

Kwaliteitsbeeld 2025



Versie 1.0

Februari 2026



Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Missie, visie en kernwaarden	3
3. Terugblik op 2025	3
3.1 Bouwsteen 1 Het kennen van de wensen en behoeften	4
3.2 Bouwsteen 2 Bouwen van netwerken	4
3.3 Bouwsteen 3 Het werk organiseren.....	4
3.4 Bouwsteen 4 Leren en ontwikkelen.....	5
3.5 Bouwsteen 5 Inzicht in kwaliteit.....	7
4. Vooruitblik 2026	8
4.1 Bouwsteen 1 Het kennen van de wensen en behoeften	8
4.2 Bouwsteen 2 Bouwen van netwerken	8
4.3 Bouwsteen 3 Het werk organiseren.....	9
4.4 Bouwsteen 4 Leren en ontwikkelen.....	9
4.5 Bouwsteen 5 Inzicht in Kwaliteit	9
5. Tot slot.....	10



1. Inleiding

Voor u ligt het kwaliteitsbeeld 2025 van Het Maanderzand. Vanaf 1 juli 2024 is het generiek kompas 'Samen werken aan kwaliteit van bestaan' in werking gegaan. Het kwaliteitsbeeld laat zien hoe Het Maanderzand voortdurend in beweging is. We kijken aan de hand van de vijf bouwstenen terug op belangrijke ontwikkelingen in 2025 en we kijken kort vooruit naar 2026. Dit kwaliteitsbeeld valt onder het kwaliteitsplan 2025-2027.

We danken iedereen die in 2025 heeft bijgedragen: onze zorgvragers, mantelzorgers, vrijwilligers en medewerkers van Het Maanderzand. Het is fijn om voortdurend samen te werken aan toekomstbestendige, goede, huiselijke en vertrouwde welzijn, zorg en ondersteuning. We bouwen verder op dat wat er al staat en we houden daarbij oog voor ontwikkelingen, zowel intern als extern.

2. Missie, visie en kernwaarden

Missie

Het Maanderzand is een kleinschalige (ouderen)zorgorganisatie in het Beatrixpark in Ede. Wij ondersteunen mensen met een zorgbehoefte. Wij bieden fysieke ondersteuning en zijn gericht op het welbevinden van mensen. Deze zorg wordt geboden binnen en buiten Het Maanderzand.

Visie

Het Maanderzand is onderdeel van een inclusieve gemeenschap in de wijk. Naast wonen, zorg, dagbesteding en thuiszorg, zoals die nu al wordt geboden, biedt Het Maanderzand zorg – en welzijnsfaciliteiten op de locatie van Het Maanderzand voor ouderen uit de wijk. Daarnaast biedt Het Maanderzand mogelijkheden voor bijvoorbeeld (para)medische zorg (in nauwe afstemming met de eerstelijnsvoorziening in de wijk) of andere maatschappelijke functies. Een wenkend perspectief voor de langere termijn is een Maanderzand als onderdeel van een inclusieve gemeenschap in de wijk. Zij beschouwt iedereen die een hulp – of zorgvraag heeft, jong en oud, als haar cliënt. Essentie is dat door Het Maanderzand “zorgfunctionaliteiten” voor jong – en oud worden aangeboden.

Kernwaarden

Aandacht, ondernemen, respect, kwaliteit en samen zijn onze kernwaarden.

Mensvisie

Wij geloven: wij hebben elkaar hard nodig, niet alleen in de dingen die wij doen, maar ook in hoe wij zijn: mensen mogen zich thuis voelen bij ons, mensen mogen zich gezien weten en geaccepteerd: precies zoals ze zijn. Wij zijn gelijk aan elkaar en tegelijk helemaal uniek. Dus ook al zijn, denken, doen en voelen we allemaal wat anders, niemand is minder of meer. Jij en ik, wij zijn allemaal gewone mensen en zo behandelen wij elkaar ook. Dat uit zich in liefde, aandacht, vertrouwen in elkaar en respect.

Wij zijn een christelijk huis. Wij zijn niet enkel en alleen op onszelf gericht. Naast dat wij goed voor onszelf zijn en zorgen, zorgen en zijn wij er ook voor elkaar en daarmee voor een mooiere wereld.

3. Terugblik op 2025

Het afgelopen jaar stond in grote mate in het teken van de zorgvuldige voorbereidingen op onze verhuizing naar de nieuwbouw, die we begin 2026 verwelkomen. Hieronder kijken we vanuit de vijf bouwstenen van het Generiek Kompas terug op verschillende ontwikkelingen en prestaties.



3.1 Bouwsteen 1 Het kennen van de wensen en behoeften

Zoals in onze mensvisie beschreven is, zijn we gelijk aan elkaar en uniek. De zorgvragers, hun omgeving en de professional. We gaan voor kloppende zorg waarin we mensen kennen. In het afgelopen jaar was dat ook ons uitgangspunt; de medewerker en de zorgvrager zien. Bij Het Maanderzand werken we volgens ons zorgbeleid, centraal daarin staat de positieve gezondheidvisie. Daarnaast werken we vanuit de keten van welzijn; de hulpvraag is leidend, niet de financiering. We kennen de mensen met een zorgvraag en hebben oog voor hun eigen regie, hun verhaal en wensen in elke fase van het leven.

We hebben in 2025 ‘aan’ bouwsteen 1 gewerkt door medewerkers verder te bekwamen in professionele gespreksvaardigheden middels een praktijkgerichte scholing genaamd ‘Het goede gesprek’. Het doel was een sterke samenwerking en betere afstemming tussen bewoners, mantelzorgers en zorg- en welzijnsprofessionals. Met deze samenwerking investeren we in sterke relaties en heldere communicatie. Want als we elkaar beter begrijpen, werken we samen aan betere zorg. Daarnaast hebben *reablement*-trainingen plaatsgevonden, deze focusten zich op zelfredzaamheid, eigen regie en participatie. De trainingen waren voor extramurale collega’s en de implementatie wordt gecontinueerd in 2026.



3.2 Bouwsteen 2 Bouwen van netwerken

Samenwerking zowel tussen zorgvragers en hun (informele) netwerk als tussen zorg- en welzijnsprofessionals en organisaties. Door onze krachten te bundelen kunnen we betere zorg, welzijn en ondersteuning bieden die bovendien toekomstbestendig is. We zijn onderdeel van de wijk en buurt waarin we wonen, we bouwen mee aan de gemeenschap en faciliteren ontmoetingen. Daarnaast werken we aan ons professionele netwerk in het gehele (sociale) domein.

We hebben ontmoetingen gefaciliteerd, om zo informele netwerken rondom inwoners te versterken. Denk hierbij aan burendag, de vrijheidsmaaltijd en de opening van het vergeet-mij-niet-pad. Maar ook de laagdrempelige ontmoetingsvoorzieningen ‘Samen in de buurt’ die we gerealiseerd hebben in samenwerking met Malkander en gemeente Ede. Ongeacht indicatie, leeftijd of diagnose konden inwoners elkaar ontmoeten in Ons Huis. We hebben oog voor het sociale netwerk van de zorgvrager of inwoner. Daarbij willen we aansluiten bij de behoeftes die er zijn om ons heen; zo gaan we in 2026 starten met een woongroep voor jonge mensen met dementie. Wij monitoren alle projecten in onze periodieke kwartaalrapportages.



Net als in 2024, had Het Maanderzand ook in 2025 zitting in het dagelijks bestuur van Regionaal Platform Foodvalley en participeerden we in diverse regionale projecten. De samenwerking met verschillende partners in het sociaal domein is geïntensiveerd. We willen leren van elkaars expertise. Met project Domein overstijgend samenwerken (DOS) hebben we ingezet op versterking van samenwerking tussen verschillende organisaties in de regio. Het is vooral in de wijk van groot belang om externe samenwerking op te zoeken, bijvoorbeeld met het ziekenhuis en de huisarts. Door elkaar te kennen en korte lijntjes te hebben, kunnen we efficiënter samenwerken rondom de zorgvrager.

3.3 Bouwsteen 3 Het werk organiseren

We bouwden ook in 2025 verder aan een kloppende organisatie die voorbereid is op de toekomst, onder andere door naar een solide basis passend bij de vraag van onze zorgvragers te blijven streven. We



reduceren verspilling op alle vlakken. Daarbij maken we waar gewenst gebruik van hulpmiddelen en technologie en informele zorg.



Afgelopen jaar is intensief gewerkt met het normenkader, voor een goede afstemming tussen de financiële vergoeding voor de zorgvrager, de wensen en behoeften van de zorgvrager en de visie van Het Maanderzand. Collega's zijn verder bekwaamd in het werken met het normenkader en in de kwartaalbesprekingen hebben we uitgebreid stilgestaan bij (financiële) resultaten en sturing hierop. Juist in de afbouw van het aantal intramurale zorgvragers richting de nieuwbouw, was het van groot belang om te sturen op de roosterinzet met behulp van het normenkader. Richting de verhuizing naar de nieuwbouw zijn teams 'herverdeeld', hieraan voorafgaand zijn individuele gesprekken gevoerd met medewerkers door de teamleider en P&O-adviseur, in het kader van nabijheid. Samen is gekeken naar de wensen van de medewerker en wat passend is.

Wat betreft digitale vaardigheden zijn we afgelopen jaar gestart met een pilot Spraakgestuurd rapporteren binnen de extramurale zorg, in het kader van (ont)regel de zorg. De eerste ervaringen zijn zeer positief, in 2026 gaan we verder met de implementatie van spraakgestuurd rapporteren. In het kader van de nieuwe technologie die we inzetten in de nieuwbouw (bijvoorbeeld leefcirkels) heeft Bprocare een training verzorgd voor (zorg) medewerkers.

3.4 Bouwsteen 4 Leren en ontwikkelen

We willen dat al onze professionals plezier hebben in wat ze doen. We dagen de medewerker uit om te leren en te reflecteren om op die manier te groeien als mens en professional. We hebben de ambitie om te groeien in het aantal medewerkers. We hebben de administratieve last op diverse gebieden verlaagd met project (ont)regel de zorg. Eind 2025 is het project afgelopen, maar administratieve lastendruk krijgt de komende jaren onze onverminderde aandacht.

Na de succesvolle weerbaarheidstrainingen in 2024 hebben we dit jaar de borging daarvan opgepakt voor teams die al eerder deelnamen (verankeren van het geleerde in het dagelijks werk door middel van intervisie) en de weerbaarheidstrainingen voor het team huishouding extern en team vrijwilligers.

Afgelopen jaar heeft de eerste editie van het Maanderzandcongres plaatsgevonden. Onze collega's die expert zijn op een bepaald gebied (diabetes, wondzorg, geriatrie) gaven interactieve sessies aan 30 collega's. We kijken terug op een erg geslaagde eerste editie. In de evaluatie waren aanwezigen positief over de opzet met interactieve onderdelen, de nieuwe kennis en de verdieping. Er waren enkele facilitaire verbeterpunten die we ter harte nemen bij het organiseren van de volgende editie.

In 2025 zijn we tenslotte gestart met de voorbereidingen voor een nieuw opleidingsplatform, deze willen we implementeren in 2026. Daar waar het voorheen vooral gericht was op (risicovolle handelingen in de) zorg, zal ons nieuwe platform voor alle collega's van waarde zijn.

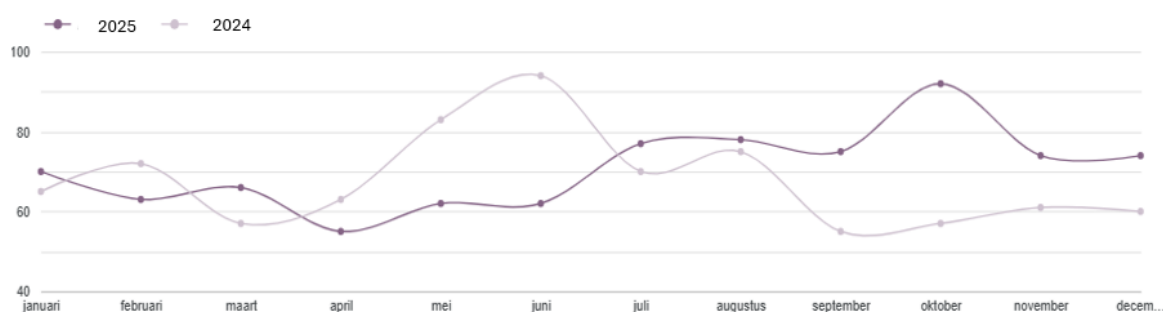
Samen leren we van situaties en incidenten door middel van MIC-meldingen (Melding Incident Cliënt), MIP-meldingen (Melding Incident Privacy) en MIM-meldingen (Melding Incident Medewerker) en bijbehorende verbeteracties. Het is goed om samen te reflecteren op situaties, vaak zetten we hiervoor intervisie in. Met de MIC-aandachtvelders verdiepen we ons in de meldingen, het waarom van de



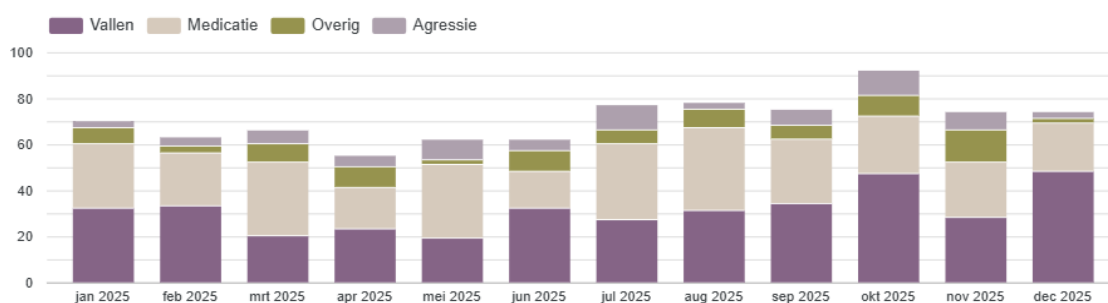
melding, analyseren de melding en kijken naar de acties om de kwaliteit te verbeteren waar nodig. Zo werken we samen aan het vakbekwamer maken van professionals.

MIC-meldingen

Onderstaand een visuele weergave van de MIC-meldingen in 2024 afgezet tegenover 2025. In 2024 waren er in totaal 814 meldingen. In 2025 waren er in totaal 852 meldingen. Naar verwachting hangt e.e.a. samen met de toegenomen zorgzwaarte. In het vierde kwartaal van 2025 is een piek te zien, dit lijkt verband te houden met communicatie rondom de verhuizing voor bewoners (in combinatie met de zorgzwaarte).

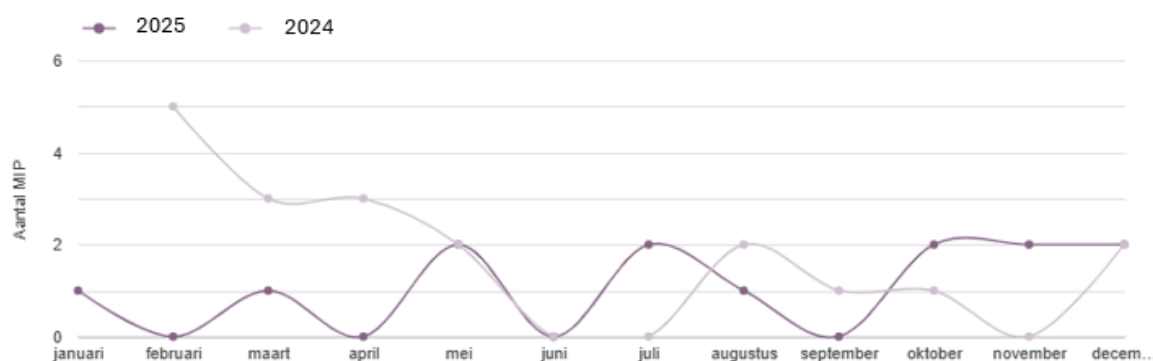


Aan de MIC-meldingen kunnen verschillende categorieën gekoppeld worden. De meest voorkomende meldingen hebben betrekking op medicatie. Onder overig valt onder andere: onjuiste (verpleegtechnische handeling), verslikking, vermissing. Alle MIC-meldingen in 2025 zijn correct afgehandeld.

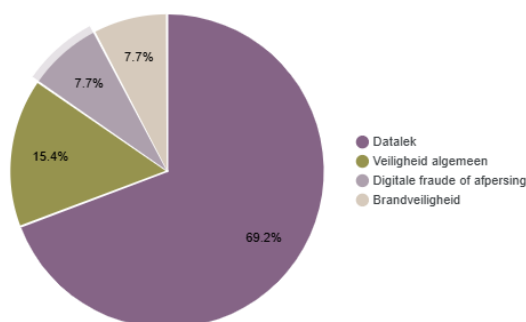


MIP-meldingen

In 2025 zijn in totaal 13 MIP-meldingen geweest, dat zijn er 6 minder dan in 2024 (19 meldingen). Voor alle MIP-meldingen is passende actie ondernomen.

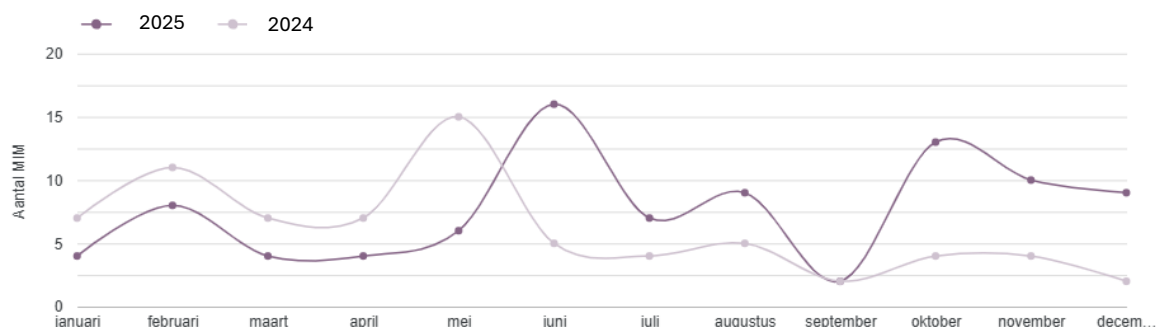


Het overgrote deel van de meldingen is een datalek, vaak betreft dit een mail van een externe partij gericht aan de receptie met daarin gegevens van een zorgvrager of medewerker. De melding inzake digitale fraude/afpersing was een *phishing* link waar niet op geklikt is.



MIM-meldingen

In de MIM-meldingen is een stijging te zien t.o.v. 2024. Het grootste deel van de MIM-meldingen in 2025 betreft grensoverschrijdend gedrag; e.e.a. is te herleiden naar individuele casuïstiek (vaak zorgvrager maar soms ook eerste contactpersoon) en de toegenomen zorgzwaarte (meer VV7 indicaties). Ook alle MIM-meldingen zijn correct afgehandeld.



3.5 Bouwsteen 5 Inzicht in kwaliteit

Bij het Maanderzand is de kwaliteit op orde. We investeren blijvend in de basis op orde. Daarbij hanteren we zo min mogelijk regels en administratieve last. We bouwen blijvend aan een goede PDCA-cyclus en voldoen uiteraard aan de wettelijke eisen in al onze processen. We meten onze kwaliteit op een kwalitatieve en kwantitatieve wijze, bespreken dit met alle gremia en delen het extern zoals van ons verwacht mag worden.

Zoals te lezen in het kwaliteitsplan 2025-2027: 'Om uiting te geven aan kwalitatief op orde zijn, investeren we in keurmerken'. Het NOV keurmerk 'Vrijwillige inzet Goed Geregeld' is een (voor Het Maanderzand nieuw) keurmerk dat we in 2025 behaald hebben. Daarmee laten we zien dat we als organisatie structureel werken aan goed vrijwilligersbeleid en -management.

Verder blijven we kwaliteit monitoren, door medewerker- en cliënttevredenheidsonderzoeken. Bij het cliënttevredenheidsonderzoek (CTO) in 2025 hebben wij de vragenlijst uit het generiek kompas gehanteerd, in afstemming met de CR. De Netwerk Promotor Score uit dit onderzoek is 33; scores boven de 30 worden geclassificeerd als zeer goed.

Promotors	17
Passieven	23
Critici	3

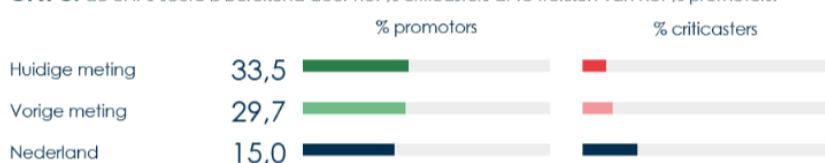




Op Zorgkaart Nederland (online platform om zorgvragers een stem, invloed en keuze-informatie te geven) kunnen zorgvragers en/of hun naasten een review schrijven over Het Maanderzand. In een review worden afzonderlijke scores gegeven voor de aspecten: luisteren, informatie & ondersteuning, bekendheid, omgaan met aandoening, samen beslissen, afspraken, passende zorg en ondersteuning, kwaliteit van leven, deskundigheid en herkennen veranderingen. Het gemiddelde cijfer van de waarderingen in 2025 is een 9 (maximale score is 10). Hierbij zijn zowel de scores voor extramurale als intramurale zorg meegewogen.

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek 2024-2025 is uitgevoerd in het laatste kwartaal van 2024. In 2025 zijn resultaten per team uitgebreid besproken in teamoverleggen. Samen zijn we aan de slag geweest met concrete acties. Verder heeft er in 2025 een impulsmeting plaatsgevonden. Het Maanderzand is in 2024 en 2025 een *world class workspace* op basis van de eNPS en werkgeversscores.

eNPS: de eNPS-score is berekend door het % critcasters af te trekken van het % promotors.



Werkgeverschap



We blijven onze processen en documenten borgen in Zenya, ons Document Management Systeem. Dit zal de komende jaren onze aandacht blijven vergen.

4. Vooruitblik 2026

4.1 Bouwsteen 1 Het kennen van de wensen en behoeften

We willen nog beter aansluiten bij de wensen en het welzijn van de zorgvrager. In 2025 zijn we gestart met de voorbereiding werkgroep doorontwikkeling zorgleefplan (beter gezegd: leefplan) en er heeft een pilot plaatsgevonden ter voorbereiding op 2026. Er ligt een goede voorbereiding om in 2026 een verbeterde werkwijze rondom het leefplan te implementeren. Dit vergt iets van onze medewerkers; bijvoorbeeld bij het schrijven van de rapportages in het dossier van de zorgvrager.

Het nieuwe gebouw, dat we in januari 2026 in gebruik hebben genomen, faciliteert ons nog beter om onze woonvisie en keten van welzijn in uitvoering te brengen. Boven slaapt men, beneden 'woont' men en geniet men dagbesteding. De behoefte van de zorgvrager qua welzijn/dagbestedingslocatie, is leidend. Deze flexibele woonvisie maakt ons wendbaar voor de toekomst. In 2026 gaan we de visie in praktijk brengen, hier zal expliciet aandacht voor zijn in bijvoorbeeld teamoverleggen en interviews.

4.2 Bouwsteen 2 Bouwen van netwerken

In 2026 willen we door op de ingeslagen weg daar waar het gaat om onze externe gerichtheid. We kijken om ons heen, analyseren en verbinden met relevante partners; zowel in de buurt & wijk, de regio als landelijk. Wij moedigen de (toekomstig) zorgvrager aan een (sociaal) netwerk om hem of haar heen te bouwen, dit doen wij bijvoorbeeld door ontmoetingen te faciliteren met onze Laagdrempelige Ontmoetingsvoorziening 'Samen sterk' en door *reablement* trainingen aan medewerkers. In de wijk en



buurt intensiveren wij onze banden met verschillende stakeholders, waaronder de kerkelijke gemeenschap. Op regionaal niveau blijven wij participeren in projecten vanuit Regionaal Platform Foodvalley. Op landelijk niveau is Het Maanderzand nauw betrokken bij Actiz, de bestuurder heeft zitting in de kerngroep Zorg Thuis.

Specifiek gaan wij in 2026 aan de slag met het opzetten van de woongroep voor jonge mensen met dementie (JMD). Het is essentieel om samen te werken in verschillende netwerken. Alleen samen kunnen we de beste zorg en welzijn verlenen aan deze specifieke doelgroep. Rondom JMD gaan we in 2026 een netwerk bouwen.

4.3 Bouwsteen 3 Het werk organiseren

De verhuizing naar de nieuwbouw in januari 2026 brengt voor alle collega's veranderingen met zich mee; voor de een meer dan voor de ander. Samen zoeken we (letterlijk en figuurlijk) onze weg in het nieuwe pand. Daar waar nodig hebben we processen anders georganiseerd en leren we van nieuwe inzichten. Dit zal in 2026 een belangrijk aandachtspunt zijn. Een voorbeeld hiervan is het werken met leefcirkels en dwaaldetectie; medewerkers hebben hiervoor eind 2025 een training gehad. In 2026 zal het werken met deze technologie in de praktijk worden gebracht. We blijven samen monitoren en evalueren hoe dit in de praktijk verloopt.

In 2026 bouwen we door op de solide basis van het werken met ons normenkader; een scherpe afstemming tussen zorgvraag, financiering en visie. Doel is een kloppende roosterinzet. In kwartaalbesprekingen monitoren we resultaten. We vinden het belangrijk om te blijven anticiperen op de arbeidsmarkt, daarom willen we in 2026 onderzoeken of we flexibiliteit in roosters en werktijden kunnen vergroten. Teams kunnen meebewegen met de zorgvraag en met privéomstandigheden van collega's. Door het werk beter te organiseren, vergroten we de kwaliteit van arbeid en het werkplezier.

4.4 Bouwsteen 4 Leren en ontwikkelen

Na het succes van de eerste editie van het Maanderzandcongres bouwen we het congres verder uit. Collega's delen hun expertise, niet alleen zorginhoudelijk maar ook bijvoorbeeld op gebied van welzijn.

De implementatie van ons nieuwe opleidingsplatform (zie paragraaf 3.4) start begin 2026. Het nieuwe platform is toegankelijker en laagdrempeliger dan voorheen, bovendien is er veel meer ruimte voor eigen regie. Scholing richt zich op het voelen van bekwaamheid en persoonlijke groei. Zelfverklaringen geven ruimte voor eigen regie van medewerkers.



4.5 Bouwsteen 5 Inzicht in Kwaliteit

Uiteraard blijven we onze cliënt- en medewerker tevredenheid kwantitatief en kwalitatief meten. We verkennen in 2026 de mogelijkheden voor een duurzaamheidskeurmerk, in lijn met de verwachte toekomstige inkoopcriteria van Menzis zorgkantoor.

In 2026 gaan we daarnaast voor het Du-co keurmerk (opvolger van PREZO) om onze kwaliteit te laten toetsen. Voorheen had Het Maanderzand het gouden PREZO keurmerk. Du-co is een doorontwikkeling van de kwaliteitscertificering. Het Du-co model kent verschillende waardegedreven dimensies die goed



aansluiten bij het generiek kompas; Waardevol leven, Samenwerken in netwerken, Betrokken professionals en Inspirerende organisatie.



5. Tot slot

We hebben in 2025 stappen gezet in de zorg en welzijn voor zorgvragers van Het Maanderzand, in 2026 zetten we deze lijn voort. Het jaar waarin we de weg gaan vinden in onze nieuwbouw; we blijven ons daar inzetten voor persoonsgerichte zorg en welzijn met de keten van welzijn als uitgangspunt. Samen leren we en komen we verder. We houden daarbij oog voor een fijne werkplek voor onze collega's en houden onze blik daarbij zowel intern als extern gericht. Verder start de sloop van de oudbouw en daarna de start van de bouw van fase 2!