



Kwaliteitsbeeld  
Samen voor kwaliteit  
van bestaan  
2025

het gevoel van samen



# Inhoud

De missie en visie van zorggroep Archipel	4
Zo geven wij die visie inhoud	5
Hoe lees je dit kwaliteitsbeeld?	6
1 Meer cliënten helpen	7
2 Vaker en langer thuis	11
3 Complexe zorg regelen we goed	14
4 Kwaliteit van bestaan in de kern van ons handelen	19
5 Duurzaam organiseren	25
6 De cijfers van zorggroep Archipel	33
Reflectie eilandenraad	40
Reflectie bestuurders	42
Bijlage: Bouwstenen	43

## Colofon

Eindredactie: Inge van Gerwen, Jessie Classens, Maria Kwint en Susan van Schijndel

Teksten: zorggroep Archipel, Elise van der Velde

Fotografie: Freekje Groenemans

Vormgeving: Wapenfeit

**NB:** alle in deze uitgave gebruikte afbeeldingen zijn willekeurig gekozen

**Versie 2, mei 2026:** de cijfers over het aantal medewerkers van Archipel in de tabel op pagina 35 zijn in deze versie gecorrigeerd.

## Voorwoord

# Ons eerste gezamenlijke kwaliteitsbeeld

Ook voor dit voorwoord staken we de koppen bij elkaar. Digitaal weliswaar - Nederland lag nog plat onder een dik pak sneeuw - maar we wisten meteen waar het over moest gaan. De unieke manier waarop we er op elk moment in het leven van onze cliënten kunnen zijn. Of iets formeler: 'de cliëntreis'. Omdat we alles onder één dak hebben - van huishoudelijke hulp tot aan verpleeghuiszorg - kan iedereen bij ons rekenen op een zachte landing en een soepele reis. En geloof ons, dat vind je niet snel ergens anders.

Nieuwe bestuurder  
Maarten van Mierlo maakt  
kennis met Archipel



Het afgelopen jaar hebben we hard gewerkt om de cliëntreis nóg beter te laten verlopen. Het sleutelwoord is samenwerken. Waar veel organisaties de cliëntreis zien als de reis van een cliënt door hun organisatie, is het bij ons juist andersom. Als iemand een vraag heeft, duiken wij in het palet aan diensten dat we samen kunnen bieden. Van huishoudelijke ondersteuning vanuit Archipel Rinette, tot een fijne activiteit bij onze dagbesteding Doe & Deel. Of misschien wel een Vertrouwd Thuis-team om iemand heen, om zo lang én zo zelfstandig mogelijk thuis te kunnen blijven. En is thuis toch niet meer mogelijk? Dan zijn we er ook, met verschillende manieren om je leven nog zo veel mogelijk te leiden zoals jij wilt.

Mensen met zeldzame of complexe aandoeningen, zoals Huntington, Korsakov, Gerontopsychiatrie en dementie op jonge leeftijd, verdienen uiteraard dezelfde cliëntreis met zo min mogelijk hindernissen. Daarom kunnen ze met hun vragen terecht op onze poli's. En krijgen ze, als thuis wonen niet meer gaat, op de locatie die ze vaak al kennen een plek om te wonen. Een plek waar we hen zien, kennen en de expertise kunnen bieden die ze nodig hebben. In 2025 behaalden we maar liefst drie (her)accreditaties en zijn we het aanspreekpunt voor de regio en soms zelfs voor heel Nederland op het gebied van deze complexe aandoeningen.

### Geen 'kastje naar de muur'-gedoe

Een goede cliëntreis betekent ook: geen 'kastje naar de muur' gedoe. Niemand wijst bij ons naar de ander, voor cliënten zijn wij één. In 2025 wisten we elkaar nog meer te vinden en nog meer van elkaar te leren. Zo sprongen wijkverpleegkundigen bij in verpleeghuizen en keken wondverpleegkundigen mee in de wijk. Natuurlijk zijn hierin ook nog hobbels te nemen. In 2026 werken we aan het op elkaar afstemmen van de verschillende ICT-

systemen. Want techniek mag nooit een belemmering zijn voor menselijke samenwerking.

### Duidelijke doelen voor 2030

We hebben duidelijke doelen geformuleerd voor 2030. We willen meer cliënten helpen. We willen dat ouderen vaker en langer thuis kunnen wonen. En dat complexe zorg goed geregeld is. We focussen op kwaliteit van bestaan. En willen duurzaam en financieel gezond zijn. Deze doelen vormen de hoofdstukken van dit kwaliteitsbeeld.

### Verhalen van bevlogen collega's

Voor 2026 hebben we onze doelen verwoord in de focusnotitie. Maar lees vooral ook de verhalen over de mensen waarvoor onze bijna 2500 bevlogen

collega's elke dag hun bed uitkomen met daarbij de ondersteuning van zo'n 1100 vrijwilligers. Want onze kwaliteit betekent hun kwaliteit van bestaan.

PS: Dit is ook het eerste kwaliteitsbeeld zonder Eppie Fokkema als lid raad van bestuur. Hij ging in november met welverdiend pensioen. [Lees hier zijn rake afscheidswaarden.](#)

<b>Katinka van Boxtel</b>	voorzitter raad van bestuur Archipel
<b>Maarten van Mierlo</b>	lid raad van bestuur Archipel
<b>Marlène Chatrou</b>	lid raad van bestuur Archipel
<b>Femke de Jong</b>	directeur-bestuurder Archipel Thuis en Archipel Rinette



# De missie en visie van zorggroep Archipel

Als zorggroep Archipel staan wij voor de beste zorg en ondersteuning aan kwetsbare mensen.

In 2030 willen we toonaangevend zijn als het gaat om mensen met een ernstige chronische ziekte, zowel thuis als in het verpleeghuis en in specialistische zorgvormen. Wij geloven in de kracht van cliënten en hun mantelzorgers, en helpen hen om zoveel mogelijk zelf de keuzes te kunnen maken die er voor hen toe doen.

We volgen de cliënt daar waar hij woont en zo lang hij dat wenst: thuis, in de wijk, of op een andere plek waar hij zich prettig voelt.

Op al deze plekken is kwaliteit van bestaan het uitgangspunt van wat we doen.

## Onze visie voor cliënten: zo lang en gelukkig mogelijk thuis

We vinden het belangrijk dat mensen zich prettig voelen, en een betekenisvol leven kunnen leiden. Daarom kijken we naar wat een cliënt of bewoner nog zelf veilig kan, naar wat iemand gelukkig maakt en naar iemands sociale leven. Die visie voeren we door in onze organisatie, door meer mensen te ondersteunen met de juiste zorg op het juiste moment. We werken efficiënter samen en geven mensen de mogelijkheid om langer thuis te blijven wonen met passende zorg en ondersteuning. Ook bij complexe zorgvragen richten we ons op wat er écht toe doet voor de cliënt, met minder regels en meer ruimte voor persoonlijke aandacht. Samen met mantelzorgers, vrijwilligers en partners in de wijk bouwen we aan een gemeenschap waarin mensen voor elkaar zorgen en we samen gewoon waardevol zijn.

## Onze visie voor collega's: het beste uit zichzelf kunnen halen

Onze collega's zijn de dragers van deze visie. Zij werken vanuit bezieling,

met een mindset gericht op waarden, normen en competenties die passen bij de toekomst van de zorg. Zij zijn onze zorgvernieuwers. We investeren in hun ontwikkeling en werkplezier, en stimuleren samenwerking over de grenzen van teams en locaties, domeinen en organisaties heen. Duurzaamheid, innovatie en resultaatverantwoordelijkheid zijn leidend in ons handelen. We zorgen voor een cultuur waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen, hun vakmanschap centraal staat en samenwerking en vertrouwen de basis vormen.

## Onze visie voor de organisatie: bouwen aan een duurzame zorggroep Archipel

We verbeteren en vernieuwen continu, zijn dichtbij en in verbinding, en zijn toonaangevend als het gaat om onze expertise in bijzondere doelgroepen en complexe zorgvragen. We zijn financieel gezond, organiseren volgens het programma 'continu verbeteren', en zijn duidelijk over wat we wel en niet doen – voor cliënten én medewerkers. Zo bouwen we samen aan een duurzame zorggroep Archipel, klaar voor de uitdagingen van morgen.

# Zo geven wij die visie inhoud



**Kwaliteit van bestaan van onze cliënten en bewoners is het uitgangspunt van ons handelen**

Wij sluiten aan bij wat voor ieder individu van waarde is, in het besef dat dit per persoon verschilt en in de loop van het leven kan veranderen. Doe & deel, wonen, zorg en behandeling zijn bij zorggroep Archipel altijd ondersteunend aan de het welbevinden van de cliënt of bewoner – nooit leidend.

**We zien autonomie en regie niet als gunsten, maar als vanzelfsprekende rechten**

De wensen, ervaringen en keuzes van onze cliënten zijn leidend in alles wat wij doen. Als er belangrijke beslissingen genomen moeten worden, denken wij actief mee en zoeken we samen naar oplossingen die passen bij iemands persoonlijke situatie.

**Wij accepteren dat het leven niet maakbaar is en dat risico's erbij horen**

Onze collega's handelen professioneel en met aandacht maar houden ook altijd oog voor de menselijke maat.

**Wij zijn te gast in het thuis van een ander, ook als dat binnen onze zorglocaties is**

Familie en vrienden van de cliënt of bewoner zijn voor ons van groot belang. Samen maken we deel uit van de reis die iemand aflegt en bouwen wij aan een warme, betrokken gemeenschap. Want sterke gemeenschappen dragen bij aan een goede kwaliteit van bestaan, waarin iedereen mee kan doen en zich gewaardeerd voelt.

**Wij zetten technologie in als dit het leven van de prettiger maakt en onze collega's ondersteunt**

Daarbij gaan we op tijd het gesprek aan, zodat wensen en eventuele ondersteuningsvragen vroegtijdig in beeld zijn. De stem van de cliënt of bewoner telt: wij zorgen ervoor dat cliënten en hun naasten kunnen meedenken en meepraten, zodat iedereen zich gehoord en betrokken voelt.

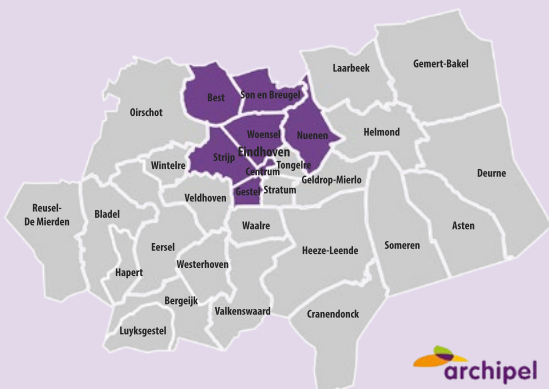
**Solidariteit, compassie en wederkerigheid vormen de kern van onze organisatie**

Wij bieden niet alleen ondersteuning, maar leren ook van de levenservaring en waarden van onze cliënten.

**Wij nemen verantwoordelijkheid om zorg toegankelijk en betaalbaar te houden**

Daarbij zoeken we actief de samenwerking op met andere partijen die deze visie delen.

Deze visie is leidend voor al het beleid en alle keuzes binnen zorggroep Archipel. Zo weten we zeker dat de kwaliteit van bestaan van onze cliënten altijd voorop staat.



**Lees hier meer over de structuur van onze organisaties**



# Hoe lees je dit kwaliteitsbeeld?

Archipel, Archipel Thuis en Archipel Rinette vormen samen zorggroep Archipel

Dit kwaliteitsbeeld heeft 6 hoofdstukken. Hoofdstuk 1 tot en met 5 behandelen de doelen die wij ons gesteld hebben op weg naar 2030. Voor ieder thema hebben we gekeken wat er is bereikt op het gebied van kwaliteit, wat we hebben geleerd, en wat we in 2026 gaan doen. Tot slot zetten we de belangrijkste cijfers op een rij. Concrete getallen die aangeven wat goed gaat en wat nog beter kan. En verspreid over het hele kwaliteitsbeeld lees je wat onze medezeggenschapsraden het afgelopen jaar hebben ondernomen en geleerd.

Vanaf bladzijde 43 is meer te lezen over de koppeling met de bouwstenen van het Generiek Kompas.

## Een inspirerend en eerlijk verslag

De rode draad in dit document en in onze cultuur is dat we het samen doen. Samen met Archipel, Archipel Thuis en Archipel Rinette, samen als zorggroep Archipel. Samen met onze eigen collega's, vrijwilligers maar ook

met professionals in de buurt. En vooral samen met onze cliënten, bewoners en hun mantelzorgers. Want - dat voel je in alles wat je in dit kwaliteitsbeeld zult lezen - het leven van de cliënt of bewoner staat bij zorggroep Archipel onvoorwaardelijk centraal. We hopen dat dit verslag een even inspirerend als eerlijk beeld geeft, van een jaar waarin we nieuwe stappen maakten naar de toekomst van de zorg.



# Meer cliënten helpen

We worden steeds ouder en lijken vaker langer zorg nodig te hebben. Hoe gaan we dat met z'n allen in Nederland regelen? Bij zorggroep Archipel dragen we ook ons steentje bij. Ons doel is om in 2030 met minder collega's minimaal hetzelfde aantal mensen te kunnen helpen. Bij mensen thuis en in onze verpleeghuizen zetten we daarvoor slimme zorgtechnologie in. En we werken nog meer samen in de buurt. Dit jaar hebben we gezien dat het werkt. Voor cliënten, mantelzorgers, collega's en vrijwilligers.

Van samenwerken met onze partners in de buurt, de lancering van een 'Kijk op de wijk'-spel tot slimme medicijndispensers inzetten. Dit hebben we in 2025 gedaan om meer cliënten te helpen.

## Terugblik op 2025

### Samen leren we anders zorgen

In de regio Zuidoost-Brabant wordt door de VVT aanbieders samengewerkt in een breed VVT Platform. Vanuit daar ontstaan verschillende initiatieven om de uitdagingen van nu en de toekomst gezamenlijk het hoofd te bieden via twee programmalijnen.

Zorggroep Archipel wil zo veel mogelijk mensen helpen in wijken, buurten en dorpen. Daarom zorgen we samen met partners in de buurt dat hulp en zorg op één plek te vinden zijn. Zoals in Zuiderpark, waar bewoners op ons Ontmoet & Groetpleyn terecht kunnen voor een verpleegkundig spreekuur. En in Nuenen tekenden we een overeenkomst met de gemeente, woningcorporaties, de LEV-groep en Stichting Buurthuis Gastvrij. Er worden in verschillende werkgroepen verschillende thema's uitgewerkt. Dit krijgt in 2026 een vervolg. Dat we samen de zorg anders moeten organiseren, is vooral een kans om goed naar onszelf te kijken. Daarom lanceerden we het

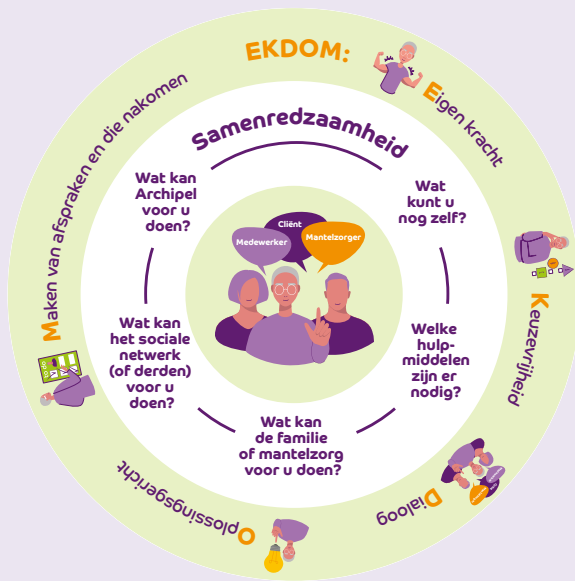
'Kijk op de wijk'-spel', dat bewoners leert kijken naar zichzelf en hun omgeving. In Son en Breugel zorgen we met elkaar in het project 'wijk als ecosysteem' dat ouderen elkaar kunnen ontmoeten en dat er altijd zorg- en ondersteuning in de buurt is. Verder maakten we plannen voor de thuisleeftas. Daarin zit o.a. technologie die ouderen met beginnende geheugenproblemen kan ondersteunen bij het zelfstandig blijven wonen, zoals een dagstructuurklok. En we verwezen meer door naar de website 'de Stap naar gezonder', met praktische tips voor een gezonder en gelukkiger leven. Ook samenwerking in de vorm van Voorzorgcirkels - een groep van zo'n 10 ouderen die afspreken er voor elkaar te zijn - helpt om langer thuis te kunnen wonen. ▶



**Lees hier hoe zorg en buurt elkaar ontmoeten op een Ontmoet & Groetpleyn**



**In deze video kun je zien hoe het 'Kijk op de wijk'-spel werkt**



## Samenwerken in de regio

In 2025 kregen we subsidie van ZonMW voor het oprichten van WijkUp!-teams. In een WijkUp!-team werken professionals samen in de wijk. Ze hebben allemaal hun eigen rol en kunnen zo op tijd problemen in de wijk zien en samen passende oplossingen organiseren. Het doel? Een meer 'samenredzame' buurt waarin bewoners makkelijk en snel de hulp krijgen die ze nodig hebben. De eerste teams zijn al opgestart en leren met én van elkaar: in 2025 zijn er 12 WijkUP!-teams gestart. Bij 4 daarvan is Archipel Thuis betrokken. Regionale afspraken die in 2025 gemaakt zijn over de inzet van zorgtechnologieën hebben versnelling aangebracht in de opschaling van de teams. Waar de WijkUp!-teams zich richten op de zorg in de wijk, ondersteunt het RESV - regionale eerstelijnsamenwerkingsverband - op regionaal niveau. Met het RESV maken we afspraken tussen eerstelijnspar-

ners en andere partijen, verzekeraars en ziekenhuizen. We organiseren het zo dat teams goed kunnen samenwerken. En we zorgen dat we samen dezelfde ambities hebben voor goede eerstelijnszorg in de regio.

## De Schijf van vijf van samenredzaamheid

Bij zorggroep Archipel bewegen we van 'zorgen voor, via zorgen dat, naar zorgen met'. Dat doen we in navolging van de stappen die Archipel Thuis regionaal al heeft gezet voor de Schijf van vijf van samenredzaamheid. We nemen geen zorg uit handen als dat niet nodig is, maar vragen eerst de cliënt, bewoner en mantelzorgers om mee te denken. Het afgelopen jaar volgden 241 collega's van Archipel – vanuit alle disciplines en de raad van bestuur - de training Schijf van vijf van samenredzaamheid. Locatie Eerdbrand startte, vanuit het programma Waardigheid & Trots voor de toekomst, met een pilot rondom informele zorg volgens de Schijf



van vijf van samenredzaamheid. We betrokken mantelzorgers via familieavonden en er kwamen waardevolle gesprekken op gang over verwachtingen, rollen en samenwerking. Eén van de vragen binnen de Schijf van vijf van samenredzaamheid is de inzet van hulpmiddelen. In 2025 zijn de zorgprofessionals binnen onze (verpleeg)huizen aan de slag gegaan met 'the big 5' op het gebied van zorgtechnologie: medicatie inname, steunkousen aan/uittrekken, oogdruppelen, persoonlijke verzorging en dagstructuur. Dankzij de slimme medicijndispenser Medido, de druppelbril en hulpmiddelen voor steunkousen, konden cliënten meer zelf doen. Vanuit Archipel Thuis wordt nu het principe "Medido tenzij..." gehandhaafd. Ook in de wijkzorg zetten we hulpmiddelen in voor steunkousen, oogdruppelen en verzorgend wassen. Mede hierdoor zijn we als organisatie in staat geweest om in 2025 met hetzelfde aantal zorgprofessionals meer cliënten te ondersteunen. Het gemiddeld aantal uren per cliënt per maand is in 2025 opnieuw afgenomen ten opzichte van 2024 (in de wijkverpleging).

## Wat hebben we geleerd?

*Dit leerden we van samenwerken in de regio*

Wat we geleerd hebben van de samenwerking in de regio, is dat er één aan-



**> Lees hier hoe collega's werken met de Schijf van vijf van samenredzaamheid**

spreekpunt nodig is per discipline. Zodat de RESV bijvoorbeeld vanuit één partij namens de wijkzorg kan spreken. Daar wordt het komende jaar aan gewerkt. We leerden dat het belangrijk is om aan te sluiten bij wat er al is; de zorg aan te vliegen vanuit de leefwereld van degene die zorg of ondersteuning vraagt; en uit te gaan van de kracht van de inwoners en die versterken en ondersteunen. Waar zit de kracht in de wijk? Wie vervullen een sleutelrol en sluiten aan op wat er al is? Wij kunnen initiatieven faciliteren en ondersteunen en/of aanjagen indien nodig. We zetten veel in op bewustwording van zowel inwoners als professionals dat zorg anders georganiseerd moet worden. We merkten dat dit in veel gevallen ook echt nodig is en dat we hier samen, vanuit alle hoeken, op moeten inzetten.

*Dit leerden we van het project 'de Schijf van vijf van samenredzaamheid...'*

Wat de informele zorg betreft, hebben we geleerd hoe belangrijk het is om te blijven praten en luisteren. Met collega's én met familie. ▶

*Wat de informele zorg betreft, hebben we geleerd hoe belangrijk het is om te blijven praten en luisteren*

Wat goed werkte, was de ondersteuning van een externe coach en het samenleren in de praktijk. Wat beter kon, was het structureler zorgen dat informele zorg in werkprocessen is opgenomen. Op het gebied van scholing, beleid en uitvoering is de kruisbestuiving en uni-

formering tussen de organisatieonderdelen van de zorggroep nog niet volledig benut, dat moet verbeterd. We leerden dat als we meer zorgtechnologie willen gebruiken, samenwerking in de regio heel belangrijk is. Als cliënten en mantelzorgers zowel bij de huisarts, van de wijkverpleegkundige of in het verpleeghuis hetzelfde advies krijgen, accepteren ze de oplossing sneller. Daarnaast heeft de samenwerking en kennisdeling tussen de innovatieteams van Archipel en Archipel Thuis ervoor gezorgd dat we binnen de organisatie sneller konden opschalen. Tot slot hebben we geleerd dat de bijdrage van netwerkverpleeg-

kundigen zeer belangrijk is in de intramurale zorg. Met name bij het creëren van draagvlak bij de medewerkers en het vertrouwen hebben in de zelfstandigheid van bewoners. Wel merkten we dat “Medido tenzij...” nog beter geborgd moet worden.

## Onze ambities voor 2026

### Hoe zorgen we dat we in 2026 meer cliënten kunnen helpen?

In 2025 hebben we mooie stappen gezet op weg naar ons doel: meer cliënten helpen. Dit zijn de concrete plannen voor 2026:

- De thuisleeftas wordt binnen zorggroep Archipel ingezet
- De wijkzorgtafel wordt opgezet
- We zorgen dat de ondersteuning vanuit informele zorg een vast onderdeel wordt van ons beleid en handelen.
- We zorgen voor afstemming binnen zorggroep Archipel van scholing, beleid en werken met de schijf van vijf van samenredzaamheid.
- We gaan samenwerking binnen de innovatie teams Archipel en Archipel Thuis versterken en onderzoeken of het komen tot 1 team de beste werkwijze is. ■

## Het verhaal van een succesvolle match

Bij een terugblik op 2025 kunnen we als vrijwilligersraad Berkenstaete niet anders dan een verhaal vertellen. Een prachtig verhaal, dat duidelijk maakt hoe belangrijk - en hoe mooi - het werken met de Schrijf van vijf van samenredzaamheid is. Een verhaal dat letterlijk een voorbeeld is van verblijf op maat leveren, en meedenken met een bewoner. En van kwaliteit van bestaan. Het afgelopen jaar creëerden we namelijk een ‘succes match’ met een Papiamento-spreekende vrijwilliger. Een cliënte van de Hofjes raakte steeds meer in een isolement doordat zij terugviel op haar moederstaal, het Papiamento, en bijna of helemaal geen Nederlands meer sprak. Ze lag alleen maar op bed, er was bijna geen contact met haar mogelijk. Daarop zijn we op zoek gegaan in ‘Het Taalhuis’ in Son of zij mischien iemand in hun bestand hadden die deze taal sprak. Een schoonmaker, die daar aan het werk was, hoorde dit. Spontaan bood hij aan om eens met deze cliënte te gaan kennismaken. Dit heeft geresulteerd in een prachtig samenspel tussen deze man en de cliënte. Ze bloeide helemaal op en nam weer deel aan het dagelijkse ritme van het gewone leven. Daarvoor ben je vrijwilliger geworden, iets betekenen voor je naaste!



## Veel aandacht voor kwaliteit (maar het kan beter)

Als Cliëntenraad Archipel zien we dat in de kwartaalrapportage steeds meer aandacht wordt besteed aan de bouwstenen en de kwaliteitskenmerken en thema's. De informatie wordt uitgebreider en de conclusies binnen de organisatie zijn omschreven. Om een duurzame verbetering van de kwaliteit te verkrijgen, moet er een structurele terugkoppeling zijn op de indicatoren. En rapportage over alle objectieve meetbare indicatoren moet transparant zijn en verbeteracties bevatten. Positief is dat in de sector van innovaties veel aandacht is voor directe kwaliteitsaspecten voor cliënten. Zoals

medicijnuitgifte, Momo BedSense, het beperken van valrisico's en rapportage via telefoon. Maar we missen verdere toelichting op ziekteverzuim, de lege kamer-problematiek, mutaties binnen personeel en inzicht in wachtlijsten. Ook wordt in de rapportage het sterk toegenomen aantal klachten bij de onafhankelijke klachtenfunctionaris onvoldoende verklaard.

Als cliëntenraad blijven we in 2026 structureel aandacht besteden aan de beoordeling van alle cijfers en verzamelde gegevens. Zoals ook in 2025 het geval was.

## Meer afstemming nodig tussen zorg en behoeften

De centrale cliëntenraad Archipel (CRR) heeft op meerdere locaties, mede door de inbreng van netwerkverpleegkundigen, veel tijd en aandacht besteed aan de afstemming tussen behoefte aan zorg op basis van status en zorgzwaarte en geleverde zorg. Op veel locaties zijn de zorgplannen geactualiseerd en opgeschoond, en aangepast aan haalbare doelen. Als het gaat om kennis van wensen en behoeften van cliënten zijn veel projecten niet goed gegaan. Er is nog onvoldoende geleerd van veranderingen, waardoor ook de doorlooptijd van de organisatieaanpassing veel langer

is dan gepland en gewenst. Wat goed ging, is dat de cliëntreis is geformuleerd en er steeds meer familiebijeenkomsten komen.

Ook is er meer aandacht voor persoonsgerichte zorg en inzet van vrijwilligers en mantelzorgers en contactpersonen bij open plekken in het rooster bij ondersteunende taken. Wel blijven we wijzen op het cliëntbelang, en dat er niet genoeg wordt gekeken hoe processen beter op elkaar kunnen aansluiten. In 2026 willen we de familieavonden uitbouwen in de vorm van contactavonden voor de contactpersonen, georganiseerd door de cliëntenraad.

## Het cliëntperspectief moet scherper benadrukt

Als centrale cliëntenraad (CCR) Archipel zijn we in 2025 bezig geweest met het thema 'werk organiseren'. Daarbij ging het bijvoorbeeld over hoe innovaties de efficiency kunnen verbeteren. En om verbetering van de roosters. Mooie momenten waren dit jaar dat ondanks de grote druk op personeel - door schaarste, fiscale ontwikkelingen bij zzp'ers en cliënten met een hogere leeftijd met zwaardere indicaties - de zorg in zijn algemeenheid goed verloopt. En dat problemen in roosters meestal tijdig worden opgelost en de zorg efficiënt wordt georganiseerd.

Wat mist is beleid rondom lege kamers. Verder is er in de dagelijkse zorg structureel onvoldoende onderbouwing bij nieuwe plannen van het cliëntenbelang en perspectief. Daar gaan we als CCR scherper op zijn. Plannen die niet voldoen aan de maatstaven, gaan terug naar de ontwerpers. Er komt begin 2026 een plan van aanpak dat wordt afgestemd met het nieuwe lid van de RvB. In 2026 is het juiste cliëntperspectief in alle plannen en binnen ons werk het uitgangspunt.



# Vaker en langer thuis

Hoe zorgen we dat ouderen en mensen die complexe zorg nodig hebben, langer en gelukkiger in hun vertrouwde omgeving kunnen blijven wonen? We willen dat in 2030 een groter percentage van de ouderen tot aan het levenseinde in de eigen omgeving kan blijven wonen (vergeleken met 2023). Dat vraagt een andere manier van denken en werken. Zo leren we cliënten om weer meer zelf te doen. Maar net zo goed creëren we een 'thuisgevoel' voor wie níet meer thuis kan wonen.

Van een nieuw concept dat nu al vertrouwd voelt, tot nog beter leren wat cliënten nodig hebben. Dit hebben we in 2025 gedaan om te zorgen dat mensen vaker en langer thuis kunnen blijven wonen.

## Terugblik op 2025

### Een nieuwe ontwikkeling; Vertrouwd Thuis met VPT

Begin 2025 ontwikkelden Archipel, Archipel Thuis en Archipel Rinette een gezamenlijke visie voor het leveren van Volledig Pakket Thuis (VPT). Voor mensen in de wijk en in geclusterde vorm. Het resultaat was: Vertrouwd Thuis met VPT. Professionals voor de zorg en leefondersteuners voor welzijn vormen één vertrouwd team, dat mensen helpt om zo lang mogelijk zelfstandig thuis te leven zoals ze zelf graag willen. In hun eigen huis, of in een omgeving die als thuis voelt. Het doel? Maatwerk leveren in de ondersteuning en zorg zodat mensen zo lang mogelijk én zo gelukkig mogelijk thuis kunnen wonen. Cliënten en collega's zijn zeer tevreden over de ontwikkeling van Vertrouwd Thuis met VPT. Vertrouwd Thuis heeft geleid tot een betere samenwerking tussen Archipel, Archipel Rinette en Archipel Thuis. We kunnen samen nog beter maatwerk leveren en elkaars expertise beter benutten. Voor mantelzorgers is het fijn dat er één vast aanspreekpunt is dat alles

coördineert op basis van één plan. En dankzij leefondersteuners kunnen we meer focussen op welzijn. Als iemand meer of andere zorg of ondersteuning nodig heeft, kan de leefondersteuner dit op tijd signaleren.

### Het Bijna Thuis Huis

De Bijna Thuis Huizen (BTH) in Son en Breugel en Nuenen waar Archipel Thuis zorg levert, zijn warme, huiselijke plekken voor mensen in de laatste levensfase. Zorg die een groot verschil maakt voor cliënten en hun mantelzorgers. In 2025 is de financiering van deze zorg door de verzekeraars gewijzigd. Door de nieuwe manier van financieren (per etmaal) hebben we ons in 2025 samen met zorgverzekeraars, bestuur van BTH en Zuidzorg georiënteerd op kostendekkende en kwalitatief goede zorg in de Bijna Thuis Huizen. We werken samen met het Bijna Thuis Huis aan een nieuwe manier van werken. Ook hier spelen vrijwilligers en de inzet van technologie een ►



**Wat doet een leefondersteuner?**  
Je leest het hier.

steeds belangrijkere rol. Dit is nodig om deze zorg in de toekomst te kunnen blijven bieden. Om de collega's en vrijwilligers zo goed mogelijk in te zetten en zorg efficiënt te kunnen leveren, moeten we meer zorgtechnologie gebruiken. Zoals de Momo BedSense: een app die registreert wanneer iemand uit bed komt of probeert te komen. Een actieve nachtdienst is dan alleen nodig wanneer de cliëntzorg daarom vraagt. Ook willen we in de toekomst vrijwilligers meer betrekken in de laag complexe zorg.

### Communicatie met mantelzorgers

In de zorg gaan we steeds meer samenwerken met familie, vrienden en vrijwilligers rondom een cliënt. Mantelzorgers worden aan alle kanten bevraagd. We willen natuurlijk voorkomen dat zij zich overvraagd of overbelast voelen. Daarom hebben we in 2025 binnen Archipel Thuis gewerkt aan bewustwording op het thema communicatie. Wijkverpleegkundigen hebben hier op verschillende momenten over gesproken. Het netwerk

is goed bekend binnen Archipel Thuis. Bij goede en passende zorg, hoort goede communicatie. Niet alleen met cliënten zelf, maar ook met hun mantelzorgers. Caren Zorgt is hiervoor een prachtig middel. Met Caren Zorgt kunnen mantelzorgers online de dagelijkse zorgrapportages, het Zorgleefplan en een gedeelde agenda inzien. We gebruikten Caren Zorgt al om met cliënten de agenda en de zorg door te nemen. En vanaf 1 januari 2026 gebruikt Archipel Thuis Caren Zorgt als het hoofd communicatiemiddel voor alle organisatorische onderwerpen richting de cliënten.

Lees meer over Caren Zorgt



### Onderzoek naar kwaliteit van zorg en bestaan

De onderzoeks- en wetenschapscommissie (OWC) van zorggroep Archipel, bekijkt en beoordeelt alle onderzoeks-aanvragen. De aanvragen die we kwalitatief goed vinden en die passen binnen de visie van zorggroep Archipel, nemen we aan. Denk aan een onderzoek naar seksualiteit bij mensen met Huntington. Hoe kan dit meer en beter bespreekbaar gemaakt worden? Uit de resultaten van dit onderzoek hebben we twee producten ontwikkeld: praatkaarten en een poster. In 2025 hebben we het congres 'Briljante Breinen' voorbereid waarin gepromoveerde collega's hun kennis delen binnen de organisatie. Door onvoorziene krapte in de vakgroep psychologen werd het congres verzet naar 2026. Verder is

Lees het artikel  
Lets talk seks



dit jaar een collega van Archipel Thuis en Archipel Rinette toetreden tot de OWC. En op 16 december is onze nieuwe collega Inge Knippenberg gepromoveerd op de kwaliteit van bestaan voor mensen in een woonzorgcentrum.

## Wat hebben we geleerd?

*Dit leerden we van de ontwikkeling van Vertrouwd Thuis met VPT*

We hebben geleerd dat Vertrouwd Thuis zorgt voor betere samenwerking binnen zorggroep Archipel en in wijken en buurten. Ook leerden we om samen op te trekken in het werven en selecteren van nieuwe collega's voor Vertrouwd Thuis-teams. We hebben gemerkt dat het lastig is om een goede balans te vinden tussen het werven van nieuwe collega's en het starten van ondersteuning aan nieuwe cliënten. Ook moesten door personeelstekort vaak nog collega's vanuit wijkteams bijspringen voor de zorgmomenten. De scholing positieve gezondheid is een goede start voor het goede gesprek, we moeten wel zorgen dat er elke keer in de praktijk vanuit deze visie gewerkt wordt. Ook moeten we tijdens besprekingen van cliënten



Zo werken we met Momo BedSense en andere innovaties



## Bliksemstart cliëntenraad Archipel Rinette en Archipel Thuis

Hoe vorm je voor twee organisaties één cliëntenraad? Dat was de uitdaging in 2025 voor de Cliëntenraad Archipel Rinette en Archipel Thuis (CR ARAT). Een uitdaging die van harte werd aangenomen. Al hadden we te maken met twee verschillende culturen, in korte tijd hebben we de cliëntenraad opgericht. Samen hebben we er, vlotter dan gedacht, één team van gemaakt.

Als gezamenlijke opstart van de cliëntenraad, hebben we vier bijeenkomsten georganiseerd en bemenst. Er zijn nog gebieden waar extra aandacht voor moet worden gevraagd, zoals de regio Valkenswaard. Als nieuwe raad hebben we veel plannen voor 2026. We organiseren nog twee bijeenkomsten in regio Eindhoven. Daarnaast wordt klantenondersteuning verder opgezet. We willen de teamgeest binnen CR ARAT verder stimuleren en optimaliseren en nog meer cliëntenraadsleden bereiken. We gaan onze kennis op niveau brengen, inzetten op scholing van onze leden en samen in kaart brengen welke ontwikkelingen op ons afkomen. Ook bekijken hoe we verder de raad in de zes regio's opzetten, en gaan een budget en huishoudelijk reglement opstellen.

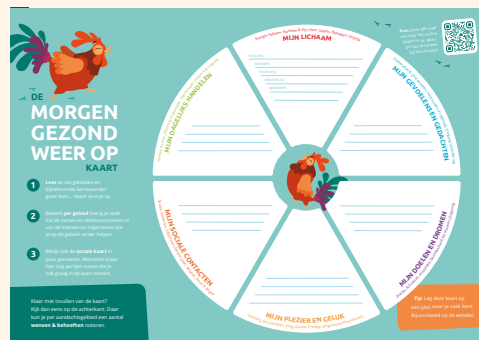
en intervisiegesprekken, voorkomen dat we in de oude manier van denken blijven hangen.

### *Dit leerden we van het Bijna Thuis Huis*

Voor het Bijna Thuis Huis hebben we de samenwerking met het ambulante verpleegkundig team (AVT) en huisartsen als zeer positief ervaren. De korte lijnen werken goed. Ook zijn we (nog) meer gaan beseffen dat het concept Bijna Thuis Huis echt nodig is in onze maatschappij. En hoe jammer het zou zijn als dit niet meer mogelijk is.

### *Dit leerden we van communicatie met mantelzorgers*

Onze wijkverpleegkundigen hebben dit jaar op verschillende momenten over informele zorg gesproken. Zij zijn zich bewuster geworden van het belang ervan. Dit jaar hebben we geleerd dat het goed is om de 'Morgen gezond weer op'-kaart nog meer in te zetten. Dat is een document waarin een cliënt, zo nodig samen met mantelzorgers of zorgmedewerker, in kaart brengt wie in het netwerk allemaal kan helpen.



Blijkt het netwerk klein? Dan kunnen we zelf als professionals actie ondernemen om het netwerk te versterken.

### *Dit leerden we van het gebruik van Caren Zorgt*

We hebben gemerkt dat informatie niet altijd - of te laat - bij de cliënt of bewoner terecht komt doordat de communicatie niet altijd goed verloopt. Dankzij Caren Zorgt krijgt ook de mantelzorger belangrijke informatie. We zagen dat het gebruik van Caren Zorgt voor tijdwinst zorgt, en dus efficiënte inzet van collega's. Ze hoeven niet meer voor papieren brieven naar kantoor te rijden. Wel hebben we geleerd dat bij het introduceren van nieuwe manieren van werken, collega's meer en langer in het proces meegenomen worden. Zo kunnen collega's dit standaard opnemen in hun werk.

### *Dit leerden we van onderzoek naar kwaliteit van zorg en bestaan*

We zien dat er momenteel veel onderzoeken lopen op het thema verbeteren en vernieuwen van kwaliteit. Er wordt minder onderzoek naar zorgtechnologie, fijn werken en netwerkparticipatie gedaan. De implementatie van onderzoeken kan wat ons betreft beter. Dit hebben we ook als ontwikkeldoel voor 2026 opgesteld. We zien dat er veel mooie onderzoeken worden uitgevoerd, maar dat het in de praktijk blijft 'liggen', terwijl het de kwaliteit kan verbeteren. Dat is natuurlijk zonde. ■

# Onze ambities voor 2026

## Hoe zorgen we dat meer mensen vaker en langer thuis wonen in 2026?

Dit zijn onze concrete plannen voor 2026 om te zorgen dat meer ouderen en mensen met een complexe zorgvraag zo lang mogelijk in hun vertrouwde omgeving kunnen blijven wonen:

- We zetten de 'Morgen Gezond Weer Op'-kaart in bij minstens 50% van de cliënten
- We onderzoeken of we Caren Zorgt kunnen invoeren bij Archipel Rinette
- We evalueren in de loop van 2026 of de inzet van communicatie via Caren Zorgt heeft geleid tot efficiëntere communicatie
- We zorgen dat we scholing positieve gezondheid ook in Vertrouwd Thuis-teams goed borgen in de dagelijkse werkwijze
- We optimaliseren de samenwerking met het BTH in Son en zetten ons in om deze zorg financieel toekomstbestendig te maken.
- We zorgen dat de uitkomsten van onderzoeksvragen ook in de praktijk geborgd gaan worden.

# Complexe zorg regelen we goed

Bij zorggroep Archipel willen we dat iedereen die onze zorg en ondersteuning nodig heeft, een zo gezond en gelukkig leven kan leiden. Als zorg complex is, deinzen we daar niet voor terug. Sterker nog, ons doel voor 2030 is dat onze intramurale zorg klaar is voor cliënten die specialistische verpleging, begeleiding en woonomgeving nodig hebben. Onze expertise delen we in de regio en het land. En ook complexe dagbesteding staat op de agenda. Zo zorgen we dat we complexe zorg goed regelen.

In 2025 hebben we onze expertisecentra doorontwikkeld, leidden we meer collega's op en organiseerden we de zorg anders. Lees hier hoe we samen zorgden dat complexe zorg goed geregeld werd.

## Terugblik op 2025

### Doorontwikkeling van onze Expertisecentra

Zorgvragen worden steeds complexer. Hier hebben we het afgelopen jaar op ingespeeld, met de doorontwikkeling van onze Regionale Expertise Centra (REC) en een landelijk Doelgroep Expertise Centrum (DEC). Dat deden we op het gebied van scholing en door mogelijk te maken dat andere WLZ-instellingen een beroep kunnen doen op onze expertise. Ook zijn we hard bezig met de nieuwbouw voor het DEC Gerontopsychiatrie+. Bovendien werkten we aan een functiemix voor expertisecentra, werving en selectie voor specialistische doelgroepen en het opzetten van een opleidingscentrum binnen woonzorgcentrum Landrijt. We willen dat mensen met complexe aandoeningen bij ons de beste kennis en expertise kunnen krijgen. Nu en in de toekomst. En het ziet er voorlopig

goed uit. De hervisitatie van het REC Korsakov hebben we positief doorlopen en de erkenning tot REC loopt nu tot 2030. Ook de tussentijdse evaluatie voor Huntington is goed verlopen: er waren geen punten van kritiek die een risico zijn voor de hervisitatie over 2 jaar. En we hebben onze erkenning tot DEC Gerontopsychiatrie+ kunnen verlengen tot mei 2028.

### Complexe zorg thuis

In 2025 is op initiatief van Archipel Thuis verkend hoe we om moeten gaan met complexe zorg thuis, die naar verwachting in de toekomst toe gaat nemen. Zijn we hier dan voldoende op toegerust? Samen met de teamcoach van het AVT en met behulp van een korte enquête onder de wijkverpleegkundigen en een kleine klankbordgroep is een beeld gevormd over hoe de complexe zorg thuis in de toekomst eruit moet zien. Hiervoor is een voorstel geschreven aan de bestuurders van zorggroep Archipel, dit voorstel is aangenomen. In 2026 wordt het voorstel nader uitgewerkt in een plan, dat ook in 2026 zal worden uitgevoerd. ▶



### Doelgroepgericht behandelen

In 2025 hebben we belangrijke stappen gezet naar behandelstructuren die beter inspelen op de specifieke behoeften van cliënten die complexe zorg nodig hebben. Naast reguliere verpleeghuiszorg, bieden we expertisecentra voor hoogcomplexere doelgroepen zoals o.a. Huntington en Korsakov. Dankzij de accreditatie van onze expertisecentra, zijn we op het gebied van complexe zorg hét aanspreekpunt voor de reguliere en gespecialiseerde eerstelijnszorg. Om dit 'doelgroepgericht behandelen' goed te ondersteunen, hebben we in 2025 veel in gang gezet. Zo voerden we analyses uit om in kaart te brengen wat de verschillende doelgroepen nodig hebben. Ook troffen we voorbereidingen voor een vernieuwd regiemodel. Daardoor kunnen verschillende behandelvakgroepen, afhankelijk van de situatie, zelf het behandeldossier bepalen. De beweging richting doelgroepgericht behandelen legde wel bloot dat de onderliggende structuur en ondersteuning om verdere versterking vraagt.

### Archipel Leren en ontwikkelen

Bij Archipel hebben we ervoor gekozen om aan de slag te gaan met 'aantoonbaar bekwaam'. Dit is onderdeel van de grotere beweging 'bekwaam is inzetbaar'. Het beleid aantoonbaar bekwaam houdt in dat collega's zichzelf beoordelen op hun bekwaamheid. Dit doen zij alleen voor verpleegtechnische vaardigheden die daadwerkelijk relevant zijn voor het werken in de praktijk, en

dit wordt vastgelegd in een persoonlijk bekwaamheidspaspoort. Dit paspoort is afgestemd op de cliëntvraag en op hoe er binnen de locatie wordt samengewerkt. Met dit nieuwe beleid vervalt de systematiek van verplicht toetsen. Door leren onderdeel te laten zijn van het dagelijkse werk, bouwen we aan een cultuur van continu verbeteren waarin bekwaamheid centraal staat. Het beleid 'aantoonbaar bekwaam' wordt vanaf 2026 ingevoerd.

### Het Learning Management System (LMS)

In 2025 zijn we gestart met het inrichten van het Leer Management Systeem (LMS) voor de collega's van Archipel Rinette. We hebben ook specifieke e-learnings gemaakt die passen bij hun werkzaamheden. Daarnaast hebben we bij Archipel Thuis de inrichting geoptimaliseerd en toekomstbestendig gemaakt. Ook is het skillslab herstart en wordt hier praktisch geoefend om bekwaam te blijven in de handelingen die in de wijk voorkomen. Nu alle collega's van Archipel Thuis een persoonlijk bekwaamheidspaspoort hebben, kunnen we beter inspelen op de toekomst en stappen maken richting 'Bekwaam is inzetbaar'. Een ander voordeel is dat scholingen en trainingen die iemand gevolgd heeft overzichtelijk zijn vastgelegd. Dat was nog niet altijd het geval. Ook geeft een bekwaamheidspaspoort meer inzicht in wat er van jou als zorgprofessional verwacht wordt. ►

## Anders werken en anders denken

De zorg staat voor steeds grotere uitdagingen. Daarom moeten we anders gaan werken en anders gaan denken om zelfredzaamheid van mensen die zorg nodig hebben, te vergroten. Het goede nieuws is dat zorgprofessionals hier actief een rol in kunnen spelen. Denk aan beter rapporteren, beter voorraadbeheer (minder weggooien, minder misgrijpen) en het verbeteren en verkorten van de overdracht. Om collega's bij Archipel hierin te stimuleren, worden ze in het programma continu verbeteren opgeleid in Yellow en Green Belt. Ons doel was om 100 opgeleide collega's binnen Archipel te hebben in 2025. Dat doel is bereikt met 103 opgeleide collega's in december.

## Paarse krokodillen

Het afgelopen jaar hadden we als doel om 4 paarse krokodillen bij Archipel te laten verdwijnen. Dat zijn regels en handelingen die afgeschaft of aangepast kunnen worden, omdat ze niets toevoegen. Of processen die te veel tijd kosten. Er zijn er 3 afgerond, één was nog bezig

*Er zijn gebouwen nodig om mensen een fijne woonplek te geven als thuis wonen niet mogelijk is*

eind 2025 en één verbeterproject is eerder beëindigd omdat het niet als een probleem werd ervaren. Om onszelf extra te motiveren, hebben we uitgerekend hoeveel tijd het scheelt als we de onnodige regels of handelingen afschaffen. De 3 afgeronde projecten zijn: Risico-inventarisatie zonder vragenlijsten (730 uur per jaar), Efficiënter werken Helpende Plus op Gagelbosch (475 uur per jaar) en Hechtbox op orde en elimineren controles (100 uur per jaar). Het project dat nog gaande is, heet: Standaard controles bij nieuwe bewoners.

## Strategisch omgaan met vastgoed

Vastgoed draagt bij aan welzijn. Er zijn gebouwen nodig om mensen een fijne woonplek te geven als thuis wonen niet mogelijk is. En plekken om activiteiten en gezelligheid te bieden. Het afgelopen jaar hebben we ons strategisch vastgoedplan (SVP) herzien en de meerjarenbegroting tot 2030 gemaakt. Al onze vastgoedplannen zijn prima te realiseren binnen de kaders die Archipel hanteert. De wereld staat niet stil. De ontwikkelingen rondom VPT en beschikbaarheid van zorgpersoneel hebben we meegenomen in het strategisch vastgoedplan. Net als de beoogde ontwikkeling van expertisecentra en de locaties van Doe & Deel die zorgen dat mensen langer thuis kunnen wonen. Het vorige plan was op enkele punten achterhaald, daarom was het nodig om het te herzien. We kunnen nu verder met een up-to-date strategisch vastgoedplan dat beter past



bij de ontwikkelingen van langer thuis wonen en de verwachte ontwikkeling van expertisecentra. Zo kunnen cliënten wonen op een manier die bij hen past, en hebben onze collega's werkplekken waar ze blij van worden.

## Wat hebben we geleerd?

*Dit leerden we van de doorontwikkeling REC en DEC*

In 2025 is het ons nog meer helder geworden dat de strategische keuzes die Archipel maakt, in dit geval de expertisecentra, een integrale aanpak nodig

hebben. Alle ondersteunende diensten zullen in 2026 samen moeten werken om de doelstellingen te bereiken. We leerden dat de aanpak van afgelopen jaren - het aanvliegen van de ontwikkelingen van de Regionale Expertisecentra (REC) en Doelgroep Expertisecentra (DEC) als project vanuit het projectbureau Dienst behandeling en REC/DEC een te eenzijdige manier van werken is, die niet bijdraagt aan een integrale aanpak, maar wel heeft geleid tot de erkenningen van de REC/DEC afgelopen jaren. Het is nu van belang om de expertisecentra van zorggroep Archipel te laten zijn en niet alleen van de REC/DEC/Landrijt en Eerdbrand. ▶

### *Dit leerden we van het project doelgroepgericht behandelen*

De uitgevoerde analyses om doelgroepgericht behandelen te ondersteunen, hebben inzicht gegeven in de cliëntreis en in de mate waarin huidige behandelen en samenwerkingsmodellen toereikend zijn voor verschillende doelgroepen.

Zo leerden we welke randvoorwaarden versterking vragen, zoals expertise, ondersteuning, governance en procesin-

richting. Voor behandelprofessionals heeft dit bijgedragen aan een inhoudelijker gesprek over regie, verantwoordelijkheden en belastbaarheid. Op organisatieniveau heeft het geleid tot meer realisme in de ambities rondom vertrouwen-gedreven kwaliteit. We hebben geleerd dat goede zorg voor complexere doelgroepen niet alleen vraagt om deskundige professionals, maar vooral ook om de processen zo in te richten dat zij hun werk goed kunnen doen.

### *Dit leerden we van Archipel Leren en Ontwikkelen*

Door met het beleid 'Bekwaam is inzetbaar' te vertrouwen op het vakmanschap van onze collega's en te werken vanuit aantoonbare bekwaamheid, verminderden we de regeldruk van verplichte toetsen. Het was mooi om te zien hoe het beleid tot stand kwam in een samenwerkingscirkel, met vertegenwoordigers van verschillende gebieden. Dat zouden we vaker moeten doen, ook bij andere onderwerpen. Ook hebben we geleerd dat er weinig trainingen op het gebied van huishoudelijke ondersteuning beschikbaar zijn en dat het LMS niet helemaal passend was ingericht.

### *Dit leerden we door anders te werken en anders te denken*

Dankzij het opleidingsprogramma continu verbeteren, zagen we dat er in ons dagelijkse werk ruimte is om meer waarde en kwaliteit voor de bewoners toe te voegen, door zinvoller met onze tijd om te gaan. Het opleiden, stimuleren en coachen van collega's helpt om dit potentieel te pakken. Collega's die verspilling in het werk beter herkennen, zijn zich bewuster van wat waarde oplevert en wat niet.

Zo zorgen zij zelf voor verbeteringen in hun dagelijkse werk. We hebben gemerkt dat dit ervoor zorgt dat ze meer grip en invloed voelen. En dankzij verbeterde werkprocessen, kunnen ze zich nog beter focussen op wat écht belang-

rijk is: de beste zorg en hulp geven aan mensen die dit nodig hebben. Wat we wel zagen, is dat het tempo nog wat omhoog mag. Niet iedereen die opgeleid is, komt in de praktijk aan verbeteren toe. Ook mist er soms een omgeving waarin verbeteren genoeg tijd en aandacht krijgt. Maar wat we vooral hebben gezien is dat het gewoon heel leuk is om te werken aan het verbeteren van je werk. Er was heel veel enthousiasme.

### *Dit leerden we door paarse krokodillen aan te pakken*

We hebben geleerd dat het zinvol is om ook op de wat meer hardnekkige problemen een verbeter A3 op te starten. Dat is een gestructureerde methode om processen te verbeteren en problemen op te lossen. Met een verbeterpunt vanuit de landelijke 'beter laten lijst' - urine-sticken - zijn we gestopt. Dit werd door collega's niet als een probleem ervaren. Ook zagen we dat het belangrijk is om een opdrachtgever te hebben voor een verbeterproject.

### *Dit leerden we door het herzien van het strategisch vastgoedplan*

Het herzien van het strategisch vastgoedplan (SVP) is goed verlopen. Maar we hebben wel geconstateerd dat de houdbaarheid van een SVP korter is dan 4 jaar omdat de ontwikkelingen en het overheidsbeleid steeds sneller komen en gaan. Dus moeten we er rekening mee houden dat we binnen 2 jaar starten met een volledig nieuw SVP. ■



## Terugblik van de commissie Kwaliteit & Veiligheid

Terugkijkend op vergaderingen in 2025 van de commissie Kwaliteit & Veiligheid, staat het gesprek dat we telkens met elkaar hebben centraal. Het gaat niet over iets wat goed of fout is maar de consequenties van bepaalde keuzes. Dat maakt, als je kiest voor cliënt in regie, dat sommige keuzes van de cliënt of bewoner niet het beste zijn voor zijn/haar gezondheid, maar wel in hogere mate kunnen bijdragen aan kwaliteit van leven. Zo hebben we bijvoorbeeld gesproken over slikbeleid en open-deurenbeleid en de consequenties daarvan. We hebben ook gezien dat de dagelijkse praktijk in het werk soms weerbarstig is. Het voeren van

het gesprek over kwaliteit van leven wordt waarschijnlijk beter als de cliënt, bewoner of de familie of mantelzorg ook zijn of haar visie zou kunnen inbrengen. We hebben dit jaar veel goede voorbeelden gezien van samenwerken buiten de muren van de organisatie om de cliënt thuis zo goed mogelijk ondersteunen. Bijvoorbeeld op het Ontmoet & Groetpleyn in Gagelbosch. Een andere mooie ontwikkeling is het project Locatiekracht dat ondersteunend is in de kwaliteit van bestaan van onze collega's en uiteindelijk ook om de beste zorg te bieden aan zo veel mogelijk cliënten. Al met al mooie ontwikkelingen om als commissie Kwaliteit & Veiligheid trots op te zijn!

## Het jaar van de eerste adviesvraag aan de PAR

Het afgelopen jaar zijn wij als Professionele Adviesraad (PAR) bezig geweest vanuit een door ons opgesteld speerpunt en de adviesvraag over 'aantoonbaar bekwaam'. In dit nieuwe beleid staat vertrouwen in vakmanschap centraal. Een belangrijke mijlpaal was het ontwikkelen van onze kernboodschap: "Bekwaam is inzetbaar". Hiermee kunnen we flexibeler én professioneler zorg leveren. De heldere afspraken en aandachtspunten die hieruit voortkwamen, vormden de basis voor ons positieve advies aan de raad van bestuur van Archipel. Het vraagstuk 'aantoonbaar bekwaam' was de eerste officiële adviesvraag voor de PAR.

Dit gaf ons de kans om ons proces in de praktijk te testen en verfijnen, wat heeft bijgedragen aan een soepele afhandeling van latere adviesvragen. De samenwerking tussen raad van bestuur van Archipel en de PAR is goed verlopen. Na een eerste, gedeeltelijk negatief, advies hebben we in overleg een aanvulling op het beleidsvoorstel geschreven. In 2026 gaan we de invoering van het nieuwe beleid monitoren. Waar nodig - gevraagd of ongevraagd - geven we advies als er knelpunten zijn die de kwaliteit van zorg van onze collega's raken. We stellen (nieuwe) speerpunten op waar de PAR in 2026 actief mee aan de slag zal gaan. Ook nemen we onze samenstelling onder de loep wanneer de zorggroep als geheel vertegenwoordigd moet worden.

# Onze ambities voor 2026

## Hoe regelen we complexe zorg goed in 2026?

Om te zorgen dat complexe zorg goed geregeld is, is er het afgelopen jaar veel actie ondernomen. In 2026 zetten we dit door met de volgende plannen:

- We breiden de consultatie- en adviesfunctie verder uit van de expertisecentra
- Er wordt een plan opgesteld voor de opzet van een opleidingscentrum voor het expertisecentrum.
- We zetten casemanagement in binnen de specialistische doelgroepen
- We starten met het bieden van complexe zorg thuis door uitbreiding van het ambulante verpleegkundig team naar de thuissituatie. Dit is een groei-model.
- We zetten coördinatoren in om de onderzoeks- en wetenschapscommissie te professionaliseren
- We gaan werken met de nieuwe structuur van Dienst Behandeling
- We laten nog meer paarse krokodillen verdwijnen
- We voeren 'aantoonbaar bekwaam' in de hele organisatie in
- We onderzoeken in welke situaties de samenwerk-cirkel van toegevoegde waarde is voor het opstellen van beleid en voeren dit vervolgens ook uit.
- Archipel voert het persoonlijk bekwaamheidspaspoort in.
- We ontwikkelen het bekwaamheidspaspoort voor alle collega's binnen Archipel Thuis en Archipel Rinette verder door
- We zetten trainingen op voor Archipel Thuis en Archipel Rinette en verbeteren trainingen in het skillslab van Archipel Thuis
- We gaan de beweging 'continu verbeteren' nog meer professionaliseren.

# Kwaliteit van bestaan in de kern van ons handelen

Bij zorggroep Archipel bewegen we van 'zorgen voor, via zorgen dat, naar zorgen met'. Want als cliënten en bewoners meer zelf de regie over hun leven krijgen, ervaren ze meer geluk. We hebben één concreet doel. Alles wat niet bijdraagt aan de kwaliteit van bestaan van onze cliënten, collega's, mantelzorgers of vrijwilligers, is in 2030 zoveel mogelijk gestopt. Het afgelopen jaar vertaalden we ons idee van kwaliteit van bestaan naar het Manifest van zorggroep Archipel.

Meer zinnig werk regelen bij mooie bedrijven, meer bewegen met cliënten en kritisch kijken naar wat we zelf beter kunnen. Dit deden we in 2025 allemaal om kwaliteit van bestaan centraal te zetten.

## Terugblik op 2025

### PREZO keurmerk bij Archipel Thuis en Archipel Rinette

PREZO keurmerk is een kwaliteitsmodel voor zorgorganisaties dat de focus legt op persoonsgerichte, veilige en waardegedreven zorg, gebaseerd op de ervaringen van cliënten en medewerkers. Het afgelopen jaar zijn Archipel Rinette en Archipel Thuis gecertificeerd met het PREZO keurmerk en hebben beide het gouden keurmerk gehaald. Auditoren zijn mee geweest op route en hebben gesproken met verschillende collega's, hier zijn mooie verhalen opgehaald en gedeeld. Voor Archipel Thuis was het een hercertificering en Archipel Rinette is overgestapt van de ISO naar PREZO. Zo werkten we samen met collega's, cliënten, bewoners en hun netwerk aan het verbeteren van onze kwaliteit.



**Archipel Rinette, de kracht van een klik**

### Het project 'focus op kwaliteit'

In 2025 is gewerkt aan het project 'focus op kwaliteit'. Het doel van dit project is om collega's binnen Archipel te ondersteunen in het zichtbaar en systematisch werken aan kwaliteitsverbetering voor onze bewoners. Hierbij hanteren we de Plan-Do-Check-Act-cyclus als leidraad. Deze methode gaat uit van het leren en verbeteren op basis van de drie leerniveaus (leren op cliëntniveau, leren op team- en locatieniveau en leren op organisatieniveau). Er is een eerste opzet gemaakt om betekenis te geven aan de drie leerniveaus op basis van thema's en onderwerpen. Dit zijn: het organiseren van kwaliteit (zoals methodisch werken en deskundigheid), kwaliteitsmanagement (inzicht hebben in én het sturen op kwaliteit) en de wettelijke eisen ten aanzien van kwaliteit en veiligheid (zoals medicatieveiligheid, Zorg & Dwang, hygiëne, Generiek Kompas).

### Samenwerken met bedrijven buiten de zorg

Op een zinnige manier je dag doorbrengen en iets bijdragen aan de maatschappij, maakt gelukkiger. ▶

In 2025 zagen we het aantal plaatsen voor arbeidsmatige dagbesteding groeien. We hebben meer en verschillende soorten bedrijven aan Archipel kunnen binden, waardoor we onze cliënten sneller een betere passende daginvulling kunnen bieden. De bedrijven zelf vinden de maatschappelijke betrokkenheid ook ontzettend waardevol. We hebben gemerkt dat cliënten echt voelen dat ze ertoe doen. Ze werken bij een echt bedrijf en zijn van betekenis. De nadruk wordt hiermee gelegd op hun welzijn en niet op het ziek zijn. Ze laten minder onrust zien doordat ze een fijne en zinvolle dag hebben gehad.

### Kwaliteitsbijeenkomsten voor Doe & Deel

Onze eigen dagbesteding Doe & Deel is continu bezig om het aanbod passend te houden bij de deelnemers. We kijken daarbij kritisch naar de kwaliteit. Het afgelopen jaar zijn er kwaliteitsbijeenkomsten geweest voor teams, en ook specifiek voor collega's in de functie van Coaches Doe & Deel en programmaregisseurs. Dit heeft een belangrijk inzicht opgeleverd. Op de bijeenkomsten bleek dat thuiswonende deelnemers steeds vaker een vraag hebben om ook te ondersteunen bij lichte zorgtaken. Soms vragen ze ook om medicatie toe te dienen tijdens hun activiteiten bij Doe &

Deel. Daarom hebben dit jaar collega's bij Doe & Deel trainingen gevolgd voor het uitvoeren en ondersteunen bij de lichte zorgtaken. Hierdoor kunnen we meer cliënten, ook met een zwaardere zorgvraag, Doe & Deel aanbieden.

### Zorgteams werken intensiever samen

Kwaliteit van leven zit 'm niet alleen in goed 'verzorgd' worden. Het gaat om de kleine dagelijkse dingen. Een spelletje. Een wandeling. Of met een beetje hulp nog zelf een wasje wegvouwen. Op verschillende locaties zijn het afgelopen jaar de zorgteams van Archipel intensiever gaan samenwerken. Zodat zorg en welzijn nog beter op elkaar worden afgestemd, voor een beter gebalanceerde dagindeling voor bewoners. Dat bleek al snel een schot in de roos. Ook hebben we gezien dat zorg- en rustmomenten niet altijd aansluiten op het programma bij Doe & Deel. Dit samenspel wordt steeds beter, waardoor er een juiste balans qua invulling van de dag voor de cliënt of bewoner wordt gevonden. Tegelijkertijd worden de piekmomenten van collega's meer verspreid over de dag. Kortom, samenwerken is goed voor de cliënten én voor collega's.

### Meer bewegen dankzij Digirehab

Er is steeds meer aandacht voor reablement en preventie. Archipel en Archipel Thuis spelen hier proactief op in door Digirehab te gebruiken. Het afgelopen jaar hebben 87 thuiswonende

Hoe blijven we ons continu verbeteren? Lees hier een verhaal uit de praktijk.





cliënten gebruikgemaakt van dit digitale beweegprogramma. 12 weken lang hebben ze 2 keer per week onder begeleiding van het beweegteam thuis getraind. Ook zijn we begonnen met Digirehab bij cliënten die wonen bij VPT Berkenstaete, en op locatie Eerdbrand. Cliënten die het programma gevolgd hebben, gaven aan hier graag mee door te willen gaan na de 12 weken. Dat bleek in de praktijk wel lastig, omdat hier hulp van familie of vrienden bij nodig was. Binnen dit project is ook een beweegteam opgericht. Hierin werken professionals vanuit verschillende achtergronden. Collega's die in het verzuim zaten, omdat zij zorg gerelateerde taken (tijdelijk) niet meer uit konden voeren, hebben binnen het beweegteam weer een nieuwe, interessante uitdaging gevonden met een meerwaarde voor cliënten. Door de positieve effecten voor cliënten en collega's is het project succesvol en volgens plan uitgevoerd in 2025.

### Fleuriade kreeg de inspectie op bezoek

Op 5 juni 2025 heeft de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) een onaangekondigd toezichtbezoek afgelegd bij locatie Fleuriade. De IGJ toetste tijdens dit bezoek of Archipel de zorg geeft volgens wetten, professionele



Lees het verhaal van Trix  en Frank   
bewoners en werkzaam bij Archipel Werk & Talent



## Archipel koploper met de Nexsys bufferkast

In de langdurige zorg wordt meer en meer gebruik gemaakt van zorgtechnologie. Bij Archipel zijn we scherp op innovaties die het leven van onze cliënten en/of het werk(plezier) van onze collega's kan verbeteren. Een goed voorbeeld daarvan is de Nexsys bufferkast. We zijn één van de eerste VVT organisaties die dit introduceren. Het afgelopen jaar deden we dat op 7 verpleeghuislocaties. Dankzij de Nexsys bufferkast zie je automatisch hoeveel medicatie er nog op voorraad is. Voorheen moest dit door collega's handmatig worden gecheckt. De inzet van Nexsys scheelt significant veel tijd en energie die we maar al te graag aan onze bewoners besteden. Ook worden er fouten voorkomen, wat de kwaliteit van medicatiezorg verbetert. En, niet onbelangrijk, dankzij de Nexsys buffer is er ook minder verspilling. De collega's op de locaties werkten dan ook graag mee om Nexsys te gebruiken. Eerste stappen naar 'Leven in vrijheid' Sinds de Wet zorg en dwang moet je als organisatie een visie op vrijheid en veiligheid hebben, waarin de omgang met onvrijwillige zorg wordt beschreven. Archipel heeft in 2025 de eerste stappen gezet naar 'Leven in vrijheid'. Op de locaties Berkenstaete en Akkers zijn, naast gesprekken met alle zorgteams, de eerste bijeenkomsten geweest met naasten over het onderwerp Vrijheid en Veiligheid op maat. Zo willen we bewoners passende vrijheid bieden voor een betere kwaliteit van bestaan.

## Wat hebben we geleerd?

### *Dit leerden we van samenwerkingen buiten de zorg*

De uitbreiding van arbeidsmatige dagbesteding leerde ons, en bevestigde ons bovenal, dat als iemand doet waar hij of zij zich prettig bij voelt en voldoening uit haalt, dit ook rust creëert op de afdelingen.

### *Dit leerden we van de kwaliteitsbijeenkomsten van Doe & Deel*

We hebben geleerd dat welzijn en zorg niet los te koppelen zijn en dat er binnen Doe & Deel soms wat lichte zorgtaken uitgevoerd moeten worden om het welzijn van de cliënt voorop te kunnen stellen. Ook hebben we ervaren dat onze collega's bereid zijn om dit te leren. Daarom hebben collega's Doe & Deel tussentijdse trainingen gevolgd hiervoor.

### *Dit leerden we van de intensievere samenwerking tussen zorgteams*

Collega's zijn elkaar beter gaan begrijpen. Er is beter zicht op waarom er vanuit ieders perspectief gehandeld wordt. Dit leidde tot mooie gesprekken om te komen tot een passende invulling van de dag, gericht op iedere bewoner individueel. Wat we met name van deze gesprekken hebben geleerd is dat er nu soms toch ook nog wordt gehandeld vanuit het eigen kader: de zorgcollega zorgt, en de

welzijnscollega is er puur voor welzijn. Dat willen we nu beter verbinden.

### *Dit leerden we van Digirehab*

Digirehab leerde ons dat het versterken van mobiliteit bijdraagt aan het vergroten van zelfredzaamheid en het ►



Artikel Tussen droom en daad - leven in vrijheid en veiligheid voor elke bewoner



vertrouwen kan vergroten bij cliënten en bij medewerkers. Hierdoor is er mogelijk minder zorg nodig. Ook leerden we uit onderzoek bij een 30-tal cliënten dat de fysieke capaciteit na het volgen van Digirehab is toegenomen. Hierdoor had 92% van de cliënten een gelijkblijvende of lagere zorgbehoefte. Dit heeft geresulteerd in een verlaging van de benodigde zorginzet van 64 uur per cliënt per jaar.

#### *Dit leerden we van de IGJ-inspectie op locatie Fleuriade*

We leerden van de IGJ dat de randvoorwaarden voor flex-collega's beter kunnen, zodat zij ook de zorg kunnen bieden aan cliënten die aansluit bij hun zorgbehoefte. Ook hebben zorgverleners meer tijd nodig om structureel met elkaar te overleggen en reflecteren over de zorg die zij verlenen. Dit geeft ruimte om te leren en

### Hoe het Manifest van zorggroep Archipel samen met de PAR tot stand kwam

Wat betekent het om ouder te worden in de samenleving van vandaag de dag? Daarover hield een afvaardiging van de Professionele Adviesraad (PAR) in 2023 een presentatie aan collega's van andere medezeggenschapsraden. Van daaruit kwamen panelsessies met professionals, beleidscollega's en cliënten en cliëntvertegenwoordiging. Zo ontstond uiteindelijk het Manifest van zorggroep Archipel dat begin 2025 officieel werd geaccordeerd. Wat goed ging, is dat er gezocht is naar een brede basis voor dit Manifest. Er was betrokkenheid van alle medezeggenschapsadviesraden en inspraak van professionals, cliënten en cliëntvertegenwoordiging.

Wat beter kon, is dat er vanuit de vakgroep v&v te weinig inspraak was bij de totstandkoming van dit Manifest. Van cliënten en cliëntvertegenwoordiging leerden we hoe belangrijk het is dat mensen een leven kunnen leiden dat de moeite waard is, ondanks alle beperkingen en dat erkenning van het lijden van mensen belangrijk is.

In 2026 willen we betrokken blijven bij het formuleren van stellingen voor het maken van een spel om het Manifest op een laagdrempelige manier in de organisatie te introduceren. Ook wil de PAR op de hoogte blijven hoe de stellingen uit het Manifest concreet zichtbaar worden in de praktijk en waar ethische dilemma's ontstaan.



Lees hier meer over het Manifest en wat het voor cliënten betekent

verbeteringen toe te passen. Wat ook beter moet, is het leven in vrijheid voor cliënten door het veilig openen van de deuren. De cliënten op locatie kunnen niet zelfstandig de afdeling verlaten. De aansturing van samensturende teams kan ook verbeterd worden, want door krapte op de afdelingen kan niet altijd de juiste persoonsgerichte zorg geboden worden. Tot slot leerden we uit het inspectierapport dat voor teams onvoldoende duidelijk is welke ambities Archipel nastreeft en hoe belangrijke sturingsinformatie bij teams terecht komt.

#### *Dit leerden we van de cliënttevredenheidsonderzoeken (CTO's)*

Van de Cliënttevredenheidsonderzoeken (CTO's) hebben Archipel, Archipel Thuis en Archipel Rinette geleerd dat cliënttevredenheid niet alleen een meetmoment is, maar vooral een startpunt voor dialoog en verbetering. Het is door de uitvoerenden als heel prettig ervaren vanuit Archipel Thuis, omdat er leuke gesprekken uit ontstaan zijn. Eén aandachtspunt bij Archipel dat naar voren komt is de afspraken die we met mantelzorgers maken over de rol die zij kunnen hebben. Daarom wordt het structureel implementeren van de informele zorg een focuspunt voor 2026. Wat verder opviel was de lage respons van 28%. Voor 2026 wordt onderzocht op welke manier we die hoger kunnen krijgen.

#### *Dit leerden we van de introductie van Nexsys*

Goede samenwerking met de apotheek, was één van de succesfactoren bij de invoering van Nexsys. En omdat de Nexsys voor de VVT een relatief nieuwe innovatie is, liepen we op veel vlakken tegen vragen aan. De samenwerking tussen verschillende disciplines zoals privacy, security, inkoop, ICT, applicatiebeheer en innovatie was daarom ontzettend belangrijk. Samen nemen we leerpunten mee voor een volgend traject met een innovatie waarvoor de protocollen nog niet pasklaar op de plank liggen.

#### *Dit leerden we van het project 'Leven in vrijheid'*

We hebben geleerd dat er in de gestarte dialoogsessies ruimte is om met elkaar in gesprek te gaan over 'open deuren' en we aandacht hebben voor elkaar. Andere organisaties zijn ons al voorgegaan op dit thema. Dat heeft als voordeel dat we van anderen kunnen leren en op onze eigen wijze er invulling aan kunnen geven. Dat vraagt veel van ons allemaal, maar kijkend naar de andere organisaties waar dit al jaren geleden is doorgevoerd, blijkt het goed mogelijk. We hebben geleerd dat vertrouwen in elkaars vakmanschap en in onze eigen bewoners, het mogelijk maakt om meer ruimte te bieden, zonder dat we daarmee tekortdoen aan de veiligheid. ▶

## Een vernieuwde gedragscode 'ongewenst gedrag'

Als je bij mensen thuis zorg levert, is je veilig voelen een voorwaarde. Mede in het kader van nieuwe wetgeving is in 2025 een vernieuwde gedragscode 'ongewenst gedrag' ontwikkeld. Als Ondernemingsraad Archipel Thuis en Archipel Rinette zijn wij hierbij betrokken geweest. De gedragscode heeft een nieuwe, beter leesbare opzet gekregen en sluit aan bij de aankomende wettelijke verplichting om ongewenst gedrag en agressie expliciet te borgen. De OR heeft hier constructief feedback op geleverd en daar is naar geluisterd. We hebben gesignaleerd dat het belangrijk is om duidelijkheid te geven aan collega's over gewenst en ongewenst gedrag, en hierover transparant te communiceren binnen de organisatie. Door de betrokkenheid van de OR is de gedragscode aangescherpt en duidelijker geworden, wat bijdraagt aan een veilige en respectvolle werkomgeving voor collega's. We hebben geleerd dat vroegtijdige afstemming met de OR helpt om beleid beter aan te laten sluiten bij de praktijk en bij wettelijke ontwikkelingen. In 2026 blijven we aandacht vragen voor praktische toepasbaarheid van de gedragscode onder collega's.

## Onze ambities voor 2026

Dit zijn onze concrete plannen voor 2026 om te zorgen dat meer ouderen en mensen met een zorgvraag zoveel mogelijk het leven kunnen leiden dat zij zelf willen:

- We zorgen dat iedereen in de hele organisatie werkt met de Plan-Do-Check-Act-cyclus
- We blijven zoeken naar passende daginvulling voor onze cliënten, ook als dit buiten de bestaande paden is
- We leggen daar waar voor cliënt nodig een link tussen welzijn en zorg binnen Doe & Deel locaties
- We gaan met elkaar in gesprek over de uitkomsten van de CTO's en zetten hier indien nodig verbeteracties uit
- We gaan door met de uitrol van de Nexyskast binnen Archipel
- We zetten verdere stappen in de uitvoering van Leven in Vrijheid
- We gaan op zoek naar de definitie en invulling van de basiskwaliteit van Archipel



### De PREZO-toetsing is goed verlopen

De Ondernemingsraad Archipel Thuis en Archipel Rinette is het afgelopen jaar betrokken geweest bij het borgen en verbeteren van de kwaliteit van zorg. Met aandacht voor Prezo-kwaliteitseisen, documentatie in AFAS en de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RIE). En die betrokkenheid werpt z'n vruchten af. Terugkijkend zijn we heel tevreden dat de Prezo-toetsing goed is verlopen. Ook is er een OR-map in AFAS ingericht zodat collega's toegang hebben tot relevante documenten. We merken dat er nu meer zicht is op kwaliteit en dat documentatie en processen in lijn worden gebracht met geldende standaarden.

Onze betrokkenheid versterkt de borging van kwaliteit en procesdocumentatie. Door de betrokkenheid van de OR wordt inzichtelijk welke stappen nodig zijn om processen en documentatie effectief te verbeteren, waarmee de borging van kwaliteit verder wordt versterkt. In 2026 blijft de OR betrokken bij de Prezo-audit, de evaluatie van het gebruik van AFAS en de opvolging van de RIE, met als doel de kwaliteit van zorg en het werkklimaat verder te verbeteren en daarmee de kwaliteit van bestaan van cliënten te versterken. ■

# Duurzaam organiseren

Waarde toevoegen aan de samenleving, zonder dat dit ten koste gaat van toekomstige generaties. Dat is één van onze doelen voor 2030. Dit vraagt om acties die zorggroep Archipel financieel gezond houden en acties voor bijvoorbeeld werkklimaat en milieu. In 2025 focusten we daarbij op duurzame inzetbaarheid van collega's en op duurzaamheidsdoelen voor het milieu.

We investeren in collega's, gaan voor gezonde en duurzame Gasterijen en zetten in op 'Locatiekracht'. Dat en meer hebben we in 2025 gedaan om zorggroep Archipel duurzaam te organiseren:

## Terugblik op 2025

### Archipel ondertekende de Green Deal Zorg

Het afgelopen jaar heeft Archipel de GreenDeal 3.0 ondertekend. Daarmee maken we een belangrijke stap naar een nog toekomstbestendigere organisatie, die goed is voor haar collega's en de wereld. Ook kregen we een heraudit voor de zilveren certificering. Van de acties die we ondernamen dit jaar op het gebied van duurzaamheid, kunnen we niet anders dan blij worden. Zo verplaatsen we ons groener, verspillen we minder medicatie en maken we gebruik van de Apotheek van de Toekomst om onze ongebruikte verband- en hulpmiddelen een tweede leven te geven.

### Lekker duurzaam eten in alle Gasterijen

Als er ergens veel te halen valt op het gebied van duurzaamheid, dan is het wel ons eten. In 2025 hebben we in alle Gasterijen een menukaart

Lees hier hoe Archipel op weg gaat naar een duurzame toekomst met de Green Deal Zorg



geïntroduceerd die uitgaat van gezonde, duurzame en lekkere voeding en eerlijke prijzen. Het broodje van de week of de salade van de week zijn elke week weer een geliefde keus. Onze collega's zijn dag in dag uit bezig met de gezondheid van hun cliënten, maar het is net zo belangrijk dat ze zelf gezond blijven.

### Gezonde voeding voor onze cliënten

De vakgroep koks is hard aan de slag gegaan om beter bij te dragen aan goede voeding bij Archipel. Niet alleen voor de Gasterijen maar ook binnen de woongroepen. Ook hebben we gekeken hoe we cliënten die (dik)vloeibare voeding gebruiken een afwisselend, lekker en goed aanbod kunnen bieden. In 2025 zijn we samen met onze diëtisten en logopedisten en de koks in gesprek gegaan met onze leveranciers. Daar is een mooi aanbod uitgekomen. Dit jaar hebben we ook een proeverij georganiseerd om de kwaliteit van voeding van de leverancier te testen. De kwaliteit kwam erg goed uit de bus, wat we ook wel verwachtten omdat de leverancier ons elke dag goede voeding levert. ▶

We kunnen trots zijn op de voeding die we inkopen. Het biedt veel keus en variatie die goed past bij onze doelgroepen en is van prima kwaliteit.

## > Een hoge score voor maaltijden tijdens proeverij

### Locatiekracht zorgt voor meer balans

Hoe gaan we op onze locaties zo goed mogelijk om met de tijd en het talent van collega's? Daarvoor hebben we in 2025 het project Locatiekracht ontwikkeld. Op twee Archipellocaties, Akkers en Passaat zijn we een pilot gestart. In werkgroepen werd kritisch gekeken naar de effectiviteit van de ingezette uren, gezien vanuit de behoefte van de bewoner. Zo worden collega's beter ingezet, wordt er minder beroep gedaan op flexibele krachten en neemt de werkdruk af. Ook is er meer aandacht

voor welzijn, wat de kwaliteit van leven voor de bewoners zeker ten goede zal komen. Het was opvallend om te zien hoe integraal capaciteitsmanagement ook echt integraal is. Het raakt de hele organisatie. Daardoor heeft de oplevering langer geduurd, omdat beslissingen gevolgen hebben voor veel disciplines. Ook hadden we te maken met wisselingen in de werkgroepen en het feit dat het doel van het project meermaals uitgelegd moest worden. En er misten nog randvoorwaarden om TONOS in het totale project te integreren.

### Een eerste verkenning van TONOS

Hoe kunnen we zorgroutes slimmer maken, zodat collega's zo goed mogelijk met hun tijd omgaan en cliënten de beste zorg krijgen? Daarvoor hebben we in 2025 proefgedraaid met TONOS: een AI gedreven app voor plannen, roosteren

en routes. In augustus en september probeerden we TONOS uit op locatie Berkenstaete en bij 2 wijkteams in Best. Dankzij TONOS konden collega's meer rekening houden met wenstijden van cliënten, zonder zelf tijd te verliezen. Verder bleek het mogelijk om met langere diensten te werken zodat collega's minder vaak ingepland worden in een week om de contracturen te halen. Of we TONOS daadwerkelijk gaan inzetten, wordt nog bekeken.

### Samenwerken met heldere 'A3'-jaarplannen

In 2025 is door de raad van bestuur de focusnotitie voor 2026 opgesteld voor Archipel, Archipel Thuis en Archipel Rinette. Met de focusnotitie ondersteunen we collega's in het behalen van een gezamenlijk resultaat. Dat lukt het beste als we overzicht hebben, weten wat er moet gebeuren én als helder is wie waarvoor verantwoordelijk is. Daarom hebben we in 2025 de voorbereidingen getroffen om vanaf 2026 te gaan werken met de jaarplansystematiek van MijnA3. Het MijnA3 jaarplannen systeem helpt ons om overzicht en samenhang in de jaarplannen te creëren. Het zorgt er bovendien voor dat collega's meer eigenaarschap nemen, dat doelen worden behaald en dat er wordt gewerkt met 'continu verbeteren'. En alles wat we doen, sluit zo duidelijk aan bij de missie, visie, kernwaarden en ambities van zorggroep Archipel. Eind 2025 hebben alle locaties van

Archipel, Archipel Thuis en Archipel Rinette, de ondersteunende diensten, strategisch programmamanagers, team communicatie, team innovatie en team beleid & kwaliteit een jaarplan gemaakt. Door het jaarplan samen op te stellen, is voor teams duidelijker wat de ambitie is van zorggroep Archipel en hoe we die gaan behalen. Ook krijgt iedereen inzicht in de jaarplannen van andere afdelingen en locaties zodat van elkaar geleerd kan worden en een betere afstemming kan plaatsvinden.

### Eindelijk één cliëntdossier voor Archipel Thuis en Archipel Rinette

Het elektronisch cliëntdossier (ECD) is dé digitale omgeving waar zorgprofessionals informatie over cliënten vastleggen. Er zijn twee ECD-omgevingen voor Archipel Thuis en Archipel Rinette, en dat is lastig samenwerken. Collega's hebben toegang tot beide systemen nodig en krijgen dus twee accounts en inloggegevens. Ook heb je meerdere apps nodig. Daarom voerden we dit jaar de overkoepelende app Axiom van CareConnection in. Daarmee kunnen collega's dossiers van beide organisaties bekijken en rapporteren. Zo garanderen we dat alle relevante informatie over de cliëntreis wordt meegenomen. En zorgen we samen dat onze technologie ook beter aansluit op de wensen, behoeftes en (wettelijke) verplichtingen van zorggroep Archipel als geheel. ▶

Dankzij collega's als Sanne en Corina gaat de zorg altijd door.  
Lees hier hun verhaal



## Verbetering van het ECD voor Archipel Thuis en Archipel Rinette

Door innovaties, veranderende regels en CAO's moeten systemen mee veranderen. Het tempo ligt hoog en is lastig bij te houden, maar we zitten er bij Archipel Thuis en Archipel Rinette bovenop. Behalve dat we nu met z'n allen in hetzelfde systeem kunnen, zodat we beter samen kunnen werken, hebben we ook de kwaliteit van het elektronisch cliëntdossier (ECD) onder de loep genomen in 2025. We onderzoeken op dit moment hoe wij de inrichting ervan kunnen verbeteren om er zo goed mogelijk gebruik van te maken. Hiervoor laten wij een externe partij een optimalisatiescan uitvoeren. De uitkomst zal ons leren wat de huidige sterke punten, verbeterpunten en mogelijkheden zijn om verder aan te werken. In 2026 krijgen we de uitslag.

## Duurzame inzetbaarheid bij Archipel Thuis en Archipel Rinette

Als je lekker in je vel zit en gezond bent, kun je beter en met plezier je werk doen. Daar gaan we voor bij Archipel Rinette. Daarom hebben we in 2025 gebruikgemaakt van de subsidieregeling duurzame inzetbaarheid. We hebben collega's een vragenlijst gestuurd over hun werkvermogen. We boden Preventief Medisch Onderzoek aan en workshops gericht op gezondheid. En ondersteuning in vorm van stoelmassage en fruit op

het werk helpen ook om collega's fit en gezond te houden. Ook hebben we de ontwikkelgesprekken voor alle collega's van Archipel Thuis en Archipel Rinette ingevoerd. In een ontwikkelgesprek staan we stil bij persoonlijke groei en inhoudelijke ontwikkeling, maar is er ook een stuk aandacht voor jou als persoon. Dit zorgt ervoor dat collega's zich gezien voelen en gemotiveerd blijven. We hebben dit jaar met bijna alle collega's deze gesprekken kunnen voeren.

## Collega's blijven leren met GoodHabitz

Ouderenzorg is mensenwerk. Bij zorggroep Archipel doen we er alles aan om te zorgen dat onze collega's lang en met plezier bij ons werken. En dat ze alles uit hun talent kunnen halen. Want de kwaliteit van onze collega's is een basis voor het verlenen van goede zorg. Het afgelopen jaar zijn we een langdurige samenwerking aangegaan met GoodHabitz, een online leerplatform vol trainingen en assessments. GoodHabitz biedt ontzettend veel verschillende leerthema's. Van leiderschapstrainingen tot stressmanagement of assertiviteit. Kwaliteit is tenslotte persoonlijk: iedere zorgprofessional heeft iets anders waar hij of zij beter in wil worden. Elke collega doet ertoe en heeft potentieel dat we optimaal kunnen benutten. Dat is in het belang van de persoon zelf, het team en de zorg in het algemeen. ▶



Lees hier hoe collega's groeien met GoodHabitz



### Acties om werken veiliger te werken bij Archipel

Veilig werken is in elke organisatie belangrijk. Maar helemaal als je met mensen, voor mensen zorgt, zoals bij zorggroep Archipel. Er zijn verschillende factoren die de kans op ongevallen vergroten. Denk aan de krapte in de personele bezetting en zorgdossiers die niet compleet of bijgewerkt zijn. 2025 stond wat betreft veilig werken in het teken van het uitvoeren van verschillende acties uit de Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).

Zo is een protocol cytostatica (medicatie die extra veiligheidsmaatregelen

vraagt) opgesteld, er zijn periodieke veiligheidsrondes opgestart en er was aandacht voor veiligheid via trainingen, workshops en coaching. Waar gezorgd wordt, gebeurt weleens een ongelukje. Maar we zijn scherp op wat we kunnen voorkomen.

### Medewerkerstevredenheids-onderzoek: ja of nee?

Weten wat er speelt onder collega's is leerzaam. Toch hebben we bij Archipel dit jaar een discussie gevoerd of een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) nog wel wenselijk is. Dit bespreken we ook met de OR. De OR vindt dit nog steeds wenselijk maar wil een ande-

re werkwijze. Bij een MTO ligt de nadruk op een open klimaat en open cultuur. Maar dat zien zij in de organisatie nog onvoldoende terug.

Het blijft dus goed om voor dit onderwerp een vinger aan de pols te houden. Aan de andere kant zien we in de praktijk dat een MTO een investering is van tijd en middelen waarbij de gemiddelde uitkomsten vaak redelijk voorspelbaar zijn en niet altijd de essentie van de situaties weergeven. We kunnen ons beter afvragen wat we moeten doen om de medewerkerstevredenheid te vergroten. Belangrijke 'bronnen van ontevredenheid' zijn een onduidelijke rolverdeling bij de ondersteuning en roosterperikelen. Dit kwam ook naar voren in verschillende groepsgesprekken die we dit jaar voerden met collega's bij Archipel. We verwachten in 2026 deze twee factoren positief te beïnvloeden door de keuze voor een nieuwe ondersteuningsstructuur en het project Locatiekracht.

### Uitkomsten MTO Archipel Thuis

Bij Archipel Thuis is gekozen om wel een MTO uit te voeren. Het MTO is eind 2025 uitgevoerd en begin 2026 zal met de teams op de uitkomsten ingezoomd worden om verbeterpunten te bespreken.

### Uitkomsten MTO Archipel Rinette

Ook bij Archipel Rinette is gekozen om wel een MTO uit te voeren. Het MTO is

eind 2025 gehouden. Begin 2026 zullen we met de teams op de uitkomsten inzoomen om verbeterpunten te bespreken. ▶

uitkomsten MTO		
	Archipel Thuis	Rinette
Uitgenodigd	165	290
Netto respons	57	113
Respons %	34.5	39.0

samenvatting resultaten		
	Archipel Thuis	Rinette
Werkbelevingsindex	7.5	7.6
Bevlogenheidsindex	8.8	8.3
Zorg-NPS	19.3	19.3
Werkgever-NPS	7.0	7.0
Tevredenheid contracturen %	93.0	93.0
Loyaliteit %	93.0	93.8

*We kunnen ons beter afvragen wat we moeten doen om de medewerkerstevredenheid te vergroten*



## Wat hebben we geleerd?

### *Dit leerden we van veranderingen n.a.v. de Green Deal 3.0*

Wat ons opviel bij het doorvoeren van veranderingen n.a.v. de Green Deal 3.0., is dat het steeds normaler wordt om het met elkaar over duurzaamheid te hebben. Zeker als het gaat om onderwerpen die we toch al samen moeten bespreken.

Denk aan inkoop, afval, medicatie en hergebruik van materialen en [slim incontinentiemateriaal](#). We hebben geleerd dat duurzaamheid voor een groot deel gaat om handelen met gezond verstand en dat het niet per definitie ook duur hoeft te zijn. Verder hebben we gemerkt dat wat we willen soms niet mogelijk is, omdat leveranciers en grondstoffen niet beschikbaar waren. En we kiezen ervoor om ook maatregelen te nemen die we niet zo snel of helemaal niet terug kunnen verdienen. We vinden het belangrijker om bij te dragen aan een betere wereld.

### *Dit leerden we van een gezonder menu in de Gasterijen*

Dankzij het gezondere menu in de Gasterijen zagen we dat lekker eten prima samengaat met duurzame keuzes. En dat het onze collega's een zetje geeft voor hun eigen welzijn en gezondheid. Zo maken we nu tijdens de lunch samen bewustere keuzes. Wat we wel hebben geleerd, is dat de term 'vegetarisch' afschrikt. Praten over 'gezonde goede voeding' is juist aantrekkelijk.

### *Dit leerden we van nadenken over betere voeding voor cliënten*

Het nadenken over betere voeding voor cliënten leerde ons hoe belangrijk maar ook leuk het is om zo de krachten te bundelen voor een mooi resultaat. We moeten erop blijven letten dat we de

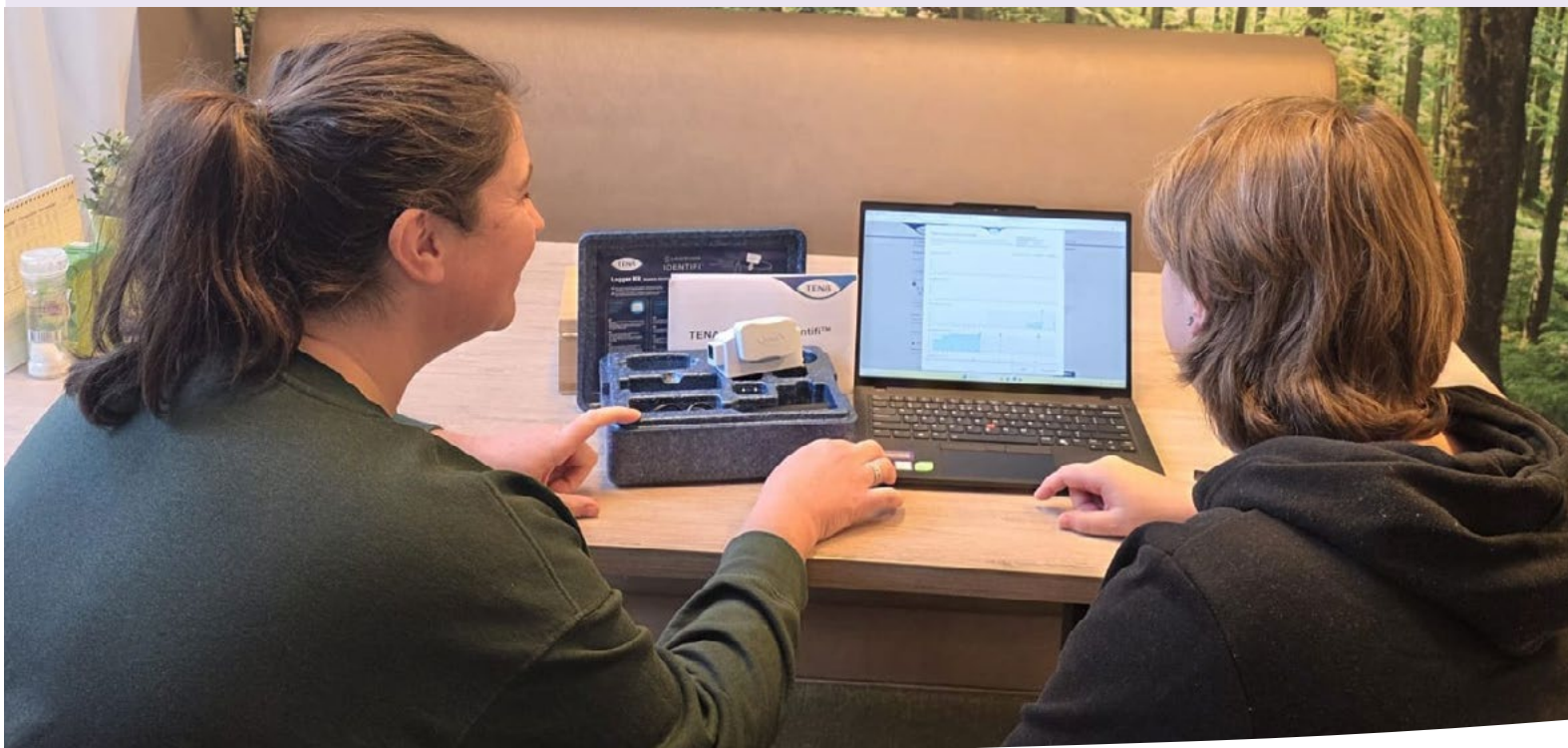
eerste behoeften van cliënten altijd vooropstellen. Want uiteindelijk draait het om hen. De proeverij leerde ons dat toetsen ook helpt om je meer bewust te maken van wat al goed gaat. We mogen vertrouwen op de basis die is gelegd.

### *Dit leerden we van het project Locatiekracht*

Het project Locatiekracht leerde ons dat samenwerken aan een optimale planning van personeel leidt tot minder kosten, meer balans in het werk en meer ruimte voor de cliënt. Het was goed om te zien dat andere locaties aangaven ook graag snel te willen beginnen met Locatiekracht. We leerden dat coördinatoren meer begeleiding moeten hebben tijdens de inventarisatie, ontwerpfase en de livegang. En dat ze een cruciale rol hebben in de werkgroepen, bij het uitdragen van de systematiek en voor het aansturen van locaties. Ook op locaties waar nog geen coördinator is, moet deze rol dus ingevoerd worden.

### *Dit leerden we van het project TONOS*

We hebben geleerd dat bij plannen, roosteren en routes natuurlijk meer komt kijken dan personeel. De randvoorwaarden moeten op orde zijn en het vraagt een andere aanpak voor de hele organisatie. Ook de koppeling tussen TONOS en het ECD- en planningssysteem moet werken. Het is erg arbeidsintensief om de zorgvragen zonder koppeling in het systeem te zetten. ▶



### *Dit leerden we van samenwerken met heldere A3-jaarplannen*

We hebben geleerd dat opvolging van het jaarplan de belangrijkste stap is. Daarom hebben we gekeken naar een nieuwe opzet voor het voortgangsgesprek. Daarbij gaat het niet alleen om rapporteren maar ook om reflecteren, leren en bijsturen. In 2026 voeren we een standaard agenda in met gespreksonderwerpen. Ook hebben we gemerkt hoe belangrijk de samenstelling van het voortgangsgesprek is. We hebben gezorgd voor een brede afvaardiging van de locatie en ondersteunende diensten.

### *Dit leerden we van werken aan één elektronisch cliëntdossier (ECD)*

Samenwerking tussen Archipel, Archipel Thuis en Archipel Rinette was niet de

aanleiding, maar wel een bonus van het project elektronisch cliëntdossier (ECD). Het was mooi om te zien dat nu alle organisaties worden betrokken bij het kiezen van een gezamenlijk ECD. We leerden dat het noodzakelijk is dat wij samen regelmatig evalueren of het ECD op de best mogelijke manier wordt ingezet.

### *Dit leerden we van het programma duurzame inzetbaarheid*

Ongeveer 40% van de collega's van Archipel Rinette heeft deelgenomen aan het programma duurzame inzetbaarheid (de doelstelling was 60%). We hebben waardevolle inzichten gekregen op basis van groepsrapportages. Collega's zelf hebben ook meer geleerd over hun eigen gezondheid. Dit laatste is wat minder goed meetbaar omdat ze dit vaak privé houden. We hebben geleerd dat een volgend initiatief meer vanuit de collega's kan worden georganiseerd, zodat meer mensen zich betrokken voelen en mee zullen doen. Verder merkten we dat de nieuwe manier van gesprekken voeren prettig werkt en leidt tot aanvragen voor scholing of coaching. Collega's voelen zich gehoord en het helpt bij het vinden van een betere werk-privé balans en ontwikkeling.

### *Dit leerden we door te werken met GoodHabitz*

Door te werken met GoodHabitz hebben we geleerd hoe we specifieke leerpaden konden ontwerpen, waarbij trainingen worden gekoppeld aan specifieke

thema's. We merkten dat het effect had. We verwachten dat deze professionele aandacht voor de ontwikkeling van onze collega's hen (nog) gemotiveerder maakt en voorkomt dat ze uit zullen stromen.

### *Dit leerden we van de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)*

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) leerde ons dat de bedrijfsongevallen in 2025 steeds direct en goed zijn opgepakt. We zien ze vooral als leermomenten. Onze adviseur veilig werken benadrukt dat de meeste ongevallen een resultaat zijn van gedrag. Daarom zetten we onder andere bewustwording in om de veiligheid te verbeteren.

### *Dit leerden we van de Medewerkerstevredenheidsonderzoeken (MTO's)*

De Medewerkerstevredenheidsonderzoeken dit jaar hebben ons geleerd om geen onnodig beroep te doen op de schaarse tijd van onze (zorg)collega's. Maar vooral te investeren in ondersteuning door coaches M&O en het goede gesprek. Natuurlijk: meten is weten. Maar belangrijker dan het toepassen van meetinstrumenten is een open klimaat waarin collega's zich vrij voelen om hun zorgen en verbeterpunten te delen. De basis hiervoor is een open cultuur waarin oprechte aandacht is voor elkaar. ▶

# Onze ambities voor 2026

## Hoe blijven we duurzaam georganiseerd in 2026?

Dit zijn onze concrete plannen voor 2026 om te zorgen dat we onszelf als Archipel, Archipel Thuis en Archipel Rinette duurzaam organiseren:

- We gaan voor Green Deal Goud
- We bieden cliënten nog meer lekker en gezond eten
- We voeren Locatiekracht op alle locaties in
- We vormen een werkgroep die zich bezighoudt met de verdere ontwikkeling van de Axiom-app
- We maken duurzame inzetbaarheid een standaard onderdeel binnen de organisatie
- We evalueren en verbeteren het proces rondom de jaarplansystematiek
- We kijken hoe we de leerpaden van GoodHabitz nog verder op maat kunnen maken
- We zorgen dat veilig werken overall meer aandacht krijgt
- We gaan zorgen dat de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) in zijn geheel, dus ook op locatieniveau, is getoetst door Human Capital Care (HCC).
- We blijven aandacht hebben voor werkplezier en verdiepen de ontwikkelgesprekken.





## Een formele vrijwilligersraad

De vrijwilligersraad Archipel bestaat al langer. Binnen de ouderenzorg is dat op zich al uniek, zover wij weten. In 2025 is het besluit genomen om de vrijwilligersraad ook een formele status te geven. Daartoe is in oktober een samenwerkingsovereenkomst getekend tussen raad van bestuur Archipel en vrijwilligersraad. Wij zijn als vrijwilligersraad trots dat we daarmee de belangen van de vrijwilligers veel beter kunnen behartigen. Naast de formele status van de vrijwilligersraad, is er in 2025 nog een stap gezet naar meer zichtbaarheid. We geven al jaren vier keer per jaar een vrijwilligerskrant uit. Dat gebeurde tot voor kort digitaal. Op verzoek van de vrijwilligersraad is er geld vrijgemaakt om ook een papieren versie te maken, die op alle locaties ter inzage ligt of kan worden meegenomen. We merken nu dat de krant ook wordt gelezen door personeel en mantelzorgers. Dat is een enorme winst.

## Leven in vrijheid geeft bewoners meer leefruimte

In 2025 was de vrijwilligersraad Archipel betrokken bij 'leven in vrijheid', ook bekend als het 'opendeurenbeleid'. Dit beleid biedt vrijheid binnen bepaalde grenzen, afhankelijk van de situatie van de bewoner. Bij de ene bewoner gaat de deur wel open, bij iemand die de vrijheid niet aankan, blijft het gesloten. Dit geeft veel bewoners letterlijk meer leefruimte. Voor vrijwilligers verandert er hierdoor nog niets. We hebben geleerd dat de kwaliteit van bestaan van de bewoners door de grotere vrijheid kan verbeteren. Van belang hierbij is wel dat familie, mantelzorgers, professionals en vrijwilligers op één lijn komen en verwachtingen naar elkaar uitspreken. Het open deurenbeleid staat nog in de kinderschoenen en de rol van de vrijwilliger moet nog uitgekristalliseerd worden. In 2026 nemen we actief deel aan de bijeenkomsten die worden georganiseerd. Deze bijeenkomsten zijn vooral voor de vrijwilligers van belang, omdat het opendeurenbeleid een nogal ingrijpende verandering is in een nog overwegend intramurale organisatie.

## Trots op het nieuwe Arbobeleid

Het afgelopen jaar was de Ondernemingsraad van Archipel actief betrokken bij de totstandkoming van het nieuwe Arbobeleid. We hadden ook instemmingsrecht. Dit beleid richt zich op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, duurzame



inzetbaarheid en het voorkomen van ziekteverzuim en psychosociale belasting. Een ongelooflijk belangrijk onderwerp dus voor het werkgeluk van onze collega's. En iets waar we met veel energie aan hebben meegewerkt. De samenwerking tussen OR, Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu-commissie (VGWM) en raad van bestuur verliep constructief en heeft geleid tot een breed gedragen beleid. We hebben kritisch meegedacht en gezorgd dat de rol van de OR correct wordt weergegeven in het beleid. Dat

is wat ons betreft gelukt. We hebben geleerd hoe belangrijk het is om samen te werken met medezeggenschap bij beleidsontwikkeling. En dat jaarlijkse evaluatie en actieve betrokkenheid van OR cruciaal zijn om beleid tot stand te krijgen en levend te houden. In 2026 zijn we van plan actief deel te nemen aan de jaarlijkse evaluatie van het Arbobeleid en RI&E. Ook zullen we de uitvoering van maatregelen rond psychosociale arbeidsbelasting en duurzame inzetbaarheid monitoren. ■

## Een MTO dat aansluit op de dagelijkse praktijk

Als Ondernemingsraad Archipel Thuis en Archipel Rinette hebben we meegedacht over de opzet, inhoud en randvoorwaarden van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Vanuit eerdere MTO-resultaten en signalen uit de organisatie hebben we aandacht gevraagd voor relevante thema's zoals veiligheid, werkgeeluk en zeggenschap. Ook dachten we kritisch mee over de vragenlijst, de communicatie richting collega's en hoe we collega's kunnen stimuleren om deel te nemen. We zijn blij dat we betrokken zijn geweest bij het MTO. Hierdoor sluit het beter aan op de thema's die collega's

raken in hun dagelijkse werk. Dit draagt bij aan vertrouwen in het instrument en vergroot de kans dat collega's hun ervaringen delen. De samenwerking met de OR bij het MTO laat zien dat gezamenlijke afstemming over inhoud, anonimiteit en opvolging bijdraagt aan een zorgvuldiger proces. Ook hebben we het belang onderstreept van duidelijke afspraken over hoe resultaten worden opgevolgd en geëvalueerd. In 2026 blijft de OR betrokken bij de verdere analyse van de MTO-resultaten en volgt hoe uitkomsten worden vertaald naar verbeteracties en evaluatiemomenten.

## 'Aantoonbaar bekwaam' leidt tot meer kwaliteit van zorg

De Ondernemingsraad Archipel heeft in 2025 meegedacht en ingestemd met het nieuwe beleid 'aantoonbaar bekwaam'. We hebben aandachtspunten ingebracht zoals borging van bekwaamheid, heldere communicatie en betrokkenheid bij evaluatie. Het beleid leidt tot meer professionele ruimte en minder regel-druk. Het bekwaamheidspaspoort en het leerplatform zijn concrete instrumenten die collega's ondersteunen om hun bekwaamheid flexibel en laagdrempelig te versterken. We zien dat er steeds meer vertrouwen en samenwerking komt. Maar er leven ook zorgen over hoe bekwaamheid zichtbaar blijft nu

toetsmomenten vervallen. Collega's waarderen de vrijheid en maatwerk in leren, maar vragen om duidelijke kaders en ondersteuning, vooral voor minder zichtbare functies zoals nachtdiensten en flexdiensten. We hebben het afgelopen jaar geleerd dat communicatie over protocollen en verantwoordelijkheden helder moet zijn en herhaald moet worden. Tot slot is cultuurverandering cruciaal. Want vertrouwen werkt alleen in een omgeving waarin feedback en sociale controle vanzelfsprekend zijn. We blijven in 2026 als OR actief betrokken bij de evaluatie van het beleid.

## Mobiele werktelefoons voor alle collega's in loondienst

In 2025 hebben we als Ondernemingsraad van Archipel actief meegedacht en geadviseerd over de invoering van mobiele werktelefoons voor collega's in loondienst. Het advies om het werkprofiel uit te kunnen zetten buiten werktijd en beleid te maken voor privégebruik draagt bij aan welzijn van collega's. Collega's zagen meteen voordelen van de invoering van de werktelefoon. Zoals tijds winst, minder administratieve lasten en betere rapportages (bijvoorbeeld via spraakgestuurde Octopus-app). Tegelijkertijd leven vragen over kosten, opladen op werk, privacy en consequenties bij weigering van een device.

We hebben geleerd dat digitalisering werkdruk kan verlichten en kwaliteit van zorg kan verbeteren. Ook leerden we dat heldere communicatie over kosten, gebruiksbeleid en privacy vooraf geregeld moet zijn. Een ander leerpunt is dat het versnellen van de uitrol niet ten koste mag gaan van kwaliteit en draagvlak. Een cultuur van ondersteuning en training is cruciaal. We zullen het project na drie maanden en na volledige uitrol evalueren, inclusief de impact op de werkdruk en kwaliteit van zorg. Ook monitoren we de kostenontwikkeling en langetermijninvesteringen.

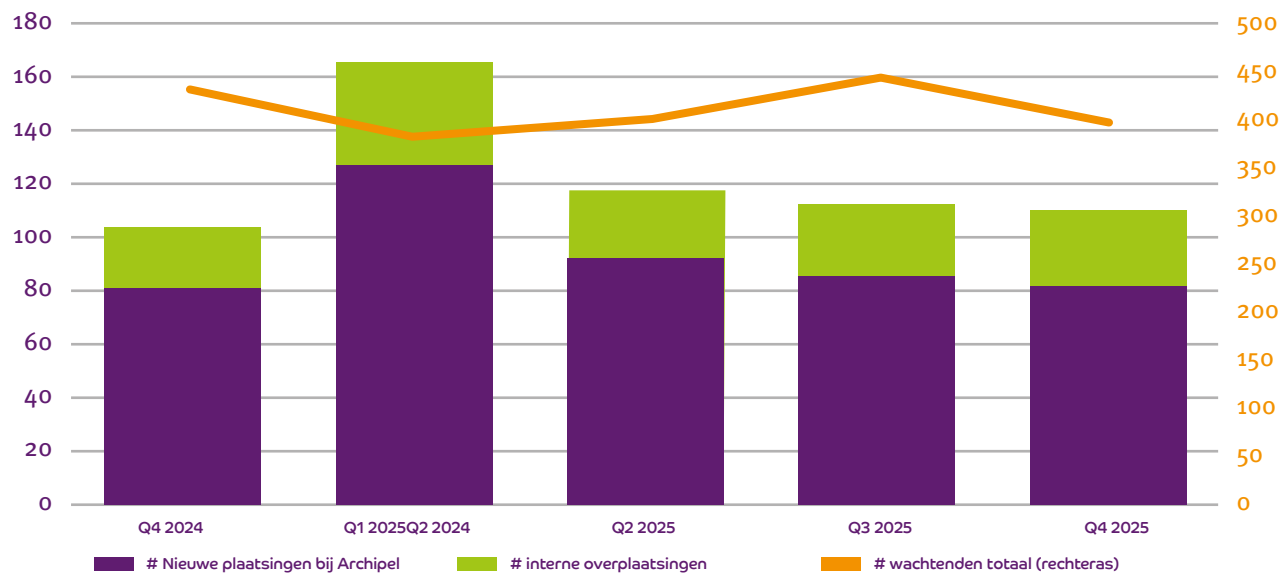


# De cijfers van zorggroep Archipel

Kwaliteit vertaalt zich ook naar cijfers. Na alle terugblikken van onze collega's op de thema's die we bij zorggroep Archipel belangrijk vinden, is het nu tijd voor de getallen van 2025. Hoeveel collega's zijn erbij gekomen, en hoeveel gingen er weg? Hoe staat het met de wachtlijsten en klachten? In dit hoofdstuk zetten we alles op een rij.



## Aantal geplaatste cliënten en wachtenden bij Archipel



## Wachlijst bij Archipel Rinette huishoudelijke ondersteuning per gemeente

Diverse gemeenten werken met de 'wachlijst-oplosser'. Daar kun je cliënten 'vanaf halen' en in zorg nemen. Het aantal wachtenden op huishoudelijke ondersteuning is zeer groot, maar ze zijn (nog) niet aan Archipel Rinette verbonden.

Hoeveel cliënten staan er op de wachtlijst bij Archipel Rinette opgesplitst in regio peildatum 31-12-2025	Totaal
Best	2
Cranendonck	5
Eindhoven	15
Geldrop	1
Heeze-Leende	4
Nuenen	2
Son en Breugel	5
Valkenswaard	4
Veldhoven	5
Waalre	6



In tegenstelling tot elders in het land waar wachtlijsten 'opdrogen', zien wij geen daling van de wachtlijsten maar een stabilisatie. Ook de voorkeur voor Archipel is gebleven. Hierdoor lijkt de aanvraag ook te stabiliseren en de druk voor plaatsing ook. De ontwikkeling van Vertrouwd Thuis met VPT bij Gagelbosch treedt in 2026 in werking waarmee het aantal appartementen afneemt (-72), maar het thuiswonen toeneemt. We zullen in 2026 de wachtlijst opsplitsen in wonen en VPT, zodat ook de belangstelling voor VPT inzichtelijk wordt.

## Aantal medewerkers en vrijwilligers zorggroep Archipel

	Archipel Rinette	Archipel Thuis	Archipel
Aantal medewerkers in loondienst begin 2025	355	156	2004
Aantal medewerkers (FTE) in loondienst begin 2025	121,75	86,11	1258
Aantal medewerkers in loondienst eind 2025	296	181	2055
Aantal vrijwilligers begin 2025	4	3	1028
Aantal medewerkers (FTE) in loondienst eind 2025	106,56	99,91	1250
Aantal vrijwilligers eind 2025	4	3	1019
Instroom aantal medewerkers (FTE) in 2025 (Periode 01-01-2025 t/m 31-12-2025)	aantal en FTE 130 en 45,50	aantal en FTE 61 en 33,36	aantal en FTE 471 = 202 FTE
Uitstroom aantal medewerkers (FTE) in 2025 (Periode 01-01-2025 t/m 31-12-2025)	aantal en FTE 189 en 60,89	aantal en FTE 34 en 18,14	aantal en FTE 420 = 211 FTE

## Melding Incidenten Cliënten (MIC) van Archipel

Trend van de incidenten over vier kwartalen				
Type incident	Q1 2025	Q2 2025	Q3 2025	Q4 2025
Valincident	769	684	663	710
Medicatie	563	604	546	573
Agressie of ongewenst gedrag	707	721	701	761
Niet uitvoeren (behandel)afspraken	156	224	278	182
Stoten, knellen, botsen	13	16	15	11
Verbranden	1	4	7	2
Vermissing	13	21	30	14
Verslikken/verstikking	57	81	89	88
Voeding	17	14	10	10
Risico/gevaarlijke met betrokken cliënt	117	114	146	133
Risico/gevaarlijke zonder betrokken cliënt	18	20	8	11
Overig	76	93	65	52
<b>Totaal</b>	<b>2507</b>	<b>2596</b>	<b>2558</b>	<b>2547</b>

## Overzicht cliënten 2025 zorggroep Archipel

Totaal aantal unieke cliënten	
Huishoudelijke ondersteuning (AR)	2067
Begeleiding (AR)	73
Wijkverpleging (AT)	1044
Vertrouwd Thuis (AT)	53
Archipel	3317



# Incident meldingen

## Hoe staan we ervoor?

Meldingen Incidenten Cliënt (MIC) is een belangrijk onderwerp om binnen Archipel te monitoren. Wat vertellen de cijfers van vorig jaar ons? En hoe gaan we zorgen dat de situatie (nog) beter wordt?



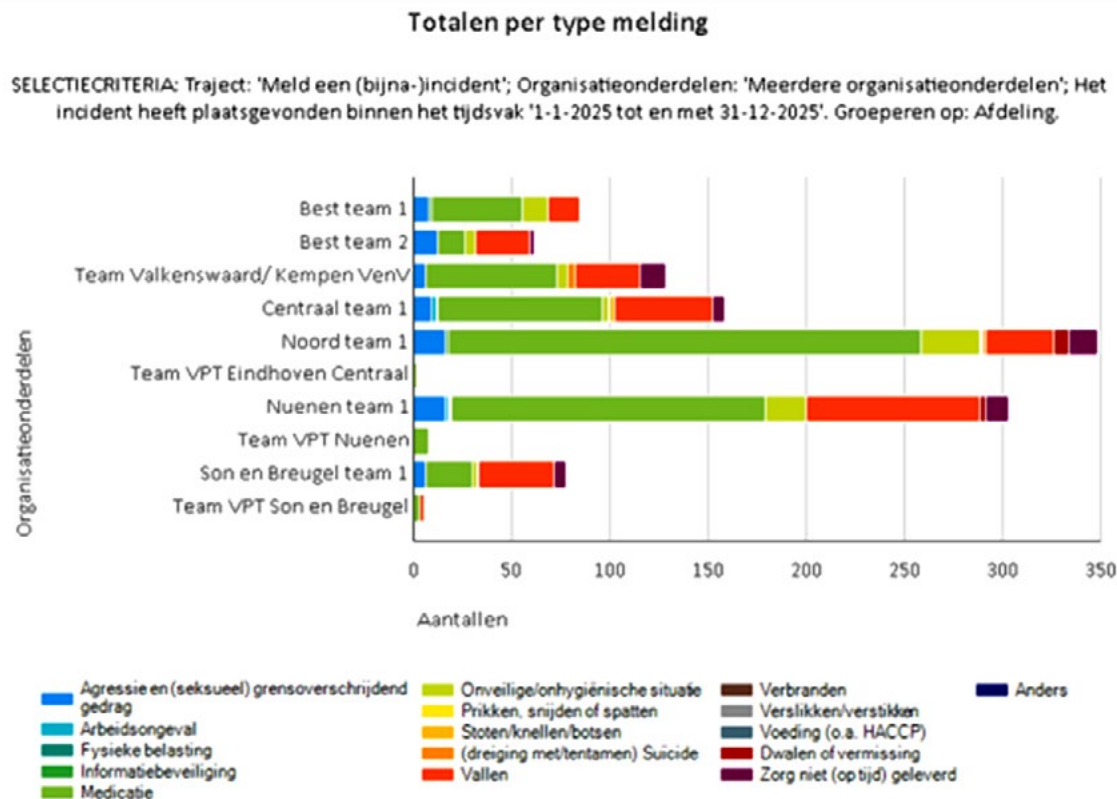
Uit de analyses van het afgelopen jaar op de afdelingen/locaties blijkt dat met name valmeldingen veelal veroorzaakt worden door één of enkele bewoners, waar dan gericht actie op kon worden ondernomen. Bij medicatiemeldingen wordt het ontbreken van vaste medewerkers als belangrijkste oorzaak aangegeven. Medicatiefouten worden vooral gezien bij inzet van flexcollega's en een krappe personele bezetting. De oorzaak van de toename in agressiemeldingen kan verklaard worden door een toename van cliënten met complex en onbegrepen gedrag. Overigens kan een groot aantal meldingen herleid worden tot een klein aantal cliënten. Deze stijging weerspiegelt de toegenomen druk en zorgzwaarte op een aantal specifieke afdelingen en locaties.

### MIC als middel tot verbetering

Op organisatieniveau is voor het thema MIC in 2025 vooral gericht op het bekrachtigen van de bestaande procesafspraken en het inrichten van de afdelingen en locaties conform de afspraken. Daardoor zijn nu op alle afdelingen MIC-aandachtvelders aanwezig en is het thema op steeds meer afdelingen een structureel bespreekpunt. We willen dit verder uniform maken en verbeteren. Ook het verantwoordingsproces willen we verbeteren, zodat er méér uitgehaald kan worden. Zodat de MIC steeds minder als doel op zich en steeds meer als middel tot verbetering zal worden ingezet. ►

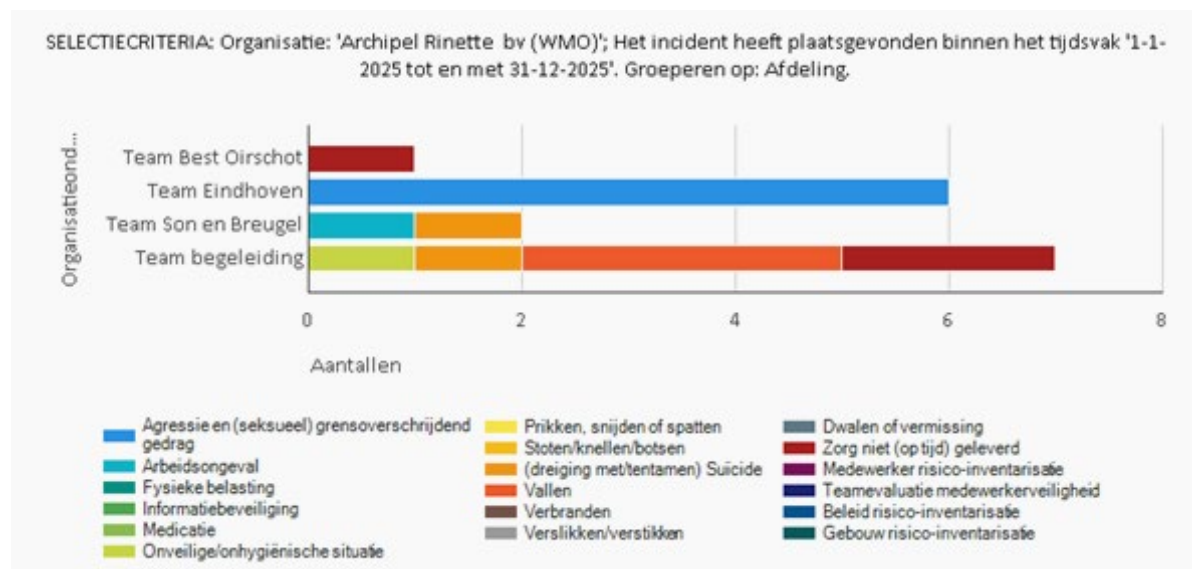
## Meldingen bij Archipel Thuis

In een analyse van de meldingen van Archipel Thuis zagen we een teruglopende trend in het aantal meldingen ten opzichte van 2024. We hebben daarom gevraagd bij de teams of deze terugloop in het aantal meldingen herkenbaar is. Hier kregen we op terug dat de meldingsbereidheid er wel is, maar dat het ECD systeem hierin niet ondersteunend werkt. Daardoor vergeten mensen het te doen. De meeste meldingen worden gemaakt rondom medicatie uitgiften en het aftekenen hiervan. Met name het aftekenen van de zalven blijft naar voren komen. Er is met aandachtsvelders gesproken over hoe we hiervoor verbeterplannen kunnen maken. Enkele ervan zijn al in gang gezet.



## Meldingen bij Archipel Rinette

Bij Archipel Rinette is in 2025 een eerste start gemaakt met het registreren van meldingen via Triasweb. Uit een eerste analyse is te zien dat bij de huishoudelijke ondersteuning meldingen met name gericht zijn op verbaal agressief gedrag van cliënten richting medewerkers en regiocoördinatoren. In 2026 zullen we het registreren van meldingen verder doorontwikkelen en ook een start maken met het uitrollen van verbeterplannen.



# Incidenten- en calamiteitenonderzoeken

Incidenten- en calamiteitenonderzoeken dragen bij aan de kwaliteit en veiligheid van de zorgverlening en het lerend vermogen van de organisatie, de locatie en het team.

In 2025 zijn er verschillende onderzoeken gedaan. Dit zijn de cijfers.



Als het gaat om incidenten- en calamiteitenonderzoeken, maken we onderscheid tussen:

## Calamiteitenonderzoek

die conform de Wkkgz gemeld worden bij de IGJ;

## Interne onderzoeken,

deze worden uitgevoerd in het kader van kwaliteitsverbetering, maar zijn niet noodzakelijk om te melden bij de IGJ in het kader van de Wkkgz;

## Verkenning,

hierbij wordt beoordeeld of er een intern/ calamiteiten onderzoek opgestart moet worden of dat het incident op een andere manier besproken kan worden in het kader van kwaliteitsverbetering.

## Aantal incidenten- en calamiteitenonderzoeken uitgesplitst per categorie voor zorggroep Archipel

	2025
Calamiteitenonderzoek gemeld bij de IGJ	4
Interne onderzoeken	3
Verkenning	14
<b>Totaal</b>	<b>20</b>

Bij de calamiteiten die gemeld zijn bij de IGJ ging het om geweld in de zorgrelatie tussen cliënten, het signaleren en handelen bij een achteruitgang en een valincident. De leerpunten die uit deze incidenten zijn gehaald gaan over:

- Het verduidelijken van de afspraken rondom geaccepteerd valrisico en het betrekken van familie daarbij;

- Methodisch rapporteren bij achteruitgang van een cliënt of bewoner en het gebruik maken van de SBARR-methodiek bij het consulteren van het ambulant verpleegkundig team en/ of een Specialist Ouderengeneeskunde;
- Bij het onderzoek naar aanleiding van geweld in de zorgrelatie zijn de leerpunten gericht op het vastleggen van een opschaalmodel, het tijdig organiseren van een multidisciplinaire casusbespreking of multidisciplinair overleg.

Bij Archipel Thuis heeft 1 intern onderzoek plaats gevonden om te achterhalen of een voorval opgeschaald moest worden tot een calamiteit. Dit bleek niet het geval. Daarom is besloten het niet te melden bij de IGJ. Vanuit het onderzoek zijn wel maatregelen en afspraken gemaakt met betrokken collega's.

## Verbeterpunten zijn opgepakt

De uitkomsten van de onderzoeken zijn teruggekoppeld aan het team. Verbeterpunten zijn opgepakt op de betreffende locatie of op organisatieniveau. De aard van de interne onderzoeken en vooronderzoeken zijn diverse valincidenten en signaleren en handelen van achteruitgang bij een bewoner. Bij een aantal incidenten was het werken met de Momo BedSense een belangrijk thema. In 2026 wordt hiervoor een analyse uitgevoerd om tot leer- en verbeterpunten te komen.

## Op zoek naar andere onderzoeksvormen

In 2025 is verkend welke andere onderzoeksvormen ook bij kunnen dragen aan het leren en verbeteren. Er is bij een VVT-organisatie in de omgeving een verkennend gesprek geweest. Op locaties zijn meer casusbesprekingen gehouden om te leren van incidenten. Het monitoren en opvolgen van verbeterpunten op verschillende leerniveaus (team, locatie en organisatieniveau) blijft voor 2026 een aandachtspunt en wordt meegenomen in het project 'Focus op kwaliteit'. ■

# Klachten nemen we altijd serieus

Bij zorggroep Archipel staan we altijd open voor feedback. Of het nu van collega's, cliënten of hun mantelzorgers komt. Welke klachten kregen we in 2025? En hoe gingen we ermee om?

**Een onafhankelijke klachtenfunctionaris**  
In 2025 laten de klachten verschillende trends zien, waarbij vooral de categorie 'communicatie en bejegening' en 'zorg/behandeling' centraal staan.

De rol van de onafhankelijke klachtenfunctionaris is in toenemende mate van belang en zij wordt steeds vaker in een vroeg stadium ingezet. Dit helpt om de klachtenafhandeling te verbeteren zowel in proces als in tijd.

De complexiteit van klachten is het afgelopen jaar toegenomen, melders zijn niet altijd tevreden over de afhandeling van de klacht. Een verschil in verwachting tussen naasten en wat Archipel kan bieden speelt hierin ook mee. Er zijn bij Archipel Thuis 8 klachten ingediend, waarvan 4 formeel bij de onafhankelijke klachtenfunctionaris. Deze klachten zijn opgepakt door de wijkverpleegkundige in samenspraak met de teamcoach. Alle klachten waren te herleiden naar bejegening en communicatie en verwachtingen uitspreken naar elkaar.

## Dit hebben we geleerd

We hebben geleerd dat eenduidige communicatie belangrijk is: onduidelijkheid leidt tot extra ruis. Ook zien we dat transparantie over wat wel en niet kan binnen de zorgverlening noodzakelijk blijft. Zeker ook in het kader van de schijf van vijf van samenredzaamheid. Tot slot merkten we dat het vroegtijdig in blijven zetten van de onafhankelijke klachtenfunctionaris helpt om nieuwe klachten te voorkomen of sneller op te lossen. Stuk voor stuk leerpunten die we meenemen in 2026. ■

### Trend van de incidenten over vier kwartalen bij Archipel

Type klacht	Q1 2025	Q2 2025	Q3 2025	Q4 2025
Zorg en behandeling	8	5	9	8
Bejegening/ communicatie	8	4	4	4
Overlast	0	0	0	0
Diefstal	2	0	2	1
Veiligheid	0	0	0	1
Facilitair	1	0	0	0
Vermissing	0	0	0	1
Overig	0	0	0	1
Totaal	19	9	15	16



# Reflectie eilandenraad

## Reflectie eilandenraad en cliëntenraad Archipel Thuis en Archipel Rinette

De centrale cliëntenraad Archipel, de ondernemingsraden, de vrijwilligersraad, de professionele adviesraad en de raad van toezicht vormen samen de eilandenraad van zorggroep Archipel. De bestuurders van zorggroep Archipel nemen deel aan de vergaderingen van de eilandenraad. Ook de cliëntenraad Archipel Thuis en Archipel Rinette heeft tijdens deze bijeenkomst haar inbreng geleverd. Vanuit deze gezamenlijke verantwoordelijkheid heeft de eilandenraad dit kwaliteitsbeeld besproken en voorzien van reflectie.

De eilandenraad spreekt waardering uit voor het eerste gezamenlijke kwaliteitsbeeld van de zorggroep. Het document geeft een breed en transparant overzicht van ontwikkelingen en inspanningen binnen zorggroep Archipel en laat zien dat kwaliteit organisatiebreed wordt opgepakt. Tegelijkertijd worden aandachtspunten benoemd die bijdragen aan verdere versterking van het kwaliteitsbeleid. De reflectie vormt daarmee niet alleen een terugblik op het afgelopen jaar, maar is ook richtinggevend voor de verdere ontwikkeling van kwaliteit binnen de organisatie.

De inbreng van de medezeggenschapsraden is duidelijk terug te lezen in het kwaliteitsbeeld, inclusief kritische aandachtspunten. Dat laat zien dat participatie serieus is genomen.

## Cliëntenperspectief en ervaren kwaliteit

In het kwaliteitsbeeld worden veel ontwikkelingen beschreven. De eilandenraad en de cliëntenraad

Archipel Thuis en Archipel Rinette vinden het belangrijk dat daarbij duidelijker zichtbaar wordt wat deze inspanningen concreet betekenen voor het dagelijks leven van cliënten. Het expliciet maken van de daadwerkelijke impact op cliënten blijft daarom een belangrijk aandachtspunt.

## Leren, monitoren en verbeteren

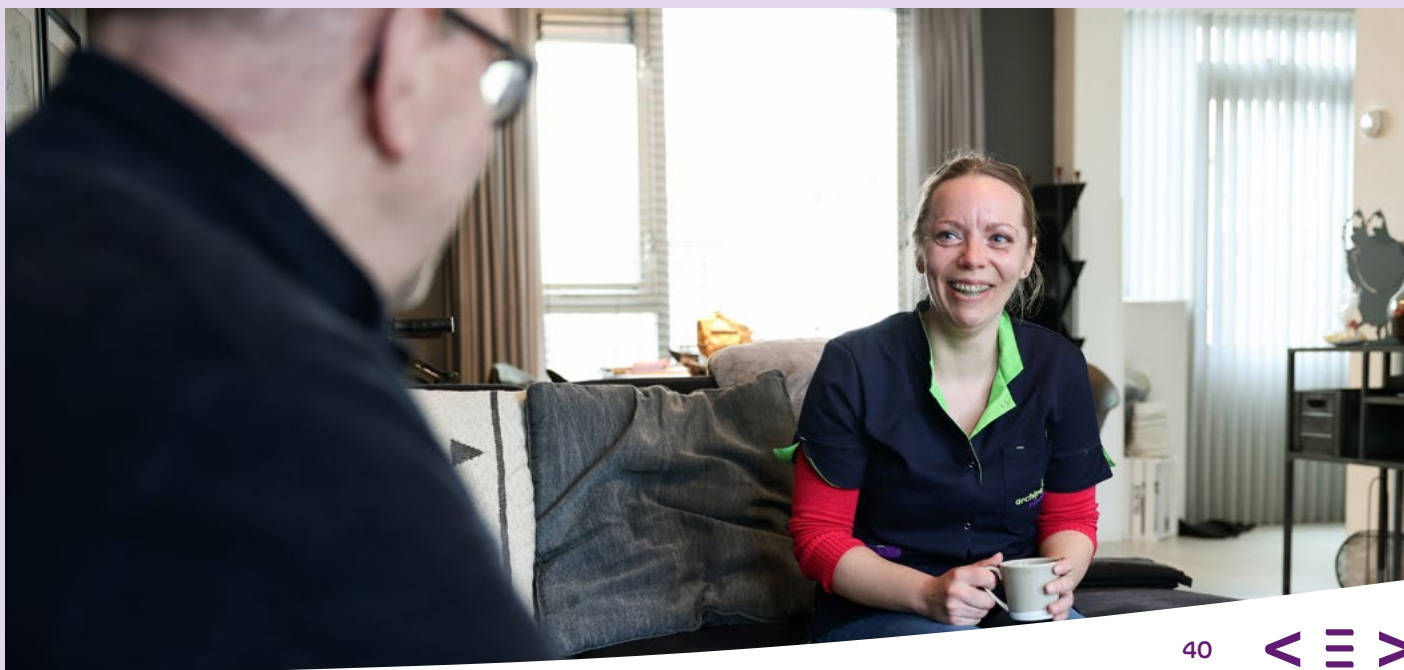
De cliëntenraad van Archipel Thuis en Archipel Rinette werkt met cijfers en monitoring om ontwikkelingen te volgen en te bespreken. De PDCA-cyclus functioneert in de praktijk goed en ondersteunt het proces van leren en verbeteren. Tegelijkertijd kan het lerende effect van deze werkwijze en de bijdrage van de cliëntenraad Archipel Thuis en Archipel Rinette aan kwaliteitsverbetering in het kwaliteitsbeeld nog nadrukkelijker zichtbaar worden

gemaakt. De eilandenraad benadrukt daarnaast het belang van een goed zichtbare PDCA-cyclus.

## Verbinding tussen visie en praktijk

Ook is het belang onderstreept van een duidelijke verbinding tussen de ambities van de organisatie en de dagelijkse praktijk van zorg, welzijn en ondersteuning. Daarbij is benoemd dat ambities soms vragen oproepen over de mate van concreetheid en uitvoerbaarheid. Het blijft daarom belangrijk om zichtbaar te maken hoe deze ambities in de praktijk worden vertaald naar het dagelijks werk.

Een open organisatiecultuur waarin collega's zich veilig voelen om signalen te delen en elkaar aan te spreken is daarbij een belangrijke voorwaarde voor verdere kwaliteitsontwikkeling.





### Impact op cliënten, collega's en vrijwilligers

De toenemende zorgcomplexiteit heeft impact op cliënten, collega's en vrijwilligers. Naast aandacht voor processen en structuren blijft het belangrijk oog te houden voor de menselijke en morele kant van zorg. Kwaliteit van bestaan ontstaat in het directe contact tussen collega en cliënt. Het vraagt blijvende aandacht hoe we hier in de praktijk vorm aan geven. Ruimte voor professionele reflectie en het bespreken van morele dilemma's helpt collega's om met deze complexiteit om te gaan en draagt bij aan goede en duurzame zorg. Bij ontwikkelingen rondom flexibele inzet van collega's wordt het belang van verbondenheid benadrukt. Continuïteit voor cliënten en het gevoel van thuishoren voor collega's in een team blijven belangrijke voorwaarden voor goede zorg. Vrijwilligers spelen daarbij een belangrijke rol in het welzijn van cliënten. Het is belangrijk dat hun positie binnen de organisatie duidelijk is en dat zij tijdig worden betrokken bij ontwikkelingen die voor hen relevant zijn.

### Toegankelijkheid van het kwaliteitsbeeld

Het kwaliteitsbeeld is een uitgebreid document. Tijdens de bijeenkomst is benoemd dat een beknopte en toegankelijke versie voor bewoners, naasten en andere geïnteresseerden kan bijdragen aan de leesbaarheid en het bereik van het document.

### Slot

De eilandenraad en de cliëntenraad Archipel Thuis en Archipel Rinette waarderen het kwaliteitsbeeld als een zorgvuldig en transparant document dat inzicht geeft in de ontwikkelingen binnen zorggroep Archipel. Tegelijkertijd biedt deze reflectie richting aan de verdere ontwikkeling van kwaliteit binnen zorggroep Archipel. ■

# Reflectie bestuurders zorggroep Archipel

Het kwaliteitsbeeld 2025 laat zien hoeveel inzet, betrokkenheid en professionaliteit er in zorggroep Archipel aanwezig is. Als raad van bestuur zijn wij trots op hoe hard en met hoeveel bevoegenheid onze collega's, vrijwilligers en partners zich dagelijks inzetten voor bewoners en cliënten. In een context van toenemende zorgzwaarte, arbeidsmarktkrapte en maatschappelijke druk blijven zij doen wat nodig is en vaak meer dan dat. Dat verdient oprechte waardering.

Tegelijkertijd vraagt juist die grote inzet om reflectie. We zien een organisatie met veel ambitie, energie en ideeën. Er gebeurt veel, op veel plekken tegelijk. Dat is een kracht, maar ook een risico. De spanning tussen ambitie en focus is voelbaar. Doen we alles wat mogelijk is en, belangrijker nog, doen we vooral datgene wat daadwerkelijk bijdraagt aan waarde voor bewoners en cliënten, voor collega's én voor de organisatie als geheel? Deze vraag raakt de kern van kwaliteit en vormt voor ons een belangrijk leerpunt. Het kwaliteitsbeeld maakt zichtbaar dat we soms sterk gericht zijn op activiteiten en projecten, terwijl het effect ervan nog onvoldoende scherp in beeld is. De stap van "we doen veel" naar "het maakt aantoonbaar verschil" kan en moet steviger worden gezet. Dat vraagt om heldere keuzes, prioritering en het durven stoppen met wat niet (meer) bijdraagt aan kwaliteit van bestaan. Niet alles wat goed bedoeld is, is per definitie waardevol. Deze reflectie nemen we nadrukkelijk mee in onze verdere sturing.

Een tweede belangrijk aandachtspunt is eigenaarschap. Het kwaliteitsbeeld is van ons allemaal, maar we merken dat het gezamenlijke gevoel van eigendom nog niet overal even sterk is. Kwaliteit is geen verslag

of systeem, maar iets wat dagelijks wordt gemaakt in het contact tussen collega en cliënt. Dat vraagt dat teams, leidinggevend en ondersteunende diensten zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor de inhoud én de betekenis van dit kwaliteitsbeeld. Als raad van bestuur zien wij het als onze opdracht om dit eigenaarschap te versterken: door duidelijk te zijn over richting en keuzes, maar ook door ruimte te geven voor professionele verantwoordelijkheid.

Daarmee samenhangend constateren we dat onze PDCA-cyclus nog onvoldoende krachtig wordt benut. Er wordt veel gemonitord, gemeten en besproken, maar het leren en bijsturen kan consistent en zichtbaarder. Met name de stap van 'check' naar 'act' verdient meer aandacht. Verbeterpunten worden benoemd, maar niet altijd structureel opgevolgd of geborgd. Het project 'focus op kwaliteit' en de verdere ontwikkeling van continu verbeteren bieden hiervoor een belangrijke basis, die we in 2026 steviger willen verankeren in het dagelijks werk.

Ook zien we dat het jaarplan meer richtinggevend kan zijn voor het kwaliteitsbeeld dan nu het geval is. Het jaarplan zou het startpunt moeten zijn voor keuzes, prioriteiten en sturing op kwaliteit. Daarmee wordt het kwaliteitsbeeld minder een terugblik en meer een logisch vervolg op de gezamenlijke koers die we hebben uitgezet. In 2026 willen we deze samenhang explicieter maken, zodat plannen, uitvoering, monitoring en reflectie elkaar versterken.

Tot slot realiseren wij ons dat kwaliteit niet alleen gaat over structuren, processen en cijfers, maar juist over betekenis, relaties en morele afwegingen. Kwaliteit

van bestaan ontstaat in het alledaagse: in aandacht, nabijheid en professionele ruimte. Dat vraagt om een open cultuur waarin leren vanzelfsprekend is, dilemma's bespreekbaar zijn en medewerkers zich gesteund voelen om het goede te doen, ook als dat niet altijd de makkelijkste weg is.

Dit kwaliteitsbeeld laat zien dat zorggroep Archipel een lerende organisatie is, met een stevig fundament en een duidelijke visie. Met meer focus, scherper zicht op effect, versterkt eigenaarschap en een consequente PDCA-cyclus willen wij die beweging verdiepen. Niet door méér te doen, maar door samen beter te kiezen. Dat zien wij als onze gezamenlijke opdracht voor de komende periode.

*Als raad van bestuur zijn wij trots op hoe hard en met hoeveel bevoegenheid onze collega's, vrijwilligers en partners zich dagelijks inzetten voor bewoners en cliënten*

<b>Katinka van Boxtel</b>	voorzitter raad van bestuur Archipel
<b>Maarten van Mierlo</b>	lid raad van bestuur Archipel
<b>Marlène Chatrou</b>	lid raad van bestuur Archipel
<b>Femke de Jong</b>	directeur-bestuurder Archipel Thuis en Archipel Rinette

# Bijlage: Bouwstenen

In alle hoofdstukken van het kwaliteitsbeeld zijn de bouwstenen uit het Generiek Kompas, samenwerken aan kwaliteit van bestaan terug te lezen. Bij een aantal onderwerpen zijn specifieke bouwstenen het belangrijkste.

## Bouwsteen 1:

### Kennen van wensen en behoeften

In deze bouwsteen draait het om de wensen en behoeften van de mensen die zorg en ondersteuning van ons krijgen. Bij zorggroep Archipel nemen we geen zorg uit handen als dat niet nodig is, maar vragen eerst de cliënt of bewoner en mantelzorgers om mee te denken. Via de Schijf van Vijf van samenredzaamheid geven we samen vorm aan de zorg en ondersteuning.

Uitgaan van wat iemand nog zelf kan en wil, is ook een belangrijk onderwerp binnen Vertrouwd Thuis met VPT. Hierbij vormen professionals voor de zorg en leefondersteuners voor welzijn één vertrouwd team, dat mensen helpt om zo lang mogelijk zelfstandig thuis te leven zoals ze zelf graag willen.

Ook initiatieven als zinvolle dagbesteding bij bedrijven buiten de zorg; en thuis zelf in beweging blijven met het beweegprogramma Digirehab, dragen eraan bij dat cliënten en bewoners een zo zelfstandig en gelukkig mogelijk leven leiden. Kortom, deze bouwsteen helpt ons om kwaliteit van bestaan centraal te zetten in alles wat we doen.

- Blz. 8 Schijf van vijf van samenredzaamheid**
- Blz. 11 Vertrouwd Thuis met VPT**
- Blz. 18 Terugblik commissie Kwaliteit & Veiligheid**
- Blz. 19 Samenwerken met bedrijven buiten de zorg**
- Blz. 20 Digirehab**

## Bouwsteen 2:

### Het bouwen van netwerken

Deze bouwsteen helpt ons om samen te werken met iedereen die een rol speelt of kan spelen in de ouderenzorg. Zo zorgen we samen met partners in de buurt dat hulp en zorg op één plek te vinden zijn. Zoals in Zuiderpark, waar bewoners op ons Ontmoet & Groetpleyn terecht kunnen voor verpleegkundige zorg. En met initiatieven als de WijkUPI!-teams creëren we een meer 'samenredzame' buurt waarin bewoners makkelijk en snel de hulp krijgen die ze nodig hebben.

En met onze expertisecentra, voor mensen met een complexe zorgvraag, zorgen we ervoor dat andere WLZ-instellingen in ons netwerk een beroep kunnen doen op onze expertise.

Een belangrijk onderdeel van het netwerk van mensen die zorg en ondersteuning van ons krijgen, zijn de mantelzorgers. We willen natuurlijk voorkomen dat zij zich overvraagd of overbelast voelen. Daarom hebben we in 2025 binnen Archipel Thuis gewerkt aan bewustwording op het thema communicatie. Want bij goede en passende zorg, hoort goede communicatie. Niet alleen met cliënten zelf, maar ook met hun mantelzorgers.

- Blz. 7 Samen leren we anders zorgen**
- Blz. 8 Samenwerken in de regio**
- Blz. 12 Communicatie met mantelzorgers**
- Blz. 14 Doorontwikkelen van onze expertisecentra**

## Bouwsteen 3:

### Het organiseren van het werk

Deze bouwsteen gaat over hoe we de zorg en ondersteuning die wij mensen bieden, zo goed mogelijk organiseren. Voor de mensen die onze zorg nodig hebben, en voor onze collega's. De zorg staat voor steeds grotere uitdagingen. Daarom moeten we anders gaan werken en anders gaan denken om zelfredzaamheid van mensen die zorg nodig hebben, te vergroten. Gelukkig kunnen wij als zorgprofessionals hier actief een rol in spelen.

In dit hoofdstuk, lees je hoe we dit aanpakken. Bijvoorbeeld door collega's op te leiden in het programma continu verbeteren van Yellow en Green Belt. Maar net zo goed via innovaties als de Nexsys bufferkast waarmee je automatisch ziet hoeveel medicatie er nog op voorraad is. En door te onderzoeken hoe we op onze locaties zo goed mogelijk omgaan met de tijd en het talent van collega's (Locatiekracht).

Deze bouwsteen helpt om ons werk goed en met plezier te kunnen doen én om de mensen die zorg en ondersteuning van ons krijgen en hun naasten, hierin te betrekken. Want alleen samen maken we de zorg klaar voor de toekomst.

**Blz. 16 Anders werken  
en anders denken**

**Blz. 22 Nexsys bufferkast**

**Blz. 26 Locatiekracht**

#### **Bouwsteen 4:**

---

### **Leren en ontwikkelen**

Bij de zorggroep Archipel investeren we in de ontwikkeling en het werkplezier van onze collega's. We zorgen voor een cultuur waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen en hun vakmanschap centraal staat.

In het Learning Management Systeem (LMS) hebben we onder andere specifieke e-learnings gemaakt die passen bij hun werkzaamheden. Ook is het skillslab herstart en wordt hier praktisch geoefend om bekwaam te blijven in de handelingen die in de wijk voorkomen.

GoodHabitz, een online platform vol cursussen, trainingen en opleidingen, helpt collega's om zich professioneel en mentaal te blijven ontwikkelen.

Deze bouwsteen helpt ons om zorgprofessionals ontwikkelingskansen te bieden en werkplezier te behouden. Collega's die houden van hun werk, gezien worden in hun talenten, en worden uitgedaagd om - klein of groot - de kwaliteit van bestaan van cliënten en bewoners te vergroten, dragen bij aan het vernieuwen van de zorg.

**Blz. 12 Onderzoek naar kwaliteit  
van zorg en bestaan (OWC)**

**Blz. 15 Archipel Leren  
en ontwikkelen en Learning  
Management Systeem (LMS)**

**Blz. 18 Jaar van de eerste  
adviesaanvraag aan de PAR**

**Blz. 27 Duurzame inzetbaarheid  
en GoodHabitz**

#### **Bouwsteen 5:**

---

### **Inzicht in kwaliteit**

Met dit kwaliteitsbeeld geven we inzicht in de manier hoe we het afgelopen jaar gewerkt hebben aan kwaliteit van bestaan. In elk hoofdstuk verwijzen we naar inspirerende verhalen uit zorggroep Archipel. Deze verhalen maken duidelijk welke impact ons werk heeft op de cliënten.

