



Kwaliteitsbeeld 2025-2026

20
Jaar

 Zorggroep
De Laren

Inhoudsopgave

Welkom bij Zorggroep De Laren	05
Bouwstenen	
1. Kennen wensen en behoeften	06
2. Bouwen aan netwerken	07
3. Werk organiseren	08
4. Leren en ontwikkelen	09
5. Inzicht in kwaliteit	10
Governance	11
Reflectie Directie	13
Uitgelicht	
Kennen wensen en behoeften	
1. Het levensverhaal als basis voor persoonsgerichte zorg	14
2. Gastvrijheid als onderdeel van kwaliteit en zorg	15
Bouwen aan netwerken	
1. Samenwerken met huisarts en behandelaren	16
2. De buitenwereld naar binnen halen	17
Werk organiseren	
1. Spraakgestuurd rapporteren in de dagelijkse zorgpraktijk	18
2. Vrijwilligers als verbinding tussen villa's en samenleving	19
Leren en ontwikkelen	
1. Training etiquette en serveertechnieken versterkt gastvrijheid	20
2. Werken aan duurzaamheid	21
Inzicht in kwaliteit	
1. Samen leren en kwaliteit versterken	22
2. 'Veiligheid begint bij bewustzijn en groeit door samen te leren'	23
Facts & Figures	24

Villa De Weverij, Waalre (in aanbouw)

In Waalre zijn we gestart met de bouw van Villa De Weverij: een kleinschalige zorgvilla met 24 zorgappartementen voor ouderen die zelfstandig willen wonen, met zorg en aandacht dichtbij. De villa wordt ontwikkeld in samenwerking met Arlo, projectontwikkelaar en eigenaar van het pand. In mei 2027 hopen we de eerste bewoners te verwelkomen.

Zoals in al onze villa's biedt De Weverij senioren een ruim appartement met de zekerheid van professionele 24-uurszorg en gastvrije service. Bewoners behouden de regie over hun dagelijks leven en wonen zo zelfstandig mogelijk, ook wanneer hun zorgbehoefte verandert. Het gebouw is volledig rolstoeltoegankelijk en voorzien van een lift.



Welkom bij Zorggroep De Laren



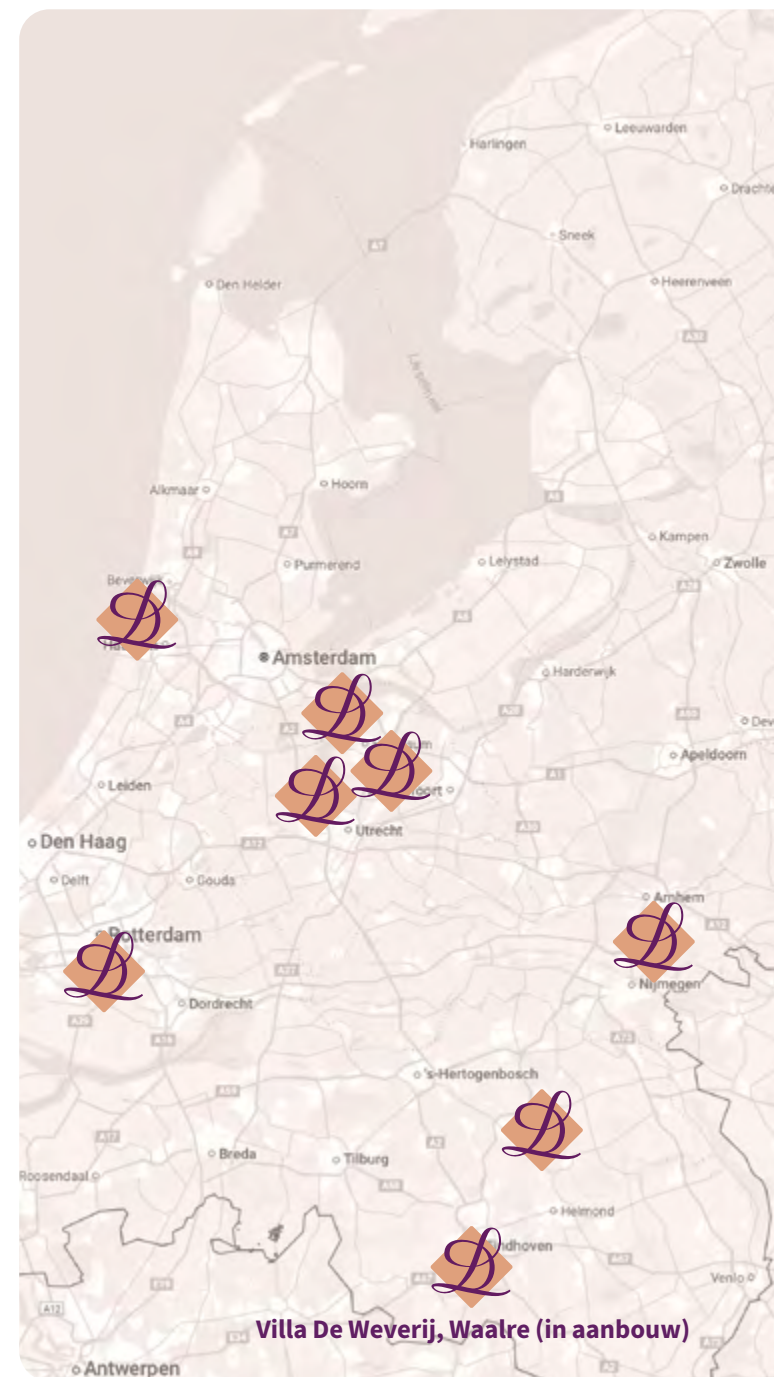
*I*n dit Kwaliteitsbeeld nemen we u graag mee in het verhaal van onze organisatie, waarin we voortdurend de kwaliteit van zorg en welzijn verbeteren.

In de zorgvilla's van Zorggroep De Laren staat het voortzetten van het leven zoals bewoners dat gewend zijn centraal. Ook wanneer er sprake is van fysieke of psychogeriatrische beperkingen, blijft het uitgangspunt dat bewoners zichzelf kunnen zijn. In ruime, comfortabele appartementen bieden wij al twintig jaar persoonlijke service en hoogwaardige zorg, met aandacht voor de kleine dingen die het dagelijks leven prettig maken. Dat kan alleen wanneer bewoners echt gekend worden. Betrokken en bevroegen medewerkers spelen daarin een sleutelrol. We zijn er trots op dat we inmiddels vijf jaar op rij tot de beste werkgevers behoren en zien dat vooral als een stimulans om ons verder te blijven ontwikkelen.

Onze ambitie is om te groeien, maar altijd volgens het principe: liever goed dan groot. Kleinschaligheid blijft daarbij het uitgangspunt, zodat bewoners en medewerkers elkaar kennen en de lijnen kort blijven. In de komende jaren willen we doorgroeien naar tien tot twaalf locaties.

Zo ontwikkelen we aan de Molenstraat in Waalre een nieuwe zorgvilla en is in 2025 de verbouwing van Villa MaJa in Rhon gestart, die onder meer leidt tot zes nieuwe appartementen. Met deze stappen investeren we in de toekomst: warme, kleinschalige woonomgevingen waar ouderen met een zorgindicatie zich thuis voelen.

20
Jaar



Bouwsteen 1

Kennen wensen en behoeften



Wat geeft het leven betekenis? En wat maakt dat iemand zich gezien en gehoord voelt? Bij Zorggroep De Laren vormen deze vragen het uitgangspunt van onze zorg en service. Niet de aandoening of leeftijd staat centraal, maar de bewoner zelf.

We werken vanuit het gedachtegoed van Positieve Gezondheid: niet kijken naar wat niet meer kan, maar naar wat nog wél mogelijk is. Kwaliteit van leven, eigen regie, zingeving en verbondenheid spelen daarbij een belangrijke rol. Dat kan zitten in een wandeling in de tuin, een creatieve activiteit of een goed gesprek aan de koffietafel.

De kleinschaligheid van onze villa's maakt het mogelijk bewoners echt te leren kennen. Zo kunnen we zorg en welzijn bieden die aansluiten bij hun leven, wensen en herinneringen. Samen met familie en een betrokken team van zorg-, service- en horecamedewerkers creëren we een omgeving waar bewoners zich thuis voelen. Want uiteindelijk geloven wij: aandacht is het mooiste wat je kunt geven.



*'Het mooiste compliment is als iemand zegt: dit gun je iedereen.
Dan weet je dat we écht het verschil maken.'*

Marco Tensen, Formulemanager Services & Hospitality

Resultaten 2025

- Implementatie Positieve Gezondheid in Zorgleefplan (Nedap/ONS)
- Visieontwikkeling welzijn
- Start implementatie voedingsvisie
- Implementatie gastvrijheidsvisie
- Realisatie nieuw interieur Villa Hoefstaete, Bosch en Duin
- Start Muziekvriendenkring Villa Hamer, Berg en Dal

Speerpunten 2026

- Borgen nieuw zorgleefplan en levensverhaal
- Implementatie visie Welzijn
- Implementatie Customer Journey
- Versterken lokaal medezeggenschap
- Vernieuwen interieur Villa Hamer, Berg en Dal

Uitgelicht

Het levensverhaal als basis voor persoonsgerichte zorg

Het levensverhaal van bewoners krijgt een vaste plek in het zorgdossier. Dankzij het vastleggen van hun persoonlijke geschiedenis, wensen en waarden, leren we bewoners beter kennen. Zo kan het hele team het werk beter laten aansluiten bij wat voor de bewoner echt belangrijk is. [Meer hierover op pagina 14.](#)

Uitgelicht

Gastvrijheid als onderdeel van kwaliteit van zorg

Gastvrijheid is een integraal onderdeel van onze zorgvisie. Door aandacht voor persoonlijke gewoonten, verwachtingen en grenzen creëren medewerkers een warme leefomgeving waarin bewoners, naasten en collega's zich gezien, welkom en gerespecteerd voelen.

[Meer hierover op pagina 15.](#)

Bouwen aan netwerken



De villa's van Zorggroep De Laren liggen verspreid over Nederland en maken deel uit van verschillende regionale zorgnetwerken. Goede samenwerking met partners in de regio is daarbij essentieel. We werken nauw samen met huisartsen, apotheken, specialisten ouderengeneeskunde, psychologen en andere zorgprofessionals. Zo zorgen we ervoor dat bewoners altijd de juiste ondersteuning en expertise krijgen.

Daarnaast vinden we het belangrijk dat onze villa's verbonden zijn met hun omgeving. Hierover leest u meer in de artikelen op deze pagina.

En soms gaat die verbinding nóg een stap verder. Zo werken we samen met Museum Beelden aan Zee. Alle villa's brengen een bezoek aan het museum waar bewoners op een inspirerende en ontspannen manier samen kunst beleven. Ook hebben we op elke villa prachtige kunstwerken van het museum in bruikleen.

Binnen de villa's schenken we veel aandacht aan kunst, bijvoorbeeld door het organiseren van lezingen, concerten en museumbezoeken, maar ook door zelf actief creatief bezig te zijn. Op deze manier brengen we de buitenwereld naar binnen en verrijken we het dagelijkse leven met mooie ervaringen.

Resultaten 2025

- Participatie in regionale en lokale samenwerkingsverbanden binnen de VVT (Nonna Netwerk, IVVU, SPOT)
- Lokale initiatieven voor buurtbewoners, waaronder concertbezoek en mee-eten.
- Start uitbreiding Villa MaJa, Rhooen
- Voorbereiding start bouw Villa De Weverij, Waalre
- Versterken samenwerking Museum Beelden aan Zee
- Lancering relatiemagazine *Lares*

Speerpunten 2026

- Versterking positie 'villa in de wijk'
- Borgen regionale VVT - netwerken
- Borging medisch generalistisch convenant
- Vergroten vrijwilligersnetwerk
- Start bouw Villa De Weverij, Waalre

Uitgelicht Samenwerken met huisarts en behandelaren.

Wij werken nauw samen met onder meer de huisarts, de specialist ouderengeneeskunde en de Wzd-functionaris. Door korte lijnen, vertrouwen en regelmatige afstemming kunnen signalen snel worden opgepakt en stemmen we zorgvuldig af op de behoeften en wensen van bewoners.

[Meer hierover op pagina 16.](#)

Uitgelicht De buitenwereld naar binnen halen.

Wij halen bewust de buitenwereld naar binnen. Door ontmoeting, activiteiten en samenwerking met de buurt vergroten we de verbinding tussen onze villa's en de samenleving. Zo ontstaat een levendige omgeving waarin bewoners in contact blijven met anderen en de wereld om hen heen. [Meer hierover op pagina 17.](#)

Werk organiseren



Bij Zorggroep De Laren staat in elke villa een team van zorg-, horeca- en huishoudelijk medewerkers samen met de locatiemanager garant voor het leveren van deskundige en toegewijde zorg en welzijn voor de bewoners.

Zij worden ondersteund door een kleine centrale staf die trajecten begeleidt die voor alle villa's gelden. Hieronder vallen innovaties zoals spraakgestuurd rapporteren, maar ook veranderingen in de opzet van het zorgdossier, zodat werkprocessen beter aansluiten bij ons gedachtegoed van Positieve Gezondheid.

Om het nieuwe zorgdossier te implementeren op basis van Positieve Gezondheid, is een werkgroep samengesteld met een aantal zorgmedewerkers uit alle villa's. Op deze manier wordt het mogelijk gemaakt

dat iedereen zijn of haar input kan leveren en er breder draagvlak ontstaat voor het proces. Daarnaast worden ook de Cliëntenraad en de Ondernemingsraad actief betrokken bij de projecten, zodat er vanuit diverse invalshoeken extra input wordt gegeven.

Training in het werken met nieuwe werkprocessen en bestaande afspraken is een belangrijk onderdeel om de organisatie van het werk ook daadwerkelijk goed vorm te geven.



'Samen sterk in welzijn, met de regie in eigen hand.'

Joyce Dupont, coördinerend verpleegkundige en lid werkgroep ONS_Positief

Resultaten 2025

- Implementatie nieuw zorgdossier in Nedap/ONS gebaseerd op Positieve Gezondheid
- Implementatie spraakgestuurd rapporteren
- Verstevenigen rol 'aandachtsfunctionarissen'
- Pilot Palliatieve Kit in Villa Hamer, Berg en Dal
- Implementatie beleid producten en veiligheid huishouding
- Voor 5e jaar op rij in de categorie Beste Werkgevers

Speerpunten 2026

- Borgen nieuw zorgleefplan en levensverhaal in zorgdossier
- Multidisciplinair overleg 'nieuwe stijl'
- Pilot Slim Incontinentie materiaal
- Pilot dubbele controle opiaten mbv AI
- Onderzoek naar Luna App voor meer regie bij bewoner
- Implementatie procesmodule in kwaliteitsmanagementsysteem (FLOW)

Uitgelicht Spraakgestuurd rapporteren in de dagelijkse zorgpraktijk. Binnen het zorgdossier werken we met spraakgestuurd rapporteren. Medewerkers spreken hun observaties direct in, waarna deze automatisch worden vastgelegd. Dit vermindert administratieve belasting, ondersteunt duidelijke verslaglegging en creëert meer tijd voor persoonlijke aandacht voor bewoners. [Meer hierover op pagina 18.](#)

Uitgelicht Vrijwilligers als verbinding tussen villa en samenleving. De buitenwereld naar binnen halen en de wereld laten groeien. Vanuit die visie versterken wij ons vrijwilligersnetwerk. Vrijwilligers dragen bij aan activiteiten, ontmoeting en zingeving en vergroten de verbinding tussen onze villa's en de samenleving. [Meer hierover op pagina 19.](#)

Bouwsteen 4

Leren en ontwikkelen



De manier waarop we met bewoners, familie en collega's omgaan, laat zien wie we zijn als organisatie. Onze merkbelofte – *Aandacht is het mooiste wat je kunt geven* – vormt daarbij het uitgangspunt.

In 2025 vertaalden we deze belofte naar vijf kernwaarden: toegewijd, toegankelijk, verbindend, deskundig en gedetailleerd.

Onder de titel *Ons Merk, Jouw Werk* startten we een internal branding-traject. In co-creatie met het managementteam, leidinggevend en medewerkers hebben we de kernwaarden verder verkend en vertaald naar het dagelijks werk. Dit gebeurde via sessies, ondersteund door praktische hulpmiddelen zoals een

waardenkompas, een toolkit voor leidinggevend en het ezelsbruggetje 'Twee Toetjes Voor De Gastvrouw', zichtbaar in alle villa's.

De waarden vormen ook de basis voor onze waardengedreven ontwikkelgesprekken, waarin medewerkers en leidinggevend samen reflecteren op gedrag, samenwerking en ontwikkeling. In 2026 verdiepen we deze aanpak verder via onboarding, leiderschap en ons Leermanagement Systeem.



'Voor veel medewerkers geven de kernwaarden duiding aan wat impliciet al aanwezig is.'

Elise Hop, HR Manager

Resultaten 2025

- Toolbox om kernwaarden te implementeren
- Ontwikkeling jaargesprekken op basis van kernwaarden
- Etiquettetraining horecamedewerkers in samenwerking met ROC Midden Nederland
- Implementatie Leermanagement Systeem
- Scholingen nieuwe zorgdossier (ONS_Positief)
- Interne EVV en GVP-opleiding
- Digitale training informatiebeveiliging
- Beste stageplek JINC: Villa Hamer, Berg en Dal

Speerpunten 2026

- Versterken employer journey door het ontwikkelen inwerkprogramma's op basis van kernwaarden
- Ontwikkelen competentiegericht opleiden
- Behalen Duurzaamheidskeurmerk voor de Zorg Brons

Uitgelicht Training etiquette en serveertechnieken.

Gastvrijheid vraagt om aandacht voor detail. Met de training 'Serveertechnieken en Etiquette' versterken wij de vaardigheden van onze horecamedewerkers. Zij leren professionele serveertechnieken en omgangsvormen die bijdragen aan een gastvrije woonomgeving voor bewoners en hun naasten. [Meer hierover op pagina 20.](#)

Uitgelicht Werken aan duurzaamheid.

Duurzaamheid zien wij als een gezamenlijk leerproces. Met het traject richting Milieuthermometer Zorg – Brons werken we aan het vergroten van de kennis en bewustwording binnen onze organisatie. Medewerkers ontdekken hoe zij vanuit hun rol bijdragen aan een gezonde en toekomstbestendige leefomgeving.

[Meer hierover op pagina 21.](#)

Bouwsteen 5

Inzicht in kwaliteit



Zorggroep De Laren streeft naar een constante kwaliteit van zorg, service en welzijn die voldoet aan vooraf vastgestelde normen. Hiervoor zijn normen (KPI's) vastgesteld waarop we actief sturen.

Dit gebeurt in de eerste plaats met behulp van een weekdashboard dat locatiemanagers realtime inzicht geeft in relevante factoren. Daarnaast investeren we voortdurend in een breed scala aan audits en onderzoeken we ervaringen en tevredenheid onder bewoners en medewerkers.

Belangrijke stappen zijn gezet in het 'veiligheidsdenken', waarbij we een beweging maken van een reactieve naar een proactieve houding binnen de verschillende

gremia van de organisatie. Dit vraagt om goed inzicht in de huidige manier van werken en in de mogelijkheden om vanuit de eigen functie invloed uit te oefenen.

Het bespreken van PRISMA-analyses bij ernstige incidenten in de veiligheidscommissie of het uitvoeren van een prospectieve risico-inventarisatie bij een verbouwing – samen met verschillende betrokken medewerkers – zijn voorbeelden van hoe we werken aan het creëren van een sterke veiligheidscultuur.



'Veiligheid begint bij bewustzijn en groeit door samen te leren.'

Marieke Geerligts, Manager Kwaliteit, Opleiding en Zorg

Resultaten 2025

- Ontwikkelen van preventieve veiligheidscultuur
- Vroegtijdig opstellen PRI's bij verbouwingen
- Kwaliteitsdashboard uitgebreid met monitoring nieuwe zorgdossiers
- Implementatie maandelijkse check audits op locatie
- Positief bezoek Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)

Speerpunten 2026

- Uitbreiding weekdashboards
- MIC en MIM-analyses verbeteren op locatie en organisatieniveau
- Bewonerservaringsonderzoek
- Medewerkerservaringsonderzoek
- Versterken informatiebeveiliging

Uitgelicht Samen leren en kwaliteit versterken.

Coördinerend verpleegkundigen werken villa-overstijgend samen om kwaliteit van zorg te versterken. Door casuïstiek te bespreken, ervaringen te delen en samen te reflecteren op hun rol, leren zij van elkaar en zorgen zij voor een gezamenlijke werkwijze binnen de villa's. [Meer hierover op pagina 22.](#)

Uitgelicht 'Veiligheid begint bij bewustzijn en groeit door samen te leren.'

Veiligheid ontstaat niet vanzelf. Door risico's tijdig te herkennen, incidenten te analyseren en ervaringen te delen, groeit het veiligheidsbewustzijn binnen Zorggroep De Laren. De veiligheidscultuurladder helpt om samen te leren en stap voor stap te bouwen aan een proactieve veiligheidscultuur. [Meer hierover op pagina 23.](#)



Governance 2025

Zorggroep De Laren kent een Raad van Commissarissen (RvC) die toezicht houdt op de ontwikkelingen, beleid en resultaten van de organisatie.

Zorggroep De Laren kent een Raad van Commissarissen (RvC) die toezicht houdt op de ontwikkelingen, beleid en resultaten van de organisatie. De RvC en directie vergaderen vier keer per jaar en eenmaal per jaar vindt evaluatie plaats over de onderlinge samenwerking. Medezeggenschap van bewoners is georganiseerd via de Cliëntenraad. Zij vergaderen vier keer per jaar met de directie. Medewerkers worden vertegenwoordigd door de Ondernemingsraad. Elke villa heeft daarin een vertegenwoordiging. Zij overleggen drie keer per jaar samen. Zie hier enkele van hun werkzaamheden.

RvC

- Toezichtsvisie ontwikkeld en vastgesteld
- Uitkomsten bewoners- en medewerkerservaringsonderzoek 2025
- Bouwtraject uitbreiding Villa MaJa, Rhoon
- Bouwtraject nieuwe villa in Waalre
- Kwaliteitsbeeld 2025-2026
- Bestuursverslag
- Jaarrekeningen 2024
- Jaarplan en begroting 2026
- Risico-inventarisatie

Cliëntenraad

- Uitkomsten bewonerservaringsonderzoek 2025
- Project ONS_Positief (nieuw zorgdossier)
- Visie op welzijn bij Zorggroep De Laren
- Start bouwtraject nieuwe villa in Waalre
- Kwaliteitsbeeld 2025-2026
- Jaarrekening 2024
- Jaarplan en begroting 2026
- 1x per jaar is het lid van de Raad van Commissarissen met zorg en innovatie aanwezig bij de Cliëntenraad

OR

- Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2025
- Kwaliteitsbeeld 2024-2025
- Jaarrekening 2024
- Jaarverslag vertrouwenspersoon 2024
- Jaarplan en begroting 2026
- Status en voortgang RI&E
- Adviesaanvraag bouwtraject uitbreiding Villa MaJa, Rhoon
- Advies aanvraag bouwtraject nieuwe villa in Waalre
- Instemmingsaanvraag zwangerschapbeleid
- Instemmingsaanvraag beleid ontwikkelgesprekken
- Instemmingsaanvraag toepassing CAO wijzigingen
- Instemmingsaanvraag aanbod Budgetcoach
- 1x per jaar is een lid van de Raad van Commissarissen aanwezig bij de Ondernemingsraad
- 1x per jaar is er een gesprek met de arbodienst

RvC: **Toezicht op kwaliteit en ontwikkeling**

De RvC houdt toezicht op het bestuur en bewaakt de kwaliteit, continuïteit en ontwikkeling van Zorggroep De Laren.

Daarbij gaat het niet alleen om formele onderwerpen zoals veiligheid, organisatie en financiën, maar ook om de vraag hoe bewoners het dagelijks leven in de villa's ervaren.

Hans Stravers brengt als commissaris meer dan vijftig jaar ervaring in de zorg mee. De RvC zoekt actief verbinding met de praktijk: vergaderingen vinden regelmatig plaats in de villa's en er is ruimte om in gesprek te gaan met bewoners, naasten en medewerkers. Zo ontstaat een goed beeld van wat er speelt.

In het contact met bestuur en organisatie ervaart Hans openheid en transparantie. Volgens hem is juist die samenwerking belangrijk om toezicht niet alleen formeel, maar ook inhoudelijk betekenis te geven. Zoals hij het zelf verwoordt: 'Zorg is uiteindelijk maar een deel van de dag. De kunst is: van zorgen voor, naar zorgen voor leven. Juist in het invullen van die overige uren zie je waar kwaliteit écht over gaat.'

Clëntenraad: **Samen bewaken wat belangrijk is voor onze bewoners**

De Clëntenraad bewaakt de belangen van bewoners en hun naasten en denkt mee over onderwerpen die direct invloed hebben op het dagelijks leven in onze villa's.

Peter de Vries is lid van de cliëntenraad. Zijn moeder woont in Villa Duinstaete in Bloemendaal. Hij komt wekelijks langs en spreekt met medewerkers, bewoners en naasten. Zo vangt hij signalen op uit het dagelijks leven in de villa, die hij meeneemt in gesprekken met de organisatie. 'Dit is mijn manier om mijn moeder een stem te geven, in een fase van haar leven waarin zij die van haar verloren is.'

Ook Telma van Citters-Kniep benadrukt het belang van betrokkenheid en open samenwerking. Door gesprekken met bewoners, naasten en medewerkers houdt de Clëntenraad zicht op wat er speelt binnen de villa's. 'Als Clëntenraad willen we blijven leren en ontwikkelen, samen met Zorggroep De Laren. Uiteindelijk hebben we één gezamenlijk doel: een fijne, veilige en menselijke woonomgeving voor alle bewoners.'

Zo blijft de stem van bewoners en hun naasten zichtbaar in de ontwikkeling van de organisatie.

OR: **Samen werken aan een gezonde werkomgeving**

De OR vertegenwoordigt de stem van medewerkers en werkt daarin nauw samen met de directie van Zorggroep De Laren.

OR-leden Marianne Raap en Henk Peters (voorzitter) brengen signalen van de werkvloer in, stellen vragen en denken mee over organisatiebrede onderwerpen. Zo zorgen zij dat ervaringen uit de dagelijkse praktijk worden meegenomen in beleid en besluitvorming.

Voor Marianne ligt de kracht van de OR vooral in goed luisteren en het zien van wat er speelt, soms ook onder de oppervlakte. Door signalen op te halen en het gesprek aan te gaan met zowel collega's als directie, helpt de OR om onderwerpen bespreekbaar te maken en samen naar oplossingen te zoeken. 'Aandacht is het mooiste wat je kunt geven. Aan bewoners, aan collega's, aan elkaar. Als je écht ziet en luistert, wordt samenwerken effectiever.' Ook Henk ziet het als zijn rol om dicht bij de werkvloer te blijven en het gesprek aan te gaan met medewerkers. 'Als je écht luistert en verder kijkt dan wat je ziet, kom je achter het verhaal. Pas dan kun je samen iets verbeteren.'

Door deze open manier van samenwerken blijft de OR een herkenbaar en toegankelijk aanspreekpunt binnen de organisatie.

Kwaliteitsbeeld 2025-2026

Reflectie directie

*T*erugkijkend op 2025 kunnen we zeggen dat het een jaar was van betekenisvolle stappen én waardevolle lessen.

We hebben het gedachtegoed van Positieve Gezondheid vertaald naar een vernieuwd zorgleefplan, spraakgestuurd rapporteren ingevoerd in alle villa's en onze kernwaarden samen met medewerkers tot leven gebracht. Dat zijn geen kleine veranderingen. Ze raken de kern van hoe wij werken, en vragen van iedereen – van gastvrouw tot locatiemanager – een bewuste omslag in het dagelijks handelen.

Eerlijkheid hoort bij deze terugblik. Niet alles ging vanzelf. De gelijktijdige invoering van een nieuw zorgdossier en spraakgestuurd rapporteren was ambitieus en vroeg veel van onze teams. We merkten dat verandering pas echt landt wanneer medewerkers ervaren dat het hun werk beter maakt – niet wanneer het wordt opgelegd. Die les nemen we mee. Ook het uitbouwen van ons vrijwilligersnetwerk bleek weerbarstiger dan gedacht: verbinding maken met de omgeving vraagt tijd, aandacht en lokaal maatwerk. En hoewel ons verzuim steeg naar 9,1% – voornamelijk door langdurig verzuim

dat niet werkgerelateerd is – nemen we dit signaal serieus en blijven we investeren in het welzijn van onze medewerkers. We hebben er vertrouwen in dat dit in 2026 kan worden gekeerd.

Tegelijkertijd is er veel om trots op te zijn. Voor het vijfde achtereenvolgende jaar zijn we erkend als Beste Werkgever, een predicaat dat volledig is gebaseerd op de waardering van onze eigen medewerkers. De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd bracht een positief bezoek aan onze organisatie. En in het dagelijks contact met bewoners en hun naasten zien we dat onze aanpak werkt: de tevredenheid is stabiel hoog en de persoonlijke aandacht wordt keer op keer als onderscheidend ervaren.

Met dit kwaliteitsbeeld leggen we verantwoording af, maar delen we bovenal het verhaal van een organisatie die voortdurend wil leren en verbeteren en het verschil voor onze bewoners wil maken.

Op de volgende pagina's worden per bouwsteen twee onderwerpen uitgelicht die verdieping en inzicht geven in de betreffende bouwsteen.

Esther van Dalen & Roy van Paassen

Directie Zorggroep De Laren



Kennen wensen en behoeften

Het levensverhaal als basis voor persoons-gerichte zorg

Om bewoners écht te leren kennen en hun wensen en behoeften goed te begrijpen, geven wij het levensverhaal een vaste plek in het zorgdossier. Dit sluit aan bij onze visie op Positieve Gezondheid, waarin we niet alleen kijken naar ziekte of beperkingen, maar naar de bewoner en naar wat hun leven waardevol maakt.

Het afgelopen jaar hebben we gewerkt aan een vernieuwde opzet van het zorgdossier, waarin de zes thema's van Positieve Gezondheid de basis vormen. Daardoor kijken we breder naar het leven van een bewoner: van lichamelijk welzijn tot sociale contacten, zingeving en dagelijkse activiteiten. Zorg en welzijn zijn daarbij onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Een belangrijk onderdeel van deze werkwijze is het vastleggen van het levensverhaal. In gesprekken met de bewoner en diens naasten brengt de activiteitenbegeleider het levensverhaal in kaart.



‘Door het levensverhaal onderdeel te maken van het zorgdossier, ontstaat een completer beeld van de bewoner. Zo kunnen we met het hele team blijven werken vanuit wat voor de bewoner van waarde is.’

Het gaat hierbij niet om medische informatie, maar om het verhalen over familie, opleiding, werk, vriendschappen, interesses, hobby's en belangrijke gebeurtenissen.

Het levensverhaal nemen we – met toestemming van de bewoner of vertegenwoordiger – op in het zorgdossier, zodat alle medewerkers het kunnen raadplegen. In onze kleinschalige villa's is dat belangrijk. Iedereen, van zorgmedewerker tot gastvrouw, kan zo beter aansluiten bij wat de bewoner prettig vindt, gewend is of nodig heeft.

Deze informatie helpt het team om zorg en welzijn beter af te stemmen op de persoon achter de zorgvraag. Zeker wanneer bewoners minder goed kunnen aangeven wat zij nodig hebben, biedt hun levensgeschiedenis waardevolle context. Het helpt bijvoorbeeld om gedrag beter te begrijpen en passende ondersteuning te bieden, maar ook om te weten welke kleine dingen een dag betekenisvol maken, zoals vertrouwde gewoonten, persoonlijke interesses of activiteiten.



Kennen wensen en behoeften

Gastvrijheid als onderdeel van kwaliteit van zorg

Binnen Zorggroep De Laren vormt gastvrijheid een wezenlijk onderdeel van de kwaliteit van zorg. Gastvrijheid wordt hierbij niet gezien als een afzonderlijke service, maar als een houding die in het dagelijks handelen van alle medewerkers zichtbaar is. Het doel is dat bewoners, naasten en medewerkers zich welkom, gezien en gerespecteerd voelen.

Volgens Marco Tensen, Formulemanager Services & Hospitality, betekent gastvrijheid dat er voortdurend aandacht is voor de verwachtingen en behoeften van de ander. Daarbij gaat het vaak om kleine, persoonlijke gebaren, zoals een vriendelijk woord, oogcontact of het herkennen van iemands dagelijkse gewoonten. Deze aandacht draagt bij aan het gevoel van veiligheid en vertrouwdheid binnen de villa's.

De visie op gastvrijheid sluit nauw aan bij de persoonsgerichte benadering van zorg. In de dagelijkse praktijk wordt gekeken naar het levensverhaal, de



‘Gastvrijheid gaat over de ander, niet over jezelf.’

voorkeuren en routines van bewoners. Een diagnose of zorgvraag staat daarbij niet centraal; het uitgangspunt is wie iemand als persoon is en wat voor hem of haar belangrijk is in het dagelijks leven. Dat kan zich uiten in activiteiten en uitstapjes, maar juist ook in kleine, herkenbare momenten gedurende de dag.

Gastvrijheid en zorg zijn daarmee complementair aan elkaar. Goede zorg vraagt om aandacht en nabijheid, terwijl gastvrijheid bijdraagt aan het creëren van een warme leefomgeving. Tegelijkertijd vraagt dit om professionele afwegingen. Medewerkers houden rekening met persoonlijke grenzen, passend bij de situatie van de bewoner en de rol van de medewerker.

Gastvrijheid is voor ons een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het is zichtbaar in alle functies binnen de organisatie, van zorgmedewerkers en gastvrouwen tot leidinggevendenden. Door deze gedeelde houding ontstaat een omgeving waarin bewoners zich thuis kunnen voelen en waarin aandacht voor de ander vanzelfsprekend is.



Bouwen aan netwerken

Samenwerken met huisarts en behandelaren

Goede samenwerking met behandelaren vormt een belangrijke basis voor passende zorg. In onze villa's werken we daarom nauw samen met huisartsen, specialisten ouderengeneeskunde, fysiotherapeuten en Wzd-functionarissen. Door korte lijnen en regelmatig overleg kunnen we snel schakelen wanneer dat nodig is.

Een voorbeeld hiervan is de samenwerking met dr. Sonnenschein, de huisarts van Villa Marijke Elisabeth. Deze samenwerking bestaat inmiddels al ruim zes jaar en kenmerkt zich door wederzijds vertrouwen en duidelijke verwachtingen. Wanneer wij contact met hem opnemen, weet de huisarts dat dit zorgvuldig is afgewogen en dat zijn betrokkenheid op dat moment van belang is. Daardoor kan hij snel handelen en is hij zo nodig ook snel ter plaatse.

Diezelfde laagdrempelige samenwerking kenmerkt ook die met de specialist ouderengeneeskunde en de



‘Villa Marijke Elisabeth is een huis dat open is en gastvrij. Ik voel me welkom en er is tijd en ruimte voor mijn patiënten. De medewerkers weten waar ze het over hebben.’

Dr. Karel Sonnenschein, huisarts

Wzd-functionaris. We stemmen regelmatig met elkaar af en delen informatie waardoor we gezamenlijk zicht houden op de gezondheid en het welzijn van onze bewoners. Signalen worden tijdig besproken en opgepakt.

Door deze nauwe samenwerking kunnen we medische zorg, dagelijkse begeleiding en welzijn zorgvuldig op elkaar afstemmen.

Het feit dat de zorgverleners goed met elkaar samenwerken, informatie zorgvuldig delen en waar mogelijk gezamenlijk besluiten nemen, draagt bovendien bij aan vertrouwen en aan zorg die aansluit bij de wensen en behoeften van de bewoners.



Bouwen aan netwerken

De buitenwereld naar binnen halen

Wij vinden het belangrijk dat onze villa's geen afgesloten plekken zijn, maar onderdeel blijven van de samenleving. Daarom zoeken we actief naar manieren om de buitenwereld naar binnen te halen en ontmoeting tussen bewoners, buurtgenoten, vrijwilligers, jongeren en lokale initiatieven mogelijk te maken.

Dat kan op verschillende manieren. In sommige villa's betekent dit dat buurtgenoten welkom zijn bij activiteiten, concerten of een kerkdienst. Op andere locaties ontstaan verbindingen via een jeu-de-boulesclub, een buurtbarbecue, bewegingsactiviteiten, muziekbijeenkomsten of samenwerkingen met scholen en lokale organisaties. Ook jongeren uit de buurt vinden regelmatig hun weg naar onze villa's, bijvoorbeeld via bijbanen of vrijwillige inzet.

Eén van de mogelijkheden is mee-eten in de villa. Daarmee kunnen we inspelen op een behoefte van

mensen uit de omgeving voor wie zelf koken lastig is geworden en voor wie ook het sociale aspect van samen eten belangrijk is. Tegelijk vraagt dit om zorgvuldige afweging. De leefomgeving van onze bewoners staat altijd voorop. Daarom kijken we niet alleen naar praktische ruimte, maar ook naar de groepsdynamiek, de sfeer aan tafel en de vraag of iemand past binnen de setting van de villa. Deze verbinding met de omgeving vraagt altijd om maatwerk en zorgvuldige afweging.

Daarbij geloven wij dat verbinding niet vanzelf ontstaat. Dat vraagt om zichtbaar zijn, netwerken en denken in mogelijkheden. Door actief contact te zoeken met de omgeving, samen te werken en niet te vertrekken vanuit beperkingen maar vanuit kansen, ontstaan telkens weer nieuwe initiatieven die het leven in onze villa's verrijken. Op deze manier blijven onze villa's in contact met wat er buiten gebeurt. Bewoners blijven onderdeel van een groter geheel en ontmoeten mensen van verschillende leeftijden en achtergronden. Zo dragen we bij aan levendigheid, herkenning, zingeving én een open woonomgeving waarin ontmoeting vanzelfsprekender wordt.



Werk organiseren

Spraakgestuurd rapporteren in de dagelijkse zorgpraktijk

In alle villa's zetten we spraakgestuurd rapporteren in als onderdeel van het elektronisch zorgdossier. Medewerkers spreken hun observaties en rapportages direct in, waarna de gesproken tekst automatisch wordt omgezet in schriftelijke verslaglegging.

Deze werkwijze ondersteunt zorgmedewerkers bij het efficiënt en zorgvuldig vastleggen van informatie over het welzijn, gedrag en de zorgmomenten van bewoners. Doordat rapportages kunnen worden ingesproken, kost het minder tijd om observaties vast te leggen en verloopt de verslaglegging sneller en eenvoudiger.

In de praktijk worden rapportages vaak direct in het appartement van de bewoner ingesproken. Bewoners kunnen meeluisteren en waar nodig reageren of aanvullingen geven. Zo ontstaat er ruimte om observaties samen te bespreken en waar nodig direct



Spraakgestuurd rapporteren draagt bij aan een zorgproces waarin zowel kwaliteit als transparantie en aandacht voor de bewoner centraal staan.

te verduidelijken. Dit versterkt de openheid rondom het zorgproces en zorgt ervoor dat de verslaglegging beter aansluit bij de beleving van de bewoner.

Minder tijd achter een scherm betekent dus meer ruimte voor directe aandacht voor bewoners en hun naasten. Daarmee draagt spraakgestuurd rapporteren bij aan onze visie, waarin persoonlijke aandacht en nabijheid centraal staan.

Daarnaast ondersteunt de technologie medewerkers bij het formuleren van rapportages. De software zet gesproken tekst om in duidelijke en correcte zinnen, waardoor verslaglegging consistent blijft en taalvaardigheid minder een belemmering vormt. Dit draagt bij aan een eenduidige en goed leesbare dossiervoering.

Voor de medewerkers is dit echt een nieuwe werkwijze, die soms ook best spannend is. In 2026 vraagt dit om verdere opvolging, zodat het voor alle medewerkers een gewoonte wordt en ze het als positief ervaren.



Werk organiseren

Vrijwilligers als verbinding tussen villa en samenleving

‘De buitenwereld naar binnen halen en de wereld laten groeien’.

Vanuit deze gedachte versterken wij het vrijwilligersnetwerk rondom onze villa’s. Vrijwilligers leveren een belangrijke bijdrage aan het welzijn van bewoners en aan de verbinding tussen de villa en de samenleving.

De inzet van vrijwilligers vergroot de kwaliteit van leven van onze bewoners, met name op het gebied van vrijetijdsbesteding, ontmoeting en zingeving. Door hun betrokkenheid ontstaat meer ruimte voor activiteiten en sociale interactie. Dit helpt om gevoelens van eenzaamheid te voorkomen en bewoners actief te betrekken bij het dagelijks leven in de villa.

Om dit mogelijk te maken, werken we samen met verschillende welzijns- en maatschappelijke organisaties in de regio. Zo zijn er in Villa Hamer in Berg en Dal, samenwerkingen opgezet met Forte Welzijn,



De inzet van vrijwilligers vergroot de kwaliteit van leven van onze bewoners, met name op het gebied van vrijetijdsbesteding, ontmoeting en zingeving.

Pro Familia en Pluryn. Via deze organisaties vinden mensen die zich vrijwillig willen inzetten hun weg naar activiteiten en initiatieven binnen onze villa’s.

Binnen Villa Hamer heeft deze aanpak geleid tot een structureel netwerk van vrijwilligers die ondersteunen bij activiteiten en gezamenlijke momenten begeleiden, zoals de maandelijkse kerkdienst. Deze kerkdienst staat ook open voor inwoners uit de omgeving, waardoor bewoners en buurtgenoten elkaar ontmoeten.

Een ander voorbeeld is de Muziekvriendenkring. Hier gaat het om bijeenkomsten waarbij bewoners en buurtgenoten samenkomen rond muzikale thema’s en verhalen. Vrijwilligers ondersteunen deze activiteiten en dragen bij aan deze ontmoetingen en gedeelde beleving.

Vrijwilligers nemen geen taken van zorgprofessionals over, maar vormen een waardevolle aanvulling op het dagelijks leven in de villa. Hun inzet verrijkt het welzijn van bewoners en geeft zorgprofessionals meer ruimte om aandacht te besteden aan persoonlijke zorg en begeleiding.



Leren en ontwikkelen

Training etiquette en serveertechnieken versterkt gastvrijheid

Gastvrijheid vormt een belangrijk onderdeel van de woon- en leefomgeving binnen onze villa's. Om deze gastvrijheid in de dagelijkse praktijk te versterken, hebben horecamedewerkers van verschillende locaties deelgenomen aan de training 'Serveertechnieken en Etiquette'.

Tijdens deze training verdiepten zij zich in professionele serveertechnieken, omgangsvormen en de rol van gastvrijheid binnen een zorgomgeving. Onder begeleiding van een trainer van ROC Midden Nederland hebben zij aandacht besteed aan onderwerpen zoals tafelopmaak, serveervolgorde, het dragen van borden en het schenken van dranken. Ook oefenden zij met verschillende praktijksituaties, om te leren omgaan met uiteenlopende wensen en situaties aan tafel.

De training bood daarnaast ruimte voor uitwisseling van ervaringen tussen medewerkers. Ze spraken met

elkaar over werkwijzen en praktijken en er ontstond een waardevolle uitwisseling van kennis en ideeën. Deze uitwisseling draagt bij aan een gezamenlijke visie op gastvrijheid binnen de organisatie.

Het programma werd afgesloten met een praktijkmoment waarbij de deelnemers de geleerde vaardigheden toepasten in een realistische setting. Hierbij waren ook gasten aanwezig, onder wie bewoners van verschillende villa's, zodat medewerkers hun serveertechnieken en gastvrije benadering direct in de praktijk konden brengen.

Met deze investering in de kennis en vaardigheden van onze horecamedewerkers versterken we de gastvrije cultuur binnen onze villa's. Aandacht voor details, respectvolle omgangsvormen en een professionele manier van serveren dragen bij aan een prettige en vertrouwde woonomgeving voor onze bewoners en hun naasten.



Leren en ontwikkelen

Werken aan duurzaamheid

*H*et is noodzakelijk om onze ecologische voetafdruk voor de lange termijn te verkleinen, terwijl we tegelijkertijd hoogwaardige zorg blijven bieden. In deze opgave raken de onderwerpen duurzaamheid, innovatie en kwaliteit van zorg elkaar.

Onze ambitie is om in 2026 het bronzen duurzaamheidscertificaat te behalen volgens de Milieuthermometer Zorg. Deze eerste stap sluit aan bij de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 waarmee zorginstellingen gezamenlijk bijdragen aan een duurzame toekomst. Dit traject wordt in 2026 gebruikt als kans om medewerkers actief te betrekken bij duurzame keuzes in het dagelijks werk (denk aan onderwerpen als incontinentiemateriaal, afval, voeding/voedselverspilling, energieverbruik etc.).

Door bewustwording, kennisdeling en leren in de praktijk, ontdekken teams hoe zij vanuit hun eigen rol kunnen bijdragen aan een gezonde, veilige en milieubewuste leefomgeving voor bewoners. Daarbij gaat het niet alleen om organisatorische keuzes, maar juist om dagelijkse handelingen in het werk. We nemen in onze keuzes het perspectief van bewoners en medewerkers mee.

Een projectteam begeleidt dit traject en fungeert als kennisbron en aanjager. Door ervaringen, inzichten en goede voorbeelden te delen, verspreiden praktische oplossingen zich tussen de verschillende villa's.

Door duurzaamheid onderdeel te maken van ons dagelijks werk, groeit het bewustzijn binnen onze teams. Medewerkers krijgen meer inzicht in de impact van hun handelen en worden gestimuleerd om actief mee te denken over verbeteringen.

Deze gezamenlijke leerreis versterkt niet alleen de deskundigheid van medewerkers, maar ook onze organisatie als geheel. Zo wordt duurzaamheid steeds meer een vanzelfsprekend onderdeel van hoe wij samenwerken, verbeteren en bijdragen aan een gezonde leefomgeving voor bewoners, medewerkers en de samenleving.



Inzicht in kwaliteit

Samen leren en kwaliteit versterken

Binnen onze villa's vervult de coördinerend verpleegkundige (COVPK) een belangrijke rol in het bewaken en ontwikkelen van kwaliteit van zorg. In deze functie komen verpleegkundige expertise, klinisch redeneren en de teamcoördinatie samen. Dat vraagt om overzicht, afstemming en het vermogen om teams te ondersteunen bij het leveren van goede zorg.

Een belangrijk onderdeel van deze rol is het coachen van collega's. Daarbij ligt de nadruk niet alleen op het oplossen van vraagstukken, maar juist op het versterken van het team. COVPK Jill van Villa MaJa in Rhon: 'Ik leer om niet direct het antwoord te geven, maar vragen te stellen en collega's zelf te laten nadenken. Dat versterkt hun eigenaarschap en deskundigheid.'

Hoewel elke villa één COVPK heeft, staan zij er niet alleen voor. De COVPK's en kwaliteitsverpleegkundigen komen maandelijks samen voor overleg, digitaal of



'Als je even wilt sparren, kun je altijd een collega bellen of mailen.'

op locatie. Tijdens deze bijeenkomsten worden zaken als casuïstiek, audits en ontwikkelingen binnen de zorg besproken. Deze momenten bieden ruimte om ervaringen uit te wisselen, dilemma's te bespreken en van elkaar te leren.

Naast deze vaste overleggen zoeken de coördinerend verpleegkundigen elkaar ook tussentijds op voor advies of overleg. Een korte vraag via telefoon of mail kan helpen om situaties vanuit verschillende perspectieven te bekijken. Zoals Annie, COVPK van Villa Sluysoort in Maarssen, aangeeft: 'Als je even wilt sparren, kun je altijd een collega bellen of mailen.'

Deze samenwerking helpt om kennis te delen en binnen de verschillende villa's een gezamenlijke koers te houden. Dit was bijvoorbeeld zichtbaar bij de invoering van de vernieuwde werkwijze rondom het bewonersdossier, gebaseerd op het gedachtegoed van Positieve Gezondheid. Door samen te reflecteren op risico's, werkwijzen én verbeterpunten versterken we de kwaliteit van zorg en blijven we van elkaar leren.

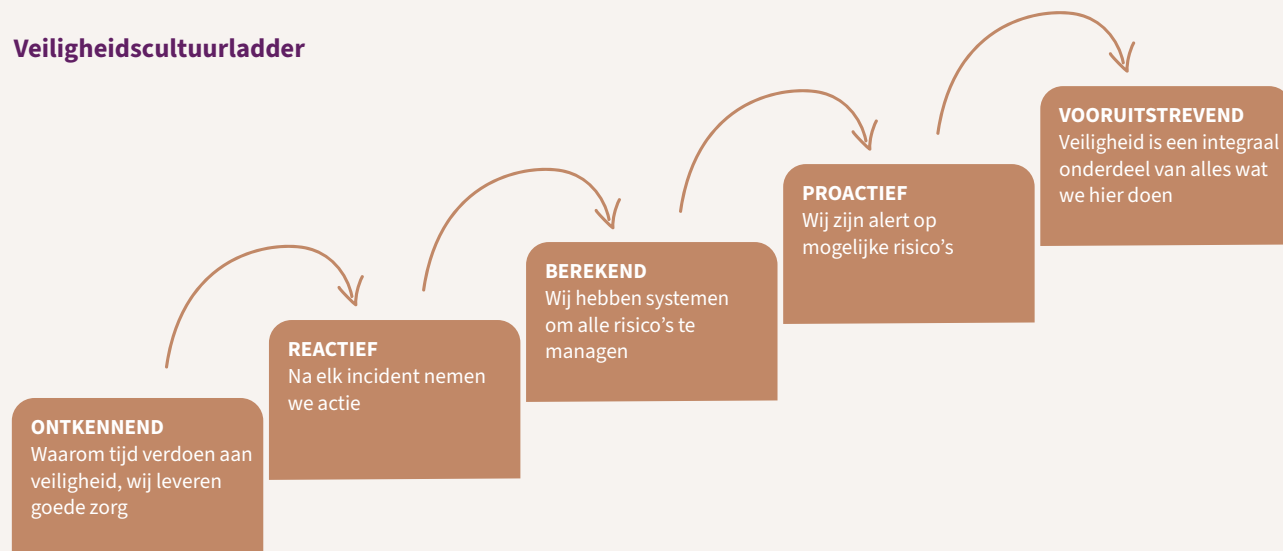
Inzicht in kwaliteit

‘Veiligheid begint bij bewustzijn en groeit door samen te leren.’

Binnen Zorggroep De Laren werken we continu aan een sterke veiligheidscultuur. Veiligheid gaat daarbij niet alleen over bewoners, maar ook over medewerkers en de organisatie als geheel.

Of het nu gaat om de dagelijkse zorgverlening, een verbouwing, nieuwe werkwijzen of digitale systemen: in al deze situaties kijken we bewust naar mogelijke risico's. Door veiligheid steeds opnieuw onder de aandacht te brengen en er met elkaar over te spreken, herkennen we risico's eerder en kunnen we samen verbeteren.

Veiligheidscultuurladder



Om dit verder te versterken hebben we de Veiligheids-cultuurladder geïntroduceerd. Deze ladder laat zien hoe organisaties zich ontwikkelen in hun omgang met veiligheid: van vooral reageren op incidenten naar een manier van werken waarbij we risico's vooraf herkennen en meenemen in besluiten en werkprocessen. De ladder helpt ons het gesprek over veiligheid te voeren en gericht stappen vooruit te zetten.

De veiligheidscultuurladder is besproken in de veiligheidscommissie (met directie, staf en locatiemanagers) en in het overleg van de coördinerend verpleegkundigen. In de praktijk zetten we al duidelijke stappen. Zo voeren we proactieve risico-inventarisaties (PRI's) uit, bijvoorbeeld bij verbouwingen en bij de invoering van een nieuw zorgdossier. Daarmee maken we risico's vooraf zichtbaar en kunnen we bewustere keuzes maken, zowel organisatiebreed als in de villa's.

Bij ernstige incidenten voeren we PRISMA-onderzoeken uit. Daarbij kijken we niet alleen naar wat er gebeurde, maar vooral naar waarom het gebeurde. De inzichten die dit oplevert gebruiken we om processen, afspraken en werkwijzen te verbeteren. Door de uitkomsten met medewerkers te bespreken, versterken we het gezamenlijk leren.

Wat daarbij helpt, is dat medewerkers (bijna-) incidenten en onveilige situaties actief melden. Deze open meldcultuur vormt een sterke basis voor verdere ontwikkeling.

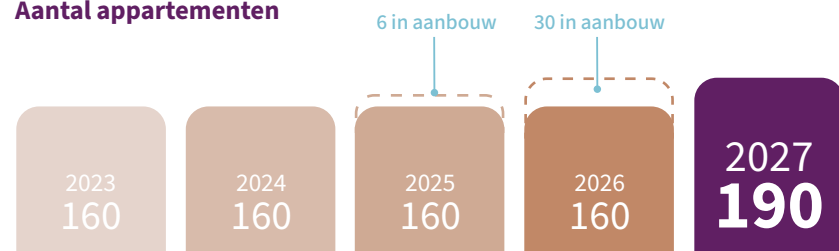
De komende periode richten we ons op het nog beter benutten van deze informatie. Door meldingen, PRI's en PRISMA-onderzoeken structureel te analyseren en patronen te herkennen, versterken we het leervermogen van onze organisatie. Zo bouwen we stap voor stap verder aan een proactieve en lerende veiligheidscultuur.

Facts & Figures

Appartementen & bewoners

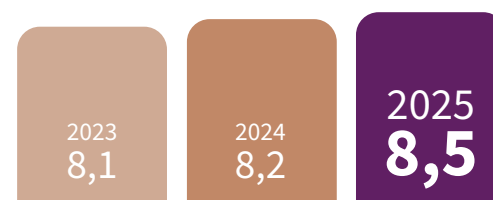


Aantal appartementen

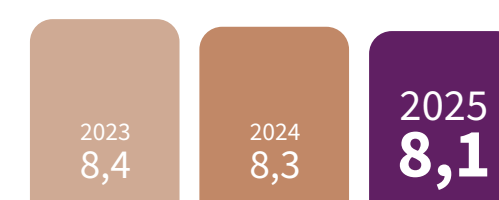


Het aantal appartementen groeit richting 2027 naar 190 appartementen door de aanbouw in Rhooen (+6) en de opening van een nieuwe locatie in Waalre (+24).

Algemene tevredenheid bewoners

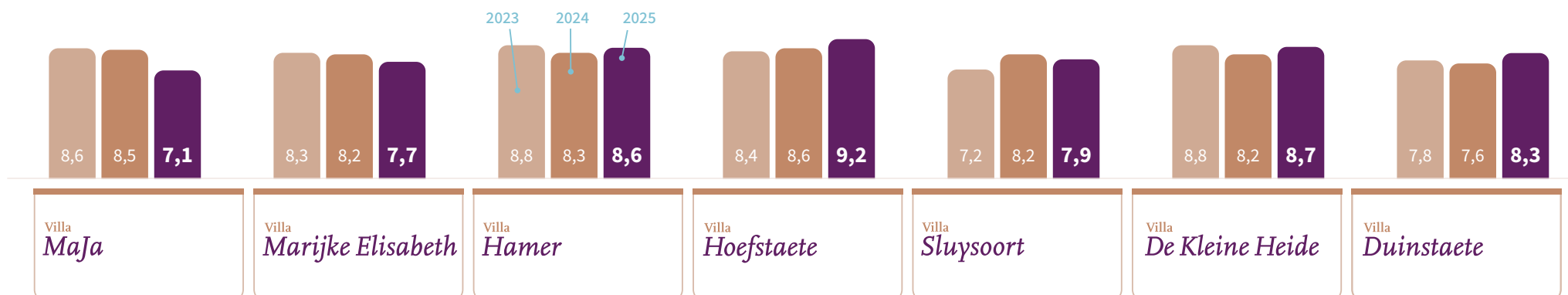


Algemene tevredenheid eerste contactpersonen



Zorggroep De Laren voert jaarlijks een uitgebreid bewonersservingsonderzoek (BEO) uit onder bewoners en hun eerste contactpersonen om hun ervaringen met zorg, service en hospitality te meten. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door extern bureau Customeyes. De resultaten worden zowel per villa als voor de gehele organisatie geanalyseerd en geven ons waardevolle inzichten om onze dienstverlening verder te verbeteren. In het totaal zien we een zeer stabiele, positieve algemene tevredenheid.

Bewonerservaring per villa



Facts & Figures

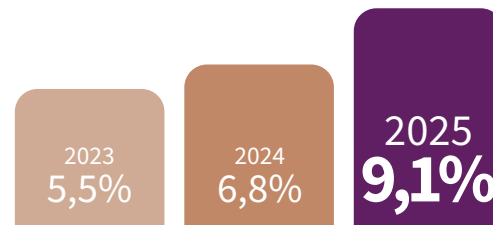
Medewerkers

Aantal FTE / medewerkers

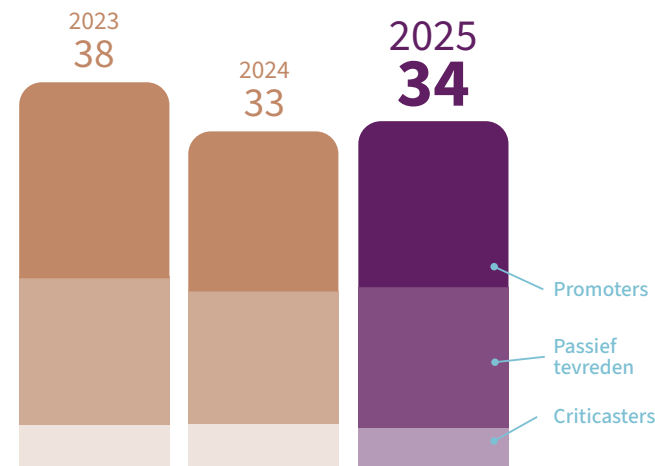


Het aantal FTE is in 2025 stabiel gebleven (174 FTE in 2025 t.o.v. 175 FTE in 2024). Er zijn wel meer medewerkers op oproepbasis aan Zorggroep De Laren verbonden.

Verzuim



Het verzuim is gestegen in 2025 t.o.v. 2024 met name veroorzaakt door langdurig verzuim, niet werkgerelateerd. Dit is van tijdelijke aard en zal naar verwachting in 2026 weer stabiliseren.



Employee Net Promotor Score

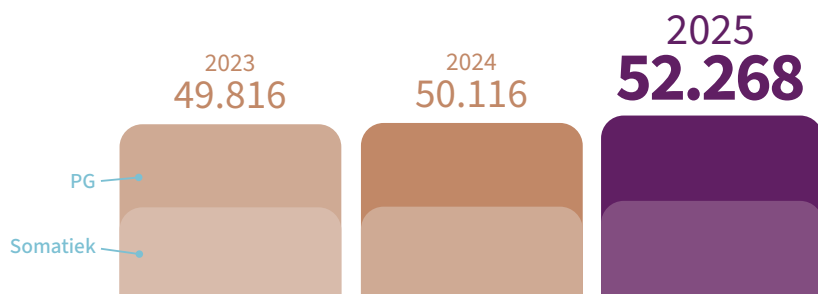
Laat zien in welke mate medewerkers de organisatie zouden aanbevelen op een schaal van -100 tot 100.

Medewerkerservaringsonderzoek

Zorggroep De Laren voert jaarlijks een Medewerkerservaringsonderzoek uit door het externe bureau Effectory. Zorggroep De Laren heeft in 2025 voor het vijfde jaar op rij het officiële keurmerk Beste Werkgever ontvangen. Een bijzondere erkenning omdat dit predicaat volledig gebaseerd is op de beoordelingen van onze eigen medewerkers.

Productiedagen

Het aantal productiedagen is licht gestegen door snellere instroom van nieuwe bewoners. De verhouding Somatiek en Psychogeriatric (PG) is gelijk gebleven met 2023 en 2024.



Villa MaJa 19 FTE / 48 medewerkers	Villa Marijke Elisabeth 22 FTE / 45 medewerkers	Villa Hamer 23 FTE / 40 medewerkers	Villa Hoefstaete 24 FTE / 44 medewerkers	Villa Sluysoort 26 FTE / 55 medewerkers	Villa De Kleine Heide 23 FTE / 54 medewerkers	Villa Duinstaete 23 FTE / 50 medewerkers
--	---	---	--	---	---	--

Facts & Figures

Kwaliteit & Veiligheid

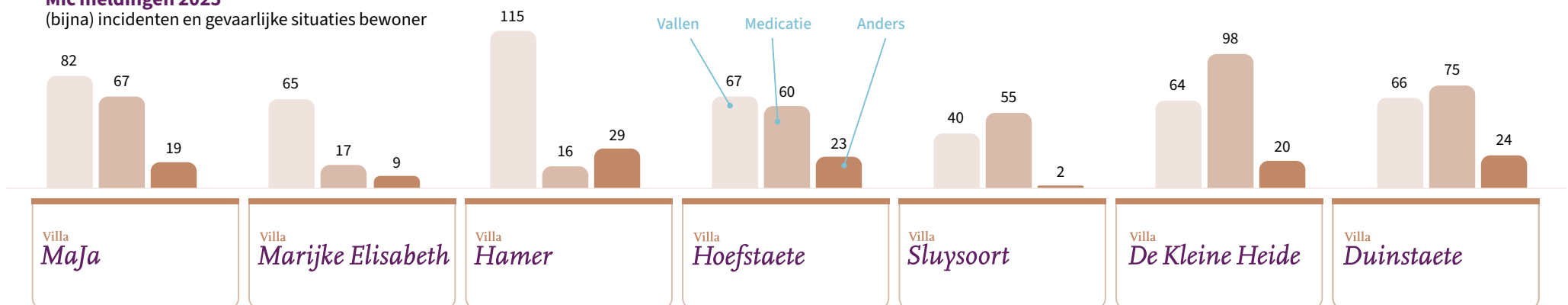
Meldingen (bijna) incidenten en gevaarlijke situaties bewoners

Bij Zorggroep De Laren stimuleren we een open meldcultuur waarin leren en het voorkomen van incidenten centraal staan. Medewerkers melden daarom ook potentieel onveilige situaties en bijna-incidenten. Ons uitgangspunt is: 'meer melden, maar minder van dezelfde meldingen'.

Bij ernstige incidenten – zoals botbreuken, incidenten rond onbegrepen gedrag of overlijden binnen zes weken na een val – voeren we een PRISMA-analyse uit om oorzaken te onderzoeken en ervan te leren. In 2025 zijn acht PRISMA-analyses uitgevoerd. Eén melding is doorgestuurd naar de IGJ en geregistreerd als 'geen calamiteit'.

Mic meldingen 2025

(bijna) incidenten en gevaarlijke situaties bewoner



Aantal formele klachten in 2025: 2

Bij Zorggroep De Laren vinden we het belangrijk dat klachten en signalen zo laag mogelijk in de organisatie worden opgepakt. In 2025 zijn de ontvangen klachten in goed overleg besproken en naar tevredenheid van betrokkenen afgehandeld. Er zijn in dat jaar geen klachten ingediend bij een externe klachtencommissie.



Certificeringen en toezicht

Onze kwaliteit wordt onafhankelijk getoetst. Het HKZ-keurmerk bevestigt dat wij werken volgens professionele kwaliteitsnormen. Het predicaat Beste Werkgever laat zien dat medewerkers onze organisatie hoog waarderen. Ook de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) ziet dat wij systematisch werken aan veilige, persoons-gerichte zorg en een cultuur van leren en verbeteren. [Het eindrapport van het laatste IGJ-bezoek vindt u hier.](#)



20
Jaar

Zorggroep De Laren

Sluysoort 10, 3602 AS Maarssen

T 038 - 452 40 67

E contact@zorggroepdelaren.nl



www.zorggroepdelaren.nl