale netwerken waar iedereen zich welkom en betrokken voelt en organiseren ze activiteiten die verbinding en welzijn bevorderen.

Ook leggen zij contacten met verschillende organisaties en netwerken in de wijk. We zoeken actief aansluiting bij wat er al gebeurt in de wijken. Dit heeft in 2025 geleid tot een sterkere positie in dit netwerk.

Toegepaste geleerde lessen

We hebben geleerd dat het belangrijk is dat onze senioren echt onderdeel zijn van de wijk. Bij Zandstaete zien we onze senioren en wijkgenoten niet als aparte groepen: iedereen hoort erbij en is onderdeel van de wijk. Dit is ook in het fysieke gebouw doorgevoerd. Zo staat de karakteristieke W van De Wever niet meer op de gevel, waardoor nog duidelijker is dat het een huis is van en in de wijk. Deze inclusieve gedachte, bewoners maken onderdeel uit van de wijk, zie je terug in activiteiten en in de bistro. Steeds meer mensen uit de omliggende wijk maken hiervan gebruik.

In 2025 hebben we ervaren dat een diverse samenstelling van bewoners bijdraagt aan het creëren van een samenredzame gemeenschap. Zowel jong (woonmaatjes) als oud, minder of meer kwetsbare mensen wonen bij elkaar. Als je alleen kwetsbare mensen bij elkaar laat wonen is er weinig ruimte iets voor elkaar te betekenen. Juist door deze mix ontstaat de mogelijkheid iets voor elkaar te doen en kwetsbare ouderen ervaren dat ze meer deel uit blijven maken van het gewone leven en de maatschappij.

Iets voor elkaar betekenen begint met elkaar leren kennen. Buurtverbinders faciliteren in kleinschalige kennismakingen in het eigen buurtje van 6 tot 8 bewoners. Ze leren elkaar echt kennen en het gesprek wordt gevoerd over wat belangrijk voor iemand is. Als je weet wie er achter de voordeur woont is het makkelijker contact te maken, aan te bellen of hulp te vragen. Woonmaatjes gaan kennismaken met nieuwe bewoners in het buurtje en organiseren zelf ook activiteiten en gezelligheid. Zo heeft een woonmaatje in Zandstaete een kerkdienst georganiseerd, die heel druk is bezocht. En deze gaat met bewoners naar de kerk in de wijk.

Het is belangrijk dat woonmaatjes echt informeel blijven, en geen verkapte professionals of medewerkers

worden. De buurtverbinder draagt bij aan het bewaken van deze grenzen. Randvoorwaarde hierbij is dat de buurtverbinders niet te veel in het beleid van De Wever zitten. Zij moeten de behoeften van de (wijk)bewoners goed verwoorden en de (on-)mogelijkheden van de organisatie niet te veel begrijpen.

Wat verder helpt is faciliteren. Er is een programma nodig met activiteiten, gericht op gezelligheid en ontmoetingen, er moet iets te doen zijn. Daarbij is het ook belangrijk dat je gezien wordt bij binnenkomst.

Verhaal van een senior

Mevrouw viert haar 82^e verjaardag. Door de sneeuw kunnen haar zussen niet komen om dit te vieren. De teleurstelling is groot. De coach daginvulling bedenkt hoe toch een feestje te regelen. Ze appt de jongere woonmaatjes of ze misschien tijd hebben spontaan een feestje te maken, en of iemand ook voor een bosje bloemen kan zorgen. Een aantal woonmaatjes heeft daar zeker zin in en ook enkele andere bewoners sluiten aan bij het feestje. Mevrouw ontvangt een bos bloemen en een zak met snoepjes in biggetjesvorm. Omdat het woonmaatje mevrouw zo goed kent wist deze dat mevrouw iets heeft met biggetjes.

Hier zijn we trots op

- De nabije wijk heeft ons echt gevonden. Veel mensen uit de nabije wijk lopen binnen en maken gebruik van de bistro om gezellig wat te eten of te drinken. Ook worden er bijvoorbeeld verjaardagen gevierd, zelfs door groepen jongeren. Dit zorgt voor levendigheid.
- Het succes van het gemengd worden met jong en oud, met en zonder dementie, leidt tot verbindingen en activiteit. Het draagt bij aan de samenredzame gemeenschap. Belangrijk hierbij is dat iets voor elkaar betekenen begint met elkaar leren kennen en de buurtjesoverleggen hebben hieraan bijgedragen.
- We zien steeds meer dat bewoners dingen voor elkaar doen.
- Er is veel waardering voor de hartelijke ontvangst en gastvrijheid in de bistro.

Wijkbewoner nabije wijk aan het woord

'Het huis is er voor de wijk en dit is zoals we hadden gehoopt en verwacht. De ontvangst is open prettig en je voelt je welkom. Dat ik hier zoveel kan bijdragen houdt mij geestelijk scherp en ik ben actief betrokken'.

Wat hebben we te doen?

Het uitgangspunt 'boven slapen en beneden wonen' vraagt om blijvende aandacht. We zien dat mensen zich buiten activiteiten terugtrekken op hun appartement, waardoor ontmoeting en elkaar leren kennen minder vanzelfsprekend zijn. Het blijft nodig om actief te faciliteren in gezelligheid en ontmoeting.

De buurtverbinder werkt aan het creëren van een ontmoetingspunt, gericht op het ontmoeten van kwetsbare en niet kwetsbare senioren in de omringende wijk, om hierin iets voor elkaar te kunnen betekenen. Deze onderlinge contacten zijn waardevol voor beiden. Ook de meest kwetsbare mensen in de wijk moeten in de samenredzame gemeenschap worden opgevangen.

Daarnaast voert de buurtverbinder binnen een 'proeftuin' thuisgesprekken met nieuwe bewoners, waarbij de focus minder op zorg en meer op welbevinden en samenredzaamheid ligt. Dit wordt in 2026 geëvalueerd.

Vooruitblik 2026: wat willen we bereiken?

We werken samen met partijen in de wijk zoals de wijkverpleegkundige en dementieconsulent, de praktijkondersteuner en huisarts. En met zorg- en welzijnsorganisaties. Wij sluiten aan en brengen onze deskundigheid in.

Vanuit deze samenwerking bevorderen we en dragen we bij aan een betrokken buurtnetwerk waarin burens elkaar herkennen en relaties worden versterkt. De sociale redzaamheid in de buurt wordt groter en mensen kunnen zo langer zelfstandig thuis blijven wonen. Hiertoe ontwikkelen we onder andere indicatie-loze buurtkamers en gaan we zorgen voor buurtinitiatieven die professionals en buurtbewoners met elkaar verbinden.

Daarnaast maken we ouderen bewust van toekomstige ontwikkelingen in de ouderenzorg en de gevolgen voor hun woonsituatie en kwaliteit van bestaan. Ouderen met geheugenproblemen en dementie en hun netwerk laten we laagdrempelig kennis maken met hulpmiddelen, technologie en ondersteuning. Daarvoor creëren we een fysieke plek om te begrijpen, taboes te doorbreken en samen te ervaren en te onderzoeken. Het innovatie- en experience center is in 2026 geopend.

Wat betekent dit?		
Voor onze senioren	Voor onze medewerkers	Voor De Wever
De senior ervaart meer mogelijkheden en ondersteuning om eigen regie te voeren, eventueel in samenspel met hun netwerk, de 'samenstandigheid'. Dit versterkt het gevoel van nut en waardigheid, vergroot het inzicht in eigen mogelijkheden en draagt bij aan langer zelfstandig wonen.	Medewerkers maken meer verbindingen die zij actief onderhouden en stimuleren. Zij zijn nieuwsgierig naar de mens en willen oprecht de mens, hun netwerk en andere partijen in de wijk leren kennen. Zij richten zich steeds meer op ontmoeten en samenwerken in netwerken met en rondom de senioren en worden in toenemende mate ondersteund door buurtverbinders.	De Wever wordt meer open en uitnodigend voor iedereen, minder een instituut en meer een gelijkwaardig onderdeel van, en in verbinding met, wijken en de maatschappij.

Gedurfd doel

In 2035 gaat geen senior met een ondersteuningsvraag meer onnodig naar het ziekenhuis

Waar komen we vandaan? We helpen senioren sneller en prettiger terug te keren naar huis na ingrijpende gebeurtenissen. Dit doen we in nauwe samenwerking met het ziekenhuis, huisartsen en andere partners. Jaarlijks ondersteunen we meer dan 2000 senioren bij het hervatten van het dagelijkse leven. Met de komst van de wijkkliniek ontlasten we de acute zorg. Ons Mobiel Zorgteam (MZT) voorkomt dankzij nieuwe zorgpaden steeds vaker ziekenhuisopnames, ambulanceritten en spoedvisites.	Waar gaan we naartoe? In 2035 verliest geen enkele senior onnodig tijd in het ziekenhuis. Senioren gaan alleen naar het ziekenhuis als het écht nodig is of als zij dat zelf willen. In het Interventiecentrum 'Fijn naar huis' krijgen senioren noodzakelijke ziekenhuis-verplaatste zorg. Intensieve ondersteuning in dit centrum vindt alleen plaats als het echt nodig is. De senior gaat zo snel mogelijk weer naar huis. In de wijk voorkomen we steeds meer incidenten via preventieprogramma's en in Lang Leven Thuisflats houden huismeesters en toezichtteams een vinger aan de pols. Wijkprofessionals beschikken over kennis en kunde om behandelingen moeiteloos over te nemen.
---	--

Bron: strategie 2026-2030

Per gedurfd doel hebben we op 1 gekozen thema gereflecteerd over 2025. Binnen dit doel hebben we met professionals een afvaardiging van de verzorgende en verpleegkundige adviesraad en een cliënt stilgestaan bij het thema: **Slimmer samenwerken in de wijk: het verpleegkundig adviesgesprek**

Dit thema past bij het Generiek Kompas, voornamelijk bij onderstaande bouwstenen:



Bouwsteen 1
Kennen van wensen en behoeften



Bouwsteen 2
Het bouwen van netwerken



Bouwsteen 3
Het werk organiseren

Slimmer samenwerken in de wijk: het verpleegkundig adviesgesprek

Reflectie over 2025

Met het Verpleegkundig Adviesgesprek (VAG) maken we wijkverpleging herkenbaar en zichtbaar en kijken we kritisch naar de inzet van professionele zorg. Alle nieuwe zorgvragers in de wijkverpleging hebben een VAG met de wijkverpleegkundige, waarbij we de zorgvraag afpellen tot waar professionele zorg echt nodig is. Voorheen werd de zorg direct opgestart en werd daarna gekeken of het met minder ook zou kunnen. Echter als mensen gewend raken aan ontvangen zorg is dit moeilijker terug te draaien. Er is een verschuiving zichtbaar van 'wanneer leveren we de gevraagde zorg' naar 'wat is de zorgvraag waarbij professionele zorg nodig is'.

Iedere cliënt is eerder en beter in beeld en krijgt advies. Kwetsbare cliënten zonder directe zorgvraag volgen we via een Advies, Informatie en Voorlichtingsgesprek (AIV), wat bijdraagt aan preventie.

Van de cliënten die na VAG doorstromen naar het Langer Actief Thuisprogramma blijkt de helft binnen 12 weken geen reële zorgvraag meer te hebben. Een kwart van deze cliënten heeft minder zorg nodig dan eerder was verwacht en bij een kwart blijkt de zorgvraag reëel.

Door het VAG vergroten we de zelfredzaamheid en verminderen we de professionele zorgvraag. We zijn ook kritischer gaan kijken naar de mensen die al langer zorg krijgen. En als de situatie veranderd, wordt niet standaard de zorg uitgebreid. We kijken wat de cliënt eventueel zelf daarin kan, al dan niet met zijn naasten of ondersteunende technologie.

Successen

- Kwetsbare mensen in de wijk zijn beter in beeld;
- Het VAG draagt bij aan het inzetten van minder zorg, kortere zorg of zelfs geen zorg. Ook gaan minder mensen naar het ziekenhuis.
- De zelfredzaamheid van zorgvragers neemt toe;
- Het integraal volgen van zorgvragers draagt bij aan preventie door advies, informatie en voorlichting;
- De eenduidige regionale werkwijze heeft de samenwerking verbeterd.
- Cliënten weten beter bij wie ze terecht kunnen.

Senior aan het woord

Door het gesprek met de wijkverpleegkundige en wat daardoor in gang is gezet kan ik veel meer zelf dan ik ooit had gedacht. Ik voel me trots en ben blij dat ik zo meer zelf de regie houdt. Het helpt mij dat jullie mij ondersteunen bij dingen die ik zelf weer kan, ook al zegt mijn dochter dat jullie dat moeten gaan doen. Sinds het gesprek kan ik het weer grotendeels zelf en dit geeft mij meer vrijheid".

Wat kan beter?

In de keten ligt nog een uitdaging. Verwijzers, de huisartsenpost en huisartsen geven soms de indruk dat de zorg na een verwijzing helemaal wordt overgenomen. Dat leidt soms tot onrealistische verwachtingen of teleurstelling bij cliënten omdat ze niet de zorg krijgen die ze willen of hadden verwacht.

Zowel in het ziekenhuis als tijdens de revalidatie kunnen senioren beter worden voorbereid op de terugkeer naar huis en de doorstroming naar de thuiszorg. We willen deze manier van werken nog beter leren toepassen. Met name in complexe situaties is het terugbrengen van de zorgvraag tot de kern en het prioriteren hierin nog een leerproces.

Manager

"We mogen trots zijn op waar we nu staan en wat we al hebben bereikt. Het Verpleegkundig Advies Gesprek draagt bij aan goede zorgcoördinatie en samenwerking."

Wijkverpleegkundige

"Door deze aanpassing in onze werkwijze waarbij we met elke nieuwe cliënt een VAG voeren kijken we anders naar ons werk en de toekomst. We voeren het gesprek vanuit mogelijkheden. Door het gesprek op een andere manier te voeren blijkt dat het ook echt anders en met minder professionele inzet van medewerkers kan. Daarbij dragen we bij aan de zelfredzaamheid van onze cliënten en biedt het gesprek ook duidelijkheid aan de cliënt en diens naasten over de reële verwachtingen."

Vooruitblik 2026: wat willen we bereiken?

In 2026 komen we tot een duidelijke definitie van spoedzorg in de VVT en de structuur van een spoedzorgteam is samen met de ketenpartners, zoals ROAZ en het ziekenhuis, ingericht. De keten is erop ingericht dat wijkverpleging op spoedmomenten beschikbaar is voor senioren. Hiervoor is een doorontwikkeling m.b.t. het verpleegkundig adviesgesprek opgepakt, en zoals aangegeven ligt hier nog een uitdaging in de keten. Daarnaast is eind 2026 reablement breder ingevoerd zowel thuis als in de revalidatie en langdurige zorg. Bij elke nieuwe cliënt is een doel vanuit het reablement gedachtegoed opgenomen.

Eind 2026 is de verkenning met betrekking tot zorg op afstand afgerond en de samenwerking hieromtrent is onderzocht. We hebben de locatie voor het geheugen en expertisecentrum bepaald, met daarbij aandacht voor de inzet van techniek thuis. Het plan voor het breder werken vanuit VPT en MPT is gereed en deze productontwikkeling krijgt vorm.

Wat betekent dit?		
Voor onze senioren	Voor onze medewerkers	Voor De Wever
Senioren behouden eigen regie op hun leven wat bijdraagt aan hun kwaliteit van bestaan. Zelfzorg en ondersteuning waar nodig zijn de leidende principes.	Medewerkers krijgen duidelijkheid over de klantbelofte, die in de hele keten gelijk is. Dit vraagt om uniform werken en gedrag.	De beweging is dat senioren langer thuis blijven wonen en dat wij als professionals minder zorg bieden. Dit vraagt flexibiliteit bij het inzetten van medewerkers en duidelijke handvaten en communicatie.

Gedurfd doel

In 2035 woont elke senior in een omgeving **die niet te onderscheiden is van thuis**

Waar komen we vandaan?

Vanaf 2025 transformeren we het verpleeghuis van instituut naar plekken waar het leven gewoon doorgaat. Geen vlaggen in de tuin of logo's op de gevel, maar aansprekende plekken waar het leven gewoon doorgaat. Waar je buren kent en vrijwilligers weer gewoon mensen uit de buurt zijn.

Senioren wonen in hun eigen appartement met hun eigen ritme en gewoontes, de buurt is welkom en op locaties zoals Zandstaete wonen ook jonge mensen tussen de senioren.

We experimenteren, leren, en passen stap voor stap én locatie voor locatie toe wat werkt bij het behouden en herwinnen van het gewone leven.

Waar gaan we naartoe?

In 2035 is wonen bij De Wever niet te onderscheiden van thuis. Onze locaties zijn levendige buurtjes midden in de wijk, waar samen gegeten, gelachen en geleefd wordt. De deuren staan open voor buren, familie en vrienden.

We stimuleren senioren om deel te blijven van de wereld om hen heen: een boodschap bij de bakker, een wandeling door het park, een bezoek aan het dorpsfeest. In de buurt is men er voor elkaar. En De Wever? Die is er niet alleen voor senioren, maar voor de hele buurt.

Bron: strategie 2026-2030

Per gedurfd doel hebben we op 1 gekozen thema gereflecteerd over 2025. Binnen dit doel hebben we met professionals, een cliënt en een afvaardiging van de verzorgende en verpleegkundige adviesraad stilgestaan bij het thema: **De verschuiving van veiligheid naar vrijheid**.

Dit thema past bij het Generiek Kompas, voornamelijk bij onderstaande bouwstenen:



Bouwsteen 1
Kennen van wensen en behoeften



Bouwsteen 3
Het werk organiseren



Bouwsteen 4
Leren en ontwikkelen

De verschuiving van veiligheid naar vrijheid

Reflectie over 2025

De Wever werkt vanuit de visie Leven in Vrijheid. Elk mens heeft het recht om in vrijheid te leven, om eigen keuzes te maken en zich vrij te kunnen bewegen. Dat geldt ook voor onze senioren. Risico's horen bij het leven en dat betekent dat we deze soms weloverwogen accepteren. De autonomie en vrijheid nemen toe. Het idee achter leven in vrijheid is dat mensen daadwerkelijk meer regie hebben en er echt bij horen waardoor zij meer waardigheid ervaren. Het bepalen van je eigen leven maakt ook dat er minder gedragsproblemen zijn en dat komt de kwaliteit van bestaan en de sfeer ten goede.

Het uitgangspunt in De Wever is dat alle deuren open zijn. Gesloten afdelingen kennen wij niet. We gaan niet uit van de mogelijke risico's. De Wever creëert een veilige woonomgeving waardoor meer vrijheid mogelijk is. En als er echt risico's zijn maken we afspraken op individueel bewonersniveau. Hierbij maken we onder andere gebruik van de technologische mogelijkheden. Bijvoorbeeld door het instellen van een leefcirkel.

Familieraad aan het woord

We worden goed betrokken en praten mee over dit onderwerp. Er wordt geluisterd naar de dilemma's die wij ervaren. Zo hebben wij aangekaart dat het soms lastig is dat er bewoners over de afdeling lopen die daar niet wonen, waardoor de bewoners hun deur van appartement dicht moeten door. Door dit met medewerkers te kunnen bespreken ontstaat meer begrip over de achterliggende gedachte en dit draagt bij aan acceptatie. We vinden het belangrijk dat deze gesprekken met ons worden gevoerd.

Deze beweging van veiligheid naar vrijheid vraagt om een andere manier van denken en handelen. Een van de belangrijkste inzichten is dat het goed voeren van het gesprek hierover met professionals en naasten een randvoorwaarde is. Dit gesprek moet zo snel mogelijk en continue worden gevoerd. En dit zorgt voor discussies. De neiging is senioren veilig te willen houden en risico's zoveel mogelijk uit te sluiten en er is altijd een groep naasten die streeft naar veiligheid.

Weerstand of onbegrip blijkt vaak voort te komen vanuit eigen angsten of eigen normen en waarden. Of dit wordt gekoppeld aan een situatie, bijvoorbeeld uit de media, waar het fout is gegaan. Die ene gebeurtenis laat De Wever niet leiden tot een beperking voor alle senioren. Want wat gebeurt er nu echt als je de deur opent? En hoe erg is het als iemands appartement een rommeltje is of het bed niet is opgemaakt? Het gaat over het verdragen van het eigen ongemak, los van de eigen normen en waarden én het kijken naar wat het risico nu echt is. Vrijheid levert veel op voor de senior en risico's zijn minder groot dan verwacht of gevreesd. We hebben soms risico's te accepteren als dit voor het welzijn van een senior veel toevoegt in zijn kwaliteit van bestaan.

Het werken vanuit deze visie gaat makkelijker bij nieuwe locaties. Hier voeren we de gesprekken met medewerkers, naasten en cliënten voordat senioren op de locatie komen wonen. We doorleven de visie samen en vinden het normaal dat bijvoorbeeld de deur open is. Bij bestaande locaties was dit lastiger. Daar leeft het gevoel dat het minder veilig wordt. In de praktijk is ook hier gebleken dat het vaak gewoon goed gaat.

Deze beweging vraagt een andere taal. Senioren lopen niet weg en zijn niet vermist als we even niet weten waar zij zijn. Het kan dat deze gewoon is gaan wandelen. Natuurlijk ondernemen we wel actie als het bijvoorbeeld donker wordt, het erg koud is en een bewoner zonder jas de deur uit is gegaan. Maar we gaan uit van het feit dat iedereen gewoon naar buiten mag en kan. Op individueel niveau van de senior zijn afspraken gemaakt en deze worden continu besproken en bijgesteld als dat nodig is.

Leven in vrijheid betekent niet alleen daar kunnen gaan en staan waar je wilt, maar ook het leven kunnen leiden zoals je wilt of gewend was en daarbij zelf keuzes te kunnen maken ook als anderen die keuzes misschien niet verstandig vinden, bijvoorbeeld vanuit het oogpunt van veiligheid of gezondheid. Leven in vrijheid gaat verder dan het openen van de deuren. Het gaat ook over het op de rem zetten van een rolstoel, het plaatsen van camera's en sensoren of over het beperken van leefstijlkeuzes zoals het schenken van cafeïnevrije koffie, het beperken in roken of alcohol of het eten van twee chocoladebollen. Dat alles is een beperking in vrijheid.

Successen

Bij het daadwerkelijk openen van de deuren is gebleken dat dit zelden tot gevaarlijke situaties leidt en er nauwelijks risico's worden gelopen. Feitelijk gebeurt er weinig. Bewoners bewegen daarentegen meer, zij kunnen naar buiten als zij dat willen en we zien een afname van onrust, frustratie en boosheid. Dit draagt bij aan het gewoon leven en wonen zoals iemand gewend was, meer eigen regie en autonomie. De mens staat voor het ziektebeeld.

Medewerkers vertellen

We zijn ons er steeds beter van bewust dat de risico's soms minder groot zijn dan we denken. We zien meer rust op de afdeling doordat onze bewoners gewoon rond kunnen scharrelen. We zijn ons ervan bewust dat we niet meteen de reflex hebben om alle vrijheden weer in te perken als zich iets voordoet.

We zijn steeds kritischer en prikkelen elkaar door onszelf de vraag te stellen 'Waarom doen we dit eigenlijk?' We kijken anders naar ons werk en maken het bespreekbaar, met elkaar en met naasten en leren steeds beter om te gaan met het ongemak dat dit soms oplevert. We zien ook dat het nodig is de senior en wat deze belangrijk vindt goed te kennen om de vrijheid op een verantwoorde manier te geven en hierin het vertrouwen te hebben.

We creëren een omgeving niet te onderscheiden van thuis en voeren aanpassingen door om een omgeving zoals thuis te creëren waardoor senioren bij De Wever 'gewoon wonen' zoals thuis. Door deze beweging is het echt van alle medewerkers. Voorheen was het alleen van de medewerkers van de afdeling. Nu zijn ook medewerkers van de horeca, huishoudelijke dienst en ondersteuning hierbij betrokken. Voor de bewoners is het fijn dat zij door meer mensen worden gekend.

Aandacht nodig

Er is aandacht nodig voor bekendheid van onze visie op leven in vrijheid in de keten. Nog te vaak wordt gesproken over gesloten afdelingen, waardoor senioren en naasten vooral veiligheid verwachten als zij naar De Wever verhuizen. We sluiten onze ogen niet voor risico's en kwetsbaarheden, maar beschermen betekent ook ruimte geven.

Verhaal van een senior

Mevrouw was niet op de afdeling en het is niet bekend bij medewerkers waar mevrouw op dat moment is. Het was al avond en iedereen was in rep en roer. De familie was ingelicht en aanwezig. Wat later op de avond komt mevrouw rustig aanlopen. Zij zat bij de bingoavond in het buurthuis twee straten verderop en had gezellig meegedaan aan de bingo. Mevrouw heeft een heerlijke avond gehad.

Vooruitblik 2026: wat willen we bereiken?

In 2026 starten 6 locaties van De Wever met het 'Zoals Thuis' programma dat is gebaseerd op de Reablement gedachte. Senioren behouden eigen regie op hun leven, samen met hun naasten. Zorgprofessionals helpen herwinnen wat nog mogelijk is en ondersteunen alleen daar waar het er echt toe doet.

Inspiratiesessies geven handvatten die verdieping geven aan deze eigen regie. De doelstelling is dat de senior in toenemende mate vrijheid ervaart om het eigen leven te leven. In 2026 worden op deze locaties fysieke, organisatorische en procesmatige veranderingen doorgevoerd, met als doel een waarde verschuiving van veiligheid naar vrijheid en persoonlijke 'gewoon wonen doelen voor elke senior. Het programma 'warm welkom en een sterke start' worden ingevlochten in de aanpak.

Een nulmeting geeft aan het eind van het jaar inzicht in wat het daadwerkelijk oplevert voor naasten, senioren en medewerkers. We streven er onder andere naar dat de waarde-

verschuiving van veiligheid naar vrijheid verder is toegenomen en dat elke senior een persoonlijk 'gewoon wonen doel' heeft.

Wat betekent dit?		
Voor onze senioren	Voor onze medewerkers	Voor De Wever
De senior ervaart dat deze zoveel mogelijk zelf de regie houdt en ervaart gelijkwaardigheid. Hierbij staat centraal wat deze heeft gedaan en vooral ook wat deze graag wil doen of blijven doen. De woonomgeving nodigt uit tot leven en geeft een thuisgevoel.	Medewerkers zien de senior als een volwaardig mens en zijn nieuwsgierig naar deze mens. Zij zijn gemotiveerd om aan te sluiten bij dat wat van waarde is voor de senior, en zoeken naar mogelijkheden die de vrijheid van handelen van de senior zo groot mogelijk maakt in samenwerking met naasten. Ze accepteren de daarbij horende risico's.	De Wever maakt de cultuuromslag van "taakgericht" naar waarde-gedreven werken. Leidinggevenden dragen dit actief uit en geven medewerkers ruimte met een focus op waarden als vertrouwen, autonomie, respect en participatie.

Gedurfd doel

In 2035 wordt elke collega gezien, ze zijn nieuwsgierig en ontwikkelen zelf én samen met het team.

Waar komen we vandaan?

Binnen De Wever zetten we grote stappen om medewerkers in hun kracht te zetten. Medewerkers zijn het fundament voor het realiseren van onze gedurfdde doelen. Dankzij het nieuwe Medewerkersplein weten collega's waar ze terecht kunnen met persoonlijke vragen, ambities en ideeën.

We werken steeds meer volgens het principe bekwaam is inzetbaar, waarmee collega's al werkend certificaten kunnen halen, ook zonder opleiding Zorg en Welzijn

Ontwikkelprogramma's zoals Jong gediplomeerd verpleegkundige en Gedeeld Leiderschap helpen teams veranderingen zelf vorm te geven.

We stimuleren de werk- en privébalans onder andere via een vitaliteitsprogramma en door slimmer te roosteren. We investeren in een stabiele formatie met ruimte voor nieuwsgierigheid, regie en groei.

Waar gaan we naartoe?

In 2035 is De Wever een vooraanstaande werkgever. Collega's voelen zich gezien, gehoord en gewaardeerd. Behoeften en verwachtingen van onze collega's staan centraal.

We bieden ruimte voor ontwikkeling en eigen regie. Persoonlijk leiderschap is vanzelfsprekend: collega's nemen initiatief, denken mee en geven samen vorm aan hun werk. We organiseren het werk slim en dichtbij, in teams die elkaar kennen en versterken.

Vakmanschap, nieuwsgierigheid, wendbaarheid en trots kenmerken onze medewerkers. Ze verstaan een ambacht: de kunst van het ouder worden en het ondersteunen daarvan. Ze doorbreken patronen, delen hun lessen, vieren successen en helpen elkaar beter worden. Samenredzaamheid zit in hun DNA.

Werk wordt georganiseerd rond de buurt en keten, met ruimte voor leren. Het ondersteunend werk organiseren we rondom expertise op een manier die snel schakelen, continu leren en partnerschap mogelijk maakt.

Bron: strategie 2026-2030

Per gedurfd doel hebben we op 1 gekozen thema gereflecteerd over 2025. Binnen dit doel hebben we met professionals en een afvaardiging van de ondernemingsraad en de verzorgende en verpleegkundige adviesraad stilgestaan bij het thema: **Opening medewerkersplein.**

Dit thema past bij het Generiek Kompas, voornamelijk bij onderstaande bouwstenen:



Opening medewerkersplein

Reflectie over 2025

In 2025 heeft De Wever het medewerkersplein feestelijk geopend. Met het openen van het medewerkersplein hoeven medewerkers niet te zoeken waar ze terecht kunnen met hun vragen. Er is één centrale plek waar zij allerlei soorten praktische vragen en ook ontwikkelvragen kunnen stellen. Het ontwikkelen, inrichten en tot stand komen van dit medewerkersplein is een continu ontwikkelproces. Vanuit de doelstelling zijn we begonnen en tussentijds is en wordt steeds bijgesteld.

Verhaal van het medewerkersplein

'Het is fijn dat we nu ook fysiek bij elkaar zitten. We leren elkaar beter kennen en de samenwerking verloopt soepeler. Omdat je meer hoort van waar iedereen mee bezig is leren we ook van elkaar. Doordat we beter in elkaars vizier zitten weten we nu ook beter bij wie we terecht kunnen voor vragen. Het beantwoorden van vragen van medewerkers lukt sneller en ook beter omdat het contact makkelijker is. Daarnaast is het ook gewoon gezellig binnen het team. Het zou fijn zijn als meer andere expertises ook fysiek bij ons op het plein komen werken'.

Medewerkers vanuit verschillende kennisgebieden van de afdeling personeel en organisatie zijn fysiek samengebracht in 1 multidisciplinaire ruimte. Dit draagt bij aan het multidisciplinair samenwerken vanuit verschillende kennisgebieden en achtergronden. Vragen zijn niet eenduidig en vaak meervoudig. Het fysiek bij elkaar brengen van deze expertises verbetert de kwaliteit van de beantwoording van vragen. Door de aangrenzende locatie van Plan & Flex zijn er ook korte lijnen rondom onder andere roosters, planning en inloggen.

Hierdoor worden knelpunten sneller opgelost. De keuze om ook echt fysiek bij elkaar te zitten pakt goed uit en draagt bij aan verbinding. En de manier waarop het plein is ingericht draagt bij aan het tot leven komen van dit plein.

Vragen van medewerkers kunnen op verschillende manieren worden gesteld. Dit kan via een centraal mailadres, via whatsapp of telefonisch. Ook kunnen vragen fysiek worden gesteld via spontaan binnenlopen. Daarnaast kan een medewerker digitaal een afspraak inplannen op het moment dat dit hem of haar past. Zij worden direct doorverwezen naar de meest geschikte medewerker. En er zijn inloophmomenten voor nieuwe medewerkers om hen te helpen bij allerlei vragen en praktische zaken.

De vragen die het medewerkersplein krijgt zijn heel divers. Deze gaan over bedrijfsmiddelen, inlogproblemen, vragen over stageplaatsen, regelingen en hoe deze toe te passen of over bijvoorbeeld de CAO. Het zijn nog veel praktische vragen. Er is nog aandacht nodig in de communicatie dat ook ontwikkelvragen of vragen over scholingen en balans werk-privé via het medewerkersplein gesteld kunnen worden.

Er is veel aandacht besteed aan de communicatie rondom de opening, op verschillende manieren en op verschillende momenten. We hebben gebruik gemaakt van banners op de locaties, zichtbaarheid op ons intranet en via een fotowedstrijd. We merken dat de grote aftrap heeft bijgedragen aan de bekendheid en vindbaarheid van het medewerkersplein.

Successen

- Medewerkers ervaren dat zij hun vragen op 1 centrale plek kunnen stellen en voelen zich gezien en gehoord
- Keuze voor 1 fysieke locatie werkt goed
- Meer verbinding tussen verschillende expertises versterkt multidisciplinair samenwerken;
- Medewerkers weten het medewerkersplein goed te vinden
- Communicatie over de opening was succesvol.

Deze aanpak wordt in De Wever nu gezien als goed voorbeeld voor implementatie en communicatie.

Verhaal van een medewerker

'Ik had een nieuwe baan als verzorgende in De Wever. Voordat ik zou beginnen kreeg ik allerlei informatie en moest ik documenten invullen en opsturen. Dit lukte allemaal niet en ik werd hier heel zenuwachtig en gestrest van. In de brief stond dat er een inlooppunt was en toen ik daar aankwam werd ik goed en snel geholpen. Dit was echt fijn en alles is geregeld. Ik kan nu vol vertrouwen aan de slag straks'

Leerpunt en vervolgstappen

De aanpak leidde aanvankelijk tot weerstand omdat er nog onduidelijkheden waren. Bij een organisch ontwikkelproces is het belangrijk alle betrokken mee te nemen en te erkennen dat nog niet alles bekend is: We bouwen de brug terwijl we er overheen lopen. Dit voorkomt struggles die de hele ontwikkelreis meelopen.

In 2026 worden meer expertises fysiek samengebracht op het medewerkersplein en wordt de datavoorziening verbeterd met ondersteunende software. Dit geeft inzicht in afhandeling en opvolging van de vragen die zijn gesteld en maakt het mogelijk verbetermogelijkheden en trends te signaleren.

Vooruitblik 2026: wat willen we bereiken?

Elke collega ervaart oprechte aandacht en waardering voor zijn of haar vakmanschap, talenten en welzijn. Er is een balans tussen de behoeften van de collega, het team en de organisatie. Dit komt tot uiting in een goede werk- en privébalans en medewerkers voeren zelf regie op hoe zij hun rol uitvoeren binnen de context van het team en de organisatie. Het beleid Duurzame Inzetbaarheid en vitaliteit wordt verrijkt vanuit het CAO-afwegingskader inzetbaarheid.

TonosCare, een digitale planningsapp o.b.v. de zorgvragen van cliënten, en Samenroosteren worden verder ingevoerd, zodat medewerkers meer invloed ervaren op hun rooster. Managers en professionals volgen leiderschapstrajecten gericht op verbinden en aandacht. Ontwikkelgesprekken en loopbaanpaden worden gemoderniseerd, uitgevoerd en afgestemd op persoonlijke ontwikkelpaden.

Vanuit het begeleidingsmodel focussen we op de nieuwe rol van de praktijkopleider. Ook stimuleren we 'Leren op de werkplek' zodat dit vanzelfsprekend wordt en hierbij betrekken we ook de naasten. En we werken in de regio samen verder aan het ontwikkelen van een meetinstrument t.b.v. het leerklimaat.

Verbeterpunten uit de vangnetperiode en het medewerker tevredenheidsonderzoek van 2025 worden omgezet in hierbij passende verbetermaatregelen en activiteiten. Doelen zijn een inzetbaarheidspercentage van > 92%, het verhogen van de blijfkans (retentie) van collega's naar > 80% en een grotere instroom van nieuwe collega's.

Wat betekent dit?		
Voor onze senioren	Voor onze medewerkers	Voor De Wever
De ontwikkelingen vergroten de tevredenheid bij medewerkers waardoor zij bij De Wever blijven werken. Voor senioren betekent dit duurzame relaties met meer continuïteit en herkenbaarheid. Medewerkers leren de senioren beter kennen en de stabiele aanwezigheid van collega's draagt bij aan veiligheid en vertrouwen	Medewerkers voelen zich gezien, gewaardeerd en serieus genomen. Zij ervaren betekenisvol werk, meer werkplezier en ontwikkelmogelijkheden. Dit draagt bij aan een verhoogde intrinsieke motivatie en bevlogenheid en een sterkere emotionele band met De Wever.	Een hogere tevredenheid van medewerkers helpt bij het behouden van medewerkers en zorgt voor een lager ziekteverzuim. Het bevordert een cultuur van vertrouwen, openheid en verbondenheid en versterkt de kernwaarden van De Wever doordat het steeds meer voelbaar wordt in gedrag.

De Lerende organisatie en kwaliteit in zicht

Continu verbeteren – van systematiek naar borging

CONTINUE VERBETEREN

De Wever werkt volgens de lerende systematiek vanuit lean. Continue verbeteren is onderdeel is van ons dagelijks werk. Het is een mindset, een cultuur en een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Niet harder werken, maar slimmer (samen)werken. Deze werkwijze is passend bij het Generiek Kompas waarin de nadruk ligt op samen leren en verbeteren als basis voor kwaliteitsverbetering

Doelgericht en continue verbeteren begint bij dagelijkse aandacht. Zien wat er gebeurt, luisteren en vragen stellen. Kleine verbeteringen, elk dag opnieuw hebben samen een grote impact. En door ons te richten op de successen draagt dit bij aan het werkplezier.



Continu verbeterteam

In 2025 hebben we een continu verbeterteam gevormd met daarin een projectmanager en leancoaches. Dit team werkt samen met de afdeling kwaliteit om doelgericht te verbeteren vanuit de strategie. Het werken met verbeterborden en het voeren van de verbeterdialoog staat aan de basis van de lean methodiek, gebaseerd op de PDCA waarbij we kort-cyclisch leren en verbeteren. Met deze methode geven we structuur aan verbeterinitiatieven en kunnen we de voortgang, de verbetering en het leren, volgen.



We hebben met elkaar een gedeelde taal, ritme en structuur voor leren en verbeteren. We creëren de randvoorwaarden die nodig zijn om deze lerende systematiek goed te verankeren. Dit werkt in combinatie met de inzet van de opgeleide en gecoachte Belters. Managers faciliteren hen.

120 medewerkers met White Belt: Ondersteunen en begeleiden teams bij de dagelijks gevoerde verbeterdialoog aan het verbeterbord. Zij dragen hiermee bij aan het borgen van een cultuur van continu verbeteren.

250 medewerkers met Green Belt: Ondersteunen teams met methodiek, structuur en coaching. Zij faciliteren doelgerichte verbeteringen die leiden tot meer rust, betere samenwerking, werkplezier en eigenaarschap voor teams. En daarmee tot een hogere kwaliteit van bestaan voor senioren.

6 medewerkers met Black Belt: Coachen managers, teams en green en white belt in het continu (doelgericht) verbeteren. Ze ondersteunen de cascade van de strategie en leiden complexe, veelal organisatiebrede verbetertrajecten.

Inmiddels is de systematiek en de structuur op veel locaties aanwezig en blijkt het werken volgens deze methodiek in 2025 succesvol. Sommige teams benutten de systematiek volledig, andere gedeeltelijk. Dit blijkt samen te hangen met een aantal randvoorwaarden. Voor het creëren van een succesvolle verbetercultuur is steun en draagvlak van het management nodig én de aanwezigheid van meerdere Green- of White Belt'ers.

In 2026 gaan we door op de ingeslagen weg. We gaan de kennis en kunde van Green- en White belt'ers beter benutten. En we werken aan de infrastructuur om continue verbeteren met lean beter in de dagelijkse praktijk te borgen. Hiervoor is het nodig dat alle locaties en

diensten voldoende kennis van de systematiek hebben en dat de cascade van de strategie is verweven met de verbeterdialogen op alle niveaus van de organisatie.

We bouwen samen aan een lerende organisatie. Daarbij geeft de strategie de richting en de ingerichte verbeterstructuur en cultuur zorgen dat we daar stap voor stap naartoe werken én dat inzichten uit de praktijk terugvloeien naar de strategie.

Successen

- De uitbreiding van het continu verbeterteam in 2025 met meerdere leancoaches draagt bij aan het verstevigen van de cultuur van continu verbeteren op locaties;
- Voor de eerste helft van 2026 zijn 9 Green- en Whitebelt opleidingen gepland en deze zijn inmiddels vol
- Lean blijkt ook ondersteunend aan de beweging binnen reablement. Het is een andere manier van kijken naar werkzaamheden om de goede dingen op de juiste manier te doen. Reablement vraagt om een veranderstrategie, met continue reflectie. Dat is waar de tools van lean een duidelijke meerwaarde hebben.
- Verbetertrajecten leveren mooie inzichten en resultaten.

Succeservaring na een signaal uit het team

Tijdens de ochtendzorg is mw. vaak onrustig. Een medewerker heeft mevrouw wel fijn en rustig kunnen ondersteunen en zij deelt haar aanpak tijdens de verbeterdialoog met haar collega's:

"Ik kom rustig binnen zodat mevrouw prettig kan wakker worden. Dan zet ik muziek op die mevrouw graag luistert en past het tempo van de zorg aan op behoefte van mevrouw. Dit leidde tot een ontspannen, meewerkende en zichtbaar gelukkige mevrouw tijdens dit zorgmoment".

Het team heeft duidelijke afspraken met elkaar gemaakt hoe de zorg aan deze mevrouw te geven zodat er voorspelbare rustige en persoonsgericht zorg kan worden ingezet. Het heeft geleid tot flink minder onrust voor mevrouw en een fijne start van haar dag.

KWALITEIT IN ZICHT

Clïëntwaardering

De Wever vindt het belangrijk te weten hoe senioren de kwaliteit van hun bestaan in De Wever ervaren, hoe tevreden zij zijn. We streven naar kwalitatief inzicht. Dit ontstaat vooral in de directe relatie tussen de senior en de medewerker door continu contact en gesprekken. Medewerkers handelen direct als er signalen zijn waarbij het beter kan.



Bouwsteen 5
Inzicht in kwaliteit

Spiegelgesprek

In 2025 zijn 8 spiegelgesprekken gevoerd. In deze spiegelgesprekken vertellen cliënten en/of familie, onder leiding van twee onafhankelijke gespreksleiders, over hun ervaringen. Het team is toehoorder en mag alleen luisteren. Zo krijgen we directe feedback. Zowel in positieve zin als in de vorm van verbeterpunten. Het is een krachtige stimulator om als team verder aan kwaliteit te werken en ook senioren en naasten waarderen deze aanpak. De doelstelling in 2026 is dat we op alle locaties minimaal 1 spiegelgesprek per jaar voeren.

Kwaliteit van bestaan

We willen vanuit onze visie en gedurfde doelen 'kwaliteit van bestaan' laden en een prominente plek in De Wever geven binnen de bestaande systematiek, structuur en kwaliteitsorganisatie. In 2026 onderzoeken we wat voor onze senioren echt belangrijk is bij de kwaliteit van bestaan. We halen ook verhalen op, vanuit de overtuiging dat vooral 'storytelling' bijdraagt aan het verankeren van inzicht en leren voor medewerkers.

Resultaten uitvraag Generiek Kompas

In november 2025 is de vragenlijst uit het Generiek Kompas over cliëntervaringen uitgezet bij alle cliënten (intra- en extramuraal) van De Wever, met uitzondering van cliënten met palliatieve zorg. In het streven naar een zo hoog mogelijke respons zijn er schriftelijke vragenlijsten verstuurd, met daarbij de optie om digitaal te reageren. Dit heeft geleid tot een respons van 32%. De totaalscore voor De Wever is 8,1.

Er zijn resultaatverslagen op locatieniveau. Deze worden begin 2026 in het kwaliteitsoverleg besproken en verbetermogelijkheden worden via het verbeterbord en teamoverleg opgepakt.

Wat gaat goed?

Vooral genoemd wordt vriendelijkheid en bejegening, persoonlijke aandacht en betrokkenheid, kwaliteit van zorg, prettige communicatie, aanbod aan activiteiten, prettige en huiselijke woonomgeving.

Wat kan beter?

Vooral genoemd wordt het tekort aan medewerkers en hoge werkdruk, wachttijd na alarmering, wisseling in personeel en inzet flexwerkers, opvolging van afspraken.



Klachten in 2025

In 2025 zijn 83 formele klachten door de onafhankelijk klachtenfunctionaris ontvangen. Dit is in lijn met voorgaande jaren. De klachtenfunctionaris geeft aan dat klachten door en met locaties goed worden opgepakt. Zij staan open voor klachten en deze worden veelal naar tevredenheid opgelost. Vanuit klachten worden afspraken gemaakt en verbeteringen doorgevoerd, op individuele basis of voor de hele locatie. De klachtenfunctionaris heeft frequent een gesprek met de bestuurssecretaris namens de raad van bestuur en sluit

incidenteel aan bij de adviescommissie kwaliteit. Dit zorgt ervoor dat de rode draad en verbetermogelijkheden voor de hele Wever worden gesignaleerd en opgepakt.

Als een formele klacht wordt ingediend is deze regelmatig al geëscaleerd met oplopende emoties tot gevolg. We zien dat klachten steeds complexer worden en meerdere componenten bevatten.

Bij meerdere klachten blijkt de verwachting van bewoners (en familieleden) over de zorg hoger dan wat De Wever daadwerkelijk kan bieden een rol te spelen. Mede naar aanleiding van dit signaal hebben we, voordat senioren naar De Wever verhuizen, aandacht voor het afstemmen van deze verwachtingen. Als ondersteuning hierbij hebben we een flyer gemaakt 'zo

werken we samen' en een duidelijke informatiebrief over wat het opendeurenbeleid en de visie op Leven in Vrijheid bij De Wever betekent voor de senior en diens naasten. We verwachten dat we het effect van deze transparantie en duidelijkheid te gaan merken in het aantal en de aard van de ingediende klachten.

Verdeling klachten 2025



Klachten kunnen een grote impact hebben op onze medewerkers en hun mentale belastbaarheid. Voldoende aandacht voor opvang en ondersteuning van medewerkers is nodig.

De klachten in de categorie 'behandeling, verzorging, medisch' gaan met name over onvolledige of onzorgvuldige zorg, toezicht of begeleiding van bewoners, het tijdig waarschuwen van de arts, ervaren onvrede over de medische behandeling of het reageren op een alarm. Klachten in de categorie 'welbevinden, welzijn, kwaliteit van bestaan' hadden met name betrekking op de bejegening van bewoners en familieleden en op het gemis aan persoonlijke aandacht voor bewoners.

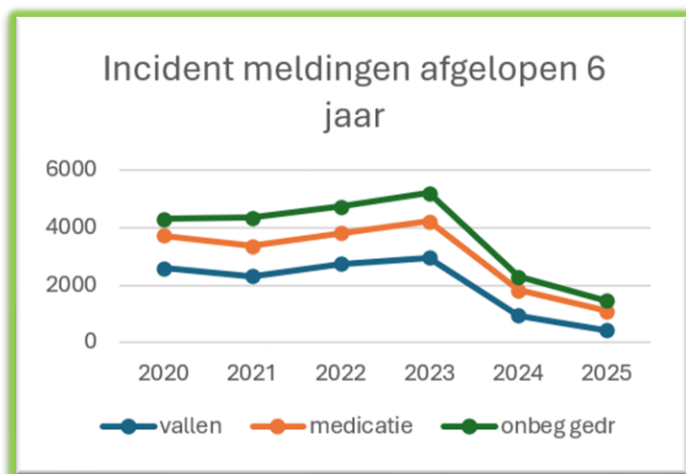
Leren van incidenten

De Wever rapporteert incidenten in het zorgdossier. Vanuit de rapportage pakt het multidisciplinaire team direct acties op. We voeren met elkaar het gesprek over incidenten, bijvoorbeeld aan het verbeterbord, in het teamoverleg of bij een gedragsvisite. Naast de inhoud van incidenten gaat het over de vraag of we kritisch genoeg blijven op het eigen handelen. Primaire focus is te leren van incidenten. Incidenten worden besproken op locatieniveau en in de centrale MIC-commissie. Het MIC jaarverslag is onderwerp van gesprek in de adviescommissie kwaliteit en in de centrale cliëntenraad.

In het derde kwartaal van 2025 zijn we overgestapt naar het nieuwe zorgdossier (PUUR) waarbij de meldingen op een andere manier worden gedaan. Er is op dit moment geen

managementinformatie voorhanden en de verwachting is dat deze informatie in 2026 weer beschikbaar is.

Inzicht op organisatieniveau



In 2024 is het MIC-beleid aangepast. Hierdoor is er een afname in de meldingen. We melden incidenten als er een gevolg voor de cliënt is. En we melden als we direct nalatigheid in de zorg of leer- en verbeterpunten zien.

Voor 2025 zijn geen complete cijfers beschikbaar in verband met de overstap naar een nieuw dossier. Dit wordt in 2026 opgepakt.

*Cijfers van 2025 geven geen totaalbeeld. De 2^e helft 2025 alleen cijfers uit PUUR (langdurige zorg)

Medicatie incidenten

Bij gemelde medicatie incidenten komt het vaakst voor dat deze niet zijn gegeven. Dit is besproken in de centrale MIC-commissie en verbeteracties zijn gedeeld met alle locaties om hierin verbeteringen door te voeren. Ook is in 2025 een Quick scan door de apotheek uitgevoerd bij alle medewerkers die medicatie mogen delen en is de locatie audit door de apotheek weer opgepakt. Resultaten zijn op locaties gedeeld en centraal zijn verbetermaatregelen doorgevoerd via de centrale MIC-commissie en de adviescommissie kwaliteit.

Valincidenten

Als oorzaak van valincidenten wordt het meest een cliëntgebonden oorzaak genoemd. Er zijn in 2025 geen specifieke acties ingezet rondom valincidenten.

Onbegrepen gedrag

Vanuit de rapportages en gedragsvisites kijken we multidisciplinair naar het inzetten van maatregelen of acties. Daarnaast wordt in 2026 een plan uitgevoerd in de aanpak rondom grensoverschrijdend gedrag van cliënten naar medewerkers.

Transmuraal Leren

De Wever is aangesloten bij TIM (Transmuraal Incidenten Melden), een meldsysteem voor incidenten in de ketenzorg m.b.t. patiëntenzorg en samenwerking in de keten. In 2025 heeft De Wever 74 meldingen gedaan en ontvingen we 12 meldingen. 22 meldingen zijn afgewezen, met name omdat deze rechtstreeks bij de instellings-apotheek gemeld moesten worden. Veel meldingen gingen over niet kloppende ORIA-formulieren (medicatieoverzicht) en dit wordt opgepakt in het ETZ.



In 2025 is de doorlooptijd van een TIM melding verkort waarbij we streven naar een complete afhandeling in maximaal 8 weken. Dit draagt bij aan betere en snellere terugkoppeling.

Leren van Calamiteiten

In 2025 heeft De Wever 2 meldingen over calamiteiten bij de IGJ gedaan conform artikel 11 van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz). Het calamiteitenonderzoek is uitgevoerd met een extern voorzitter waarbij een aantal verbetermaatregelen zijn geformuleerd. De IGJ gaf aan dat de calamiteit zorgvuldig is onderzocht met een heldere analyse, basisoorzaken en navolgbare verbetermaatregelen. De IGJ spreekt haar waardering uit voor wijze waarop wij nazorg hebben verleend aan alle betrokkenen. Voor de tweede melding loopt het onderzoek nog. Tevens heeft op 1 juli 2025 een accountgesprek met de IGJ plaatsgevonden.

In 2025 zijn 4 interne prisma onderzoeken uitgevoerd. 15 keer is nader gekeken en na dossieronderzoek en overleg met het multidisciplinair team besloten geen interne prisma uit te voeren. Verbeterpunten en uitgevoerde onderzoeken zijn met betrokken naasten, medewerkers van het team en behandelaren besproken.

In 2025 is de beoordeling over het al dan niet uitvoeren van een intern prismaonderzoek of melding aan de IGJ verder geobjectiveerd. In een format 'eerste analyse incident' zijn afwegingen opgenomen die aan de besluitvorming ten grondslag liggen waardoor deze afweging geobjectiveerd en beter navolgbaar is. In dit afwegingskader is onze visie op leven in vrijheid meegenomen. Incidenten die veroorzaakt worden vanuit dit gedachtegoed, waarbij de mate van vrijheid goed is onderbouwd en afgewogen én besproken met naasten, melden we niet als er geen sprake is van mogelijk verwijtbaar handelen van medewerkers.

De Wever neemt deel aan een netwerk van zorgaanbieders in de regio, de prismapool. We delen onderling kennis en er is ruimte voor intervisie. We pakken bij elkaar de rol van externe voorzitter bij calamiteitenonderzoeken op.

Onvrijwillige zorg 2025

We voeren 2 keer per jaar met elkaar het gesprek over de inzet van (on)vrijwillige zorg op onze locaties. Deze gesprekken hebben een lerend effect. Ze dragen bij aan bewustzijn, bewustwording en aan begrip en inzicht in elkaars standpunt. Zowel medewerkers als Wzd-functionarissen ervaren de gesprekken als leerzaam. Deze analyses delen we met de lokale cliëntenraden. Daarnaast is de inzet van onvrijwillige zorg onderwerp van gesprek in de Wzd-commissie en in het halfjaarlijkse gesprek tussen de Wzd-functionarissen en de raad van bestuur.

De gesprekken gaan steeds meer over het grijze gebied en over dilemma's: wat te doen als vrijheid voor de een leidt tot een beperking voor een ander? Welke overwegingen zijn dan van belang, wat kunnen we doen? In deze gesprekken horen we dat het goed afwegen en bespreken van alternatieven bij de inzet van onvrijwillige zorg steeds meer is ingebed in het 'normale' werken van medewerkers. We zoeken naar alternatieven en proberen af te bouwen. Het uitgangspunt nee, tenzij... is goed bekend. Naast zorgmedewerkers zijn ook andere medewerkers, zoals de medewerkers van de horeca, steeds beter bekend met dit uitgangspunt en hoe zij kunnen handelen. En we maken meer gebruik van technologische alternatieven die bijdragen aan het verminderen van onvrijwillige zorg.

In 2025 hebben we de uitleg over wat het opendeurenbeleid en onze visie op leven in vrijheid betekent opgenomen in de communicatie naar senioren en hun naasten voordat zij naar De Wever verhuizen. Ook zijn er een aantal nieuwe Wzd-functionarissen, waaronder een verpleegkundig specialist benoemd.

We hebben gesignaleerd dat senioren vanuit het ziekenhuis vaak met veel ingezette onvrijwillige zorg bij ons binnenkomen. Bureau zorgadvies gaat kritischer vragen stellen over de ingezette onvrijwillige zorg in het ziekenhuis en de pogingen die zij hebben genomen om tot afbouw hiervan te komen als een senior vanuit het ziekenhuis naar De Wever komt.

Onze visie op het gebruik van camouflerende of misleidende stickers op liften en deuren is aangescherpt en het uitgangspunt is dat we deze niet gebruiken. Op locaties waar momenteel stickers zijn geplakt worden deze verwijderd.

In 2025 zijn we met een ander digitaal dossier gaan werken. Dit vraagt om aanpassing in de werkprocessen en het kost tijd om dit helemaal goed afgestemd te krijgen, waardoor we geen goed inzicht hebben in de daadwerkelijke inzet van onvrijwillige zorg op dit moment, maar op basis van de inzichten we hebben lijkt deze inzet constant.

Cliëntvertrouwenspersonen Wzd

De Wever heeft 2 onafhankelijke cliëntvertrouwenspersonen Wzd via Stemgever. Cliënten en medewerkers ervaren deze vertrouwenspersonen als onafhankelijk, prettig en objectief. Zij dragen ook bij aan het meer uitleg geven aan de cliënt, in alle rust, waarom bepaalde dingen niet kunnen of mogen. In 2025 hebben zij 38 locatiebezoeken afgelegd en hebben zij 12 keer voorlichting gegeven. Ze zijn 11 keer benaderd door cliënten of naasten. Meer inhoudelijke informatie hierover is te vinden in hun jaarverslag dat met de CCR wordt gedeeld.