

KWALITEITSBEELD

2025 - 2026



Het Laar | Aangenaam

WELKOM BIJ HET LAAR

Bij Het Laar werken medewerkers en vrijwilligers elke dag met passie aan een aangename dag voor onze (wijk) bewoners. Samen met hun naasten en onze vrijwilligers maken we werk van kwaliteit van bestaan – en doen we het elke dag een beetje beter.

In dit Kwaliteitsbeeld laten we zien waar we nu staan, welke resultaten we hebben bereikt en waar we naartoe willen. Het document is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met enerzijds sleutelfunctionarissen en anderzijds onze advies- en toezichthoudende organen: de bewonersraad, de verpleegkundige en verzorgende adviesraad, de ondernemingsraad, het vrijwilligersplatform en de raad van toezicht. Daardoor is er een breed draagvlak en herkenning.

DE HOOFDSTUKKEN IN DIT KWALITEITSBEELD ZIJN:

1. Het Laar: een nadere kennismaking
2. Het Generiek Kompas: samen werken aan kwaliteit van bestaan
3. De uitgangspunten van ons werk
4. De invulling van de bouwstenen van het Generiek Kompas
5. Een reflectie op onze kwaliteit
6. Ons perspectief voor volgend jaar (Kwaliteitsplan 2026)

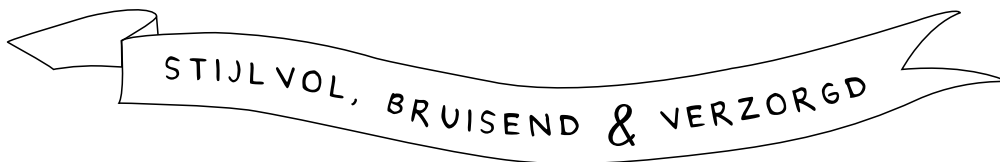
Met trots kijken we terug op wat we hebben bereikt – en met energie kijken we vooruit. Want bij Het Laar geloven we dat kwaliteit van bestaan nooit af is. Samen blijven we bouwen aan een plek waar het leven aangenaam is, elke dag opnieuw.



1. HET LAAR; EEN NADERE KENNISMAKING

Onze missie en kernwaarden

Onze missie is helder: "Aangenaam leven met Het Laar." Dat realiseren we door ook te zorgen voor "Aangenaam werken bij Het Laar." Want collega's die met plezier werken, dragen bij aan een fijne dag voor onze bewoners. We blijven trouw aan onze kernwaarden: stijlvol, bruisend en verzorgd. Deze waarden maken Het Laar uniek en versterken onze positie op de Tilburgse woon- en zorgmarkt voor ouderen.



Onze ambities

Samen met belanghebbenden hebben we drie hoofdambities vastgesteld:

- Aangenaam leven met Het Laar.
- Aangenaam werken bij Het Laar.
- Inzet op vernieuwing en verduurzaming.



Deze ambities geven richting aan onze ontwikkeling als woonzorgorganisatie én als werkgever.

Voor wie we er zijn

Het Laar is er voor vitale ouderen én ouderen met een zorg- en ondersteuningsvraag. We werken bij wijkbewoners aan huis en bieden een thuis aan bewoners van onze huur- en zorgappartementen.

Onze woonzorggebouwen en werkgebieden

Op onze locatie aan de Generaal Winkelmanstraat in Tilburg vind je vier woonzorggebouwen:

Laarzicht, Laarakker, Laarstede en Laarhoven.

- Laarzicht: voor vitale(re) ouderen.
- Laarakker: voor bewoners met somatische zorg- en ondersteuningsvragen.
- Laarstede en Laarhoven: voor bewoners met psychogeriatrische zorg- en ondersteuningsvragen.

Het Laar is een bruisende plek waar bewoners, hun naasten, medewerkers en vrijwilligers elkaar ontmoeten. Ons werkgebied omvat Tilburg en een deel van Goirle. Voor de wijkverpleging hanteren we een gebied met een straal van acht kilometer vanaf Het Laar.

Ons dienstenaanbod

We bieden diverse vormen van wonen en zorg: van lichte ondersteuning voor zelfstandig wonende ouderen tot en met intensieve verpleging en behandeling in een zorgappartement. Daarnaast kunnen bewoners gebruikmaken van hoogwaardige diensten om hun vertrouwde woon- en leefstijl voort te zetten.

Zorgdiensten	Woon- en verhuurdiensten
1. Wijkverpleging (Zvw)	1. Verhuur appartementen
2. Eerstelijnsverblijf (Zvw)	2. Verhuur logeerkamer
3. Casemanagement dementie (Zvw)	3. Verhuur ruimten aan externe dienstverleners (schoonheidssalon, kapsalon, fysiotherapie)
4. Begeleiding inclusief vervoer (Wmo)	4. Diensten Restaurant Chapeau!/Grand café
5. Begeleiding individueel en in groepsverband inclusief vervoer (Wlz)	5. Diensten ter bevordering van de dagbeleving op het gebied van vitaliteit, vermaak en verrijking
6. Modulair pakket thuis (Wlz)	6. Overige woondiensten (huismeester, schoonmaak, vervoer, winkel, receptie, e.d.)
7. Volledig pakket thuis in een huurappartement van Het Laar (Wlz)	
8. Verblijf met zorg (Wlz)	
9. Verblijf met zorg en behandeling (Wlz)	

2. HET GENERIEK KOMPAS ‘SAMEN WERKEN AAN KWALITEIT VAN BESTAAN’

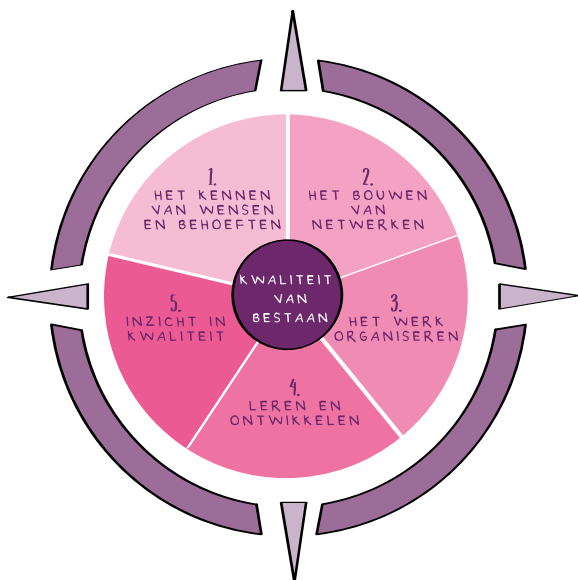
De ouderenzorg verandert. De nieuwe oudere heeft andere wensen. Daarnaast verandert de arbeidsmarkt door vergrijzing. Niet alle zorgvragen in de toekomst worden door zorgprofessionals opgevangen. Daarom maken we de beweging van “zorgen voor” naar “zorgen met.”

Het Generiek Kompas helpt ons bij deze verandering. Het is ons richtinggevend instrument om de kwaliteit van bestaan van bewoners centraal te stellen. Met respect voor wie iemand is, door open gesprekken te voeren, de kracht van samenwerking te benutten en ruimte te geven aan professionaliteit.

Het Kompas kent vijf bouwstenen. Bij Het Laar werken alle teams vanuit deze stevige basis:

- Het kennen van wensen en behoeften – We luisteren écht naar wat belangrijk is voor bewoners.
- Het bouwen van netwerken – Samen met familie, vrijwilligers en woon- en zorgprofessionals creëren we een sterk vangnet.
- Het werk organiseren – Slim en efficiënt, zodat er tijd is voor persoonlijke aandacht.
- Leren en ontwikkelen – We groeien continu, als team én als individu.
- Inzicht in kwaliteit – We meten, reflecteren en verbeteren elke dag.

Met ons kwaliteitsspel kijken teams elk tertiaal kritisch naar de zorg- en dienstverlening. We gebruiken gesprekken met bewoners, waarderingsonderzoeken en audits om verbeterdoelen te formuleren. Deze doelen komen op onze verbeterborden, zodat iedereen ziet waar we samen aan werken. Zo maken we stap voor stap het verschil.



3. DE UITGANGSPUNTEN VAN WAARUIT WE WERKEN

Bij Het Laar doen we er alles aan om een omgeving te creëren waarin bewoners, hun naasten, vrijwilligers én medewerkers zich thuis voelen. Onze uitgangspunten vormen samen met onze missie en kernwaarden de basis voor alles wat we doen. Ze geven richting aan hoe we invulling geven aan de bouwstenen van het Generiek Kompas en dragen bij aan kwaliteit van bestaan: aangenaam wonen en leven voor onze bewoners en aangenaam werken voor onze medewerkers en vrijwilligers.

Aangenaam wonen en leven

Het Laar is meer dan een woonzorgorganisatie: het is een gemeenschap. De samenstelling van onze bewonersgroep speelt een grote rol in hoe prettig het samenleven is. Daarom hanteren we een zorgvuldig toewijzingsbeleid voor onze appartementen. We zorgen voor een gezonde mix van vitale ouderen en ouderen met een zorgvraag.

- Vitale ouderen met een lichte ondersteuningsvraag (op moment van inhuizing minder dan 4 uur per week) wonen in Laarzicht.
- Ouderen met een zwaardere zorgvraag (op moment van inhuizing structureel meer dan 4 uur per week) vinden een plek in Laarakker B.
- In de zorgappartementen van Laarakker A, Laarstede en Laarhoven wonen bewoners met een zorgzwaartepakket vanaf ZZP 5VV.

Dit beleid zorgt voor een vitale, bruisende omgeving waarin het aangenaam wonen en (samen)leven is.

In 2025 is een start gemaakt met het strategisch huisvestingsplan. Dit plan is afgestemd op de behoeften van onze verschillende bewonersgroepen (persona's¹). In 2026 vormt dit plan de basis voor de verdere ontwikkeling van ons vastgoed. Hiermee houden we onze woonzorggebouwen aantrekkelijk, veilig en passend bij de wensen van onze bewoners. Zo blijven we inspelen op hun behoeften – nu en in de toekomst.

Aangenaam werken

Bij Het Laar geloven we dat goede zorg begint bij medewerkers en vrijwilligers die aangenaam werken. We willen dat zij zich fit, veerkrachtig en duurzaam inzetbaar voelen, en energie halen uit hun belangrijke werk.

Onze teams werken vanuit vakmanschap en eigenaarschap. We benutten de kennis en talenten van onze collega's optimaal, waardoor het werk niet alleen efficiënter en aantrekkelijker wordt, maar ook de kwaliteit van wonen en zorg stijgt.

Samen met onze leidinggevenden hebben we de bouwstenen voor leiderschap ontwikkeld. Deze bouwstenen zijn:

- Richting en perspectief.
- Verbinding.
- Vertrouwen.
- Eigenaarschap.
- Leren en experimenteren.

¹ Het werken met persona's is een 'hulpmiddel' om onze huisvesting en zorg- en dienstverlening zo goed als mogelijk af te stemmen op bewonersgroepen met vergelijkbare ondersteuningsvragen.

Zo zorgen we ervoor dat collega's zich gehoord en gezien voelen en dat teams nabijheid ervaren. Aangenaam werken is iets wat we samen vormgeven, elke dag opnieuw.

Zelf als het kan, thuis als het kan, digitaal als het kan

De zorg verandert. Ouderen willen meer regie, langer zelfstandig blijven en hechten aan kwaliteit van bestaan.

Daarom zetten wij in op:

- Zelf als het kan: we stimuleren eigen regie en zelf- en samenredzaamheid. Naastenparticipatie en vrijwilligers spelen hierbij een belangrijke rol.
- Thuis als het kan: we ondersteunen zelfstandig wonen met diensten zoals het volledig en modulair pakket thuis, wijkverpleging en eerstelijnsverblijf.
- Digitaal als het kan: technologische hulpmiddelen helpen bewoners om zelfstandig te blijven en maken zorg efficiënter.

Met deze aanpak houden we zorg toegankelijk voor wie het écht nodig heeft.

Inzet op technologie

Het Laar beschikt over een moderne ICT-infrastructuur en diverse applicaties die bijdragen aan kwaliteit van wonen, zorg en werken. We blijven investeren in het optimaal benutten van bestaande technologie en het implementeren van bewezen innovaties. Zo maken we het leven en werken makkelijker én beter.

Verduurzamen van onze bedrijfsvoering

Duurzaamheid is voor Het Laar een vanzelfsprekend onderdeel van onze bedrijfsvoering. We hebben de Green Deal Zorg 3.0 en de Green Deal Hart van Brabant 3.0 ondertekend en werken actief aan het verminderen van onze impact op milieu en klimaat. Jaarlijks tonen we via de Milieuthermometer Zorg dat we duurzaam werken op gebieden zoals inkoop, afval, voeding en gebouwbeheer. Met een Green Team en een milieucoördinator zorgen we ervoor dat duurzaamheid stevig verankerd is in onze organisatie.

4. DE INVULLING VAN DE BOUWSTENEN VAN HET GENERIEK KOMPAS

Bij Het Laar geloven we dat het leven van onze bewoners centraal staat. Elke dag werken we samen met bewoners, hun naasten en vrijwilligers om een omgeving te creëren waarin mensen zich thuis voelen, zich kunnen ontwikkelen en betekenisvol kunnen leven. Het Generiek Kompas helpt ons daarbij. We doen dat stap voor stap, steeds een beetje beter. Met het Generiek Kompas als gids bouwen we samen aan een toekomst waarin kwaliteit van bestaan voorop staat. We vertellen u graag hoe wij invulling geven aan de vijf bouwstenen:

- Bouwstenen 1 en 2 – Het kennen van wensen en behoeften en Het bouwen van netwerken – vormen onze doelen: zij geven richting aan wat wij belangrijk vinden voor bewoners.
- Bouwstenen 3 en 4 – Het werk organiseren en Leren en ontwikkelen – zijn onze middelen om die doelen waar te maken.
- Bouwsteen 5 – Inzicht in kwaliteit – is de reflectieve laag: hiermee kijken we naar onze resultaten en de voortgang. Deze bouwsteen komt uitgebreid aan bod in hoofdstuk 5.

4.1 HET KENNEN VAN WENSEN EN BEHOEFTE (BOUWSTEEN 1)

Werken met persona's

Om onze huisvesting en zorg- en dienstverlening beter af te stemmen op bewoners, hebben we samen met collega's en de bewonersraad onze persona's verder aangescherpt. Persona's geven ons een duidelijk beeld van wat wonen en samenleven voor verschillende groepen bewoners aangenaam maakt. Ze zijn een hulpmiddel om ons aanbod goed af te stemmen, maar in de praktijk blijft de vraag van elke unieke bewoner altijd centraal staan.

Een warm welkom via kernteams

Een goede match tussen de zorg- en ondersteuningsvragen van bewoners en onze woonvormen is belangrijk. Daarom leren we nieuwe bewoners al vóór hun inhuizing kennen. Onze kernteams nemen contact op – telefonisch of via een huisbezoek – om een beeld te krijgen van hun woon- en leefstijl, wensen en behoeften. Ook kijken we naar bestaande netwerken, zodat we die na inhuizing kunnen behouden en waar mogelijk uitbreiden. Zo zorgen we voor een warm welkom en een soepele start. Bij deze inventarisatie gaat eerst aandacht uit naar wat wonen voor de bewoner prettig maakt: vertrouwde gewoonten, rituelen, dagindeling, sociale contacten, hobby's en beweging. Natuurlijk bespreken we ook de benodigde zorg en ondersteuning. Deze werkwijze stimuleert samenwerking tussen onze woon- en zorgteams.

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Wij werken vanuit het gedachtegoed Positieve Gezondheid. Samen met bewoners en hun naasten voeren we open gesprekken over wat écht belangrijk is: kwaliteit van leven, meedoen, mentaal welbevinden, zingeving, lichamelijke functies en dagelijks functioneren. Zo ontdekken we wat iemand gelukkig maakt. De afspraken leggen we vast in het zorg- en leefplan, dat we minimaal één keer per jaar – of vaker indien nodig – samen herzien.

In de wijkverpleging gebruiken we de Omaha-methodiek. We houden altijd rekening met wat bewoners zelf kunnen en welke ondersteuning naasten bieden. Onze vrijwilligers en professionals sluiten hierop aan.

Via het familieportaal Caren kunnen bewoners hun naasten desgewenst inzage geven in het zorg- en leefplan.

Dagbeleving: ontmoeten, beleven, bewegen

In 2025 hebben we de organisatie van ons activiteitenaanbod vernieuwd om beter aan te sluiten op de wensen en behoeften van verschillende bewonersgroepen en daarbinnen nog meer maatwerk te kunnen leveren.

We werken met drie categorieën:

- Vitaliteit – activiteiten die bewegen stimuleren.
- Verrijking – activiteiten gericht op persoonlijke ontwikkeling en groei.
- Vermaak – activiteiten voor ontspanning en plezier.

Elke categorie heeft een regisseur die Laarbreed een overzichtelijk aanbod organiseert. Vanaf 2026 bieden we dit aanbod in nauwe samenwerking tussen wonen en zorg aan. Het doel: bewoners passend bij hun individuele vraag laten ontmoeten, beleven en bewegen ongeacht in welk woonzorggebouw zij woonachtig zijn. Dit aanbod draagt bij aan zelfstandigheid en zelfredzaamheid en helpt zorgvragen te voorkomen. Zo is Dagbeleving een belangrijke schakel in het anders organiseren van de zorg.

De bewonersraad reageert positief op de vernieuwde opzet van de dagbeleving. Woon- en zorgprofessionals kijken samen met de regisseurs van de dagbeleving niet alleen naar wat iemand nodig heeft, maar vooral naar wat mogelijk is. Binnen de thema's Vitaliteit, Verrijking en Vermaak creëren ze activiteiten die passen bij de wensen, behoeften en mogelijkheden van iedere bewoner. Zo zorgen we voor plezier, ontwikkeling en welzijn. Naast de drie V's (Vitaliteit, Verrijking en Vermaak) is er een vierde pijler: Verbinding. Regisseurs, woon- en zorgprofessionals, vrijwilligers, bewoners en hun naasten werken samen om de dagbeleving vorm te geven. Door deze samenwerking leren we van elkaar en kunnen we het aanbod continu ontwikkelen. Het resultaat? Een aangename en betekenisvolle dag voor elke bewoner.

Inzet van bewonerspanels

Met bewonerspanels halen we wensen en ideeën op. Onder leiding van een onafhankelijke voorzitter bespreken bewoners belangrijke thema's, zoals de transitie naar het anders organiseren van zorg, onze meerjarenambities en de ontwikkeling van horeca-dienstverlening. Zo geven bewoners actief richting aan verbeteringen en vernieuwingen in Het Laar.

Informatiebijeenkomsten voor (wijk)bewoners en hun naasten

Om goed zicht te krijgen op de wensen en behoeften van bewoners en hun naasten, organiseren we regelmatig informatiebijeenkomsten. In het voor- en najaar van 2025 spraken we samen over belangrijke thema's, zoals:

- Meer denken vanuit wonen en welzijn in plaats van uitsluitend vanuit zorg.
- Technologie inzetten om zelfredzaamheid te ondersteunen.
- Betrokkenheid van naasten bij de dagelijkse ondersteuning van bewoners.
- Het toenemende gebruik van restauratieve voorzieningen en deelname aan activiteiten, en de logistieke uitdagingen die dit met zich meebrengt.

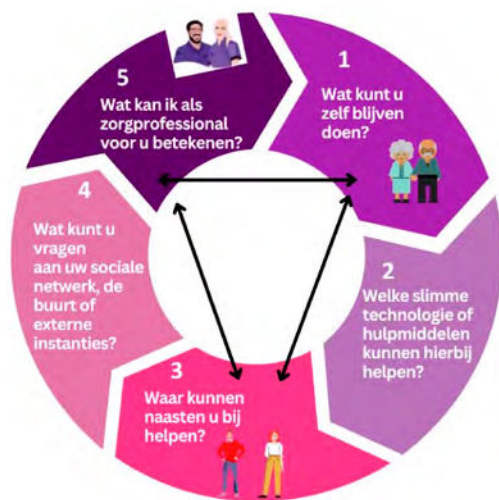
Tijdens deze bijeenkomsten gingen we in op vragen die leven bij bewoners en hun naasten. Zo leren we beter wat zij belangrijk vinden. Deze gesprekken helpen ons om steeds beter aan te sluiten bij hun wensen en behoeften.

4.2 HET BOUWEN VAN NETWERKEN (BOUWSTEEN 2)

Anders organiseren van de zorg

De ouderenzorg in Nederland staat voor grote uitdagingen. Samen met ouderen, hun netwerk en de samenleving zoeken we naar manieren om aangenaam oud te worden. Dat vraagt om een andere manier van kijken: niet alleen naar zorg, maar ook naar ieders bijdrage. Heldere verwachtingen zijn daarbij essentieel.

We maken de beweging van 'formele zorg als uitgangspunt' naar 'aansluiten bij wat bewoners en hun naasten zelf kunnen organiseren'. Het Generiek Kompas 'Samen werken aan kwaliteit van bestaan' ondersteunt deze verandering. Bij Het Laar doen we dit onder andere tijdens zorg- en leefplanbesprekingen, waarbij we werken met de 'schijf van vijf'. Deze helpt om de zelf- en samenredzaamheid in kaart te brengen aan de hand van vijf vragen:



1. Wat kunt u zelf blijven doen?
2. Welke hulpmiddelen ondersteunen de zelfredzaamheid?
3. Wat kan het sociale netwerk betekenen (eventueel met hulpmiddelen)?
4. Welke rol kunnen andere instanties spelen?
5. Wat kan de woon-/zorgprofessional van Het Laar bijdragen?

Naastenparticipatie – samen sterk

Naasten zijn van grote waarde voor bewoners én collega's. Zij maken het dagelijkse leven van onze (wijk) bewoners fijner en verlichten de taak van onze medewerkers. Met ons beleid voor naastenparticipatie hebben we verwachtingen helder gemaakt. We hebben een overzicht opgesteld van werkzaamheden waarbij naasten kunnen ondersteunen.

Ons uitgangspunt: het sociale netwerk van de bewoner behouden zoals thuis, en waar mogelijk verder versterken. Voorafgaand aan een inhuizing brengen we in een kennismakingsgesprek in beeld wie de naasten zijn en hoe zij betrokken waren. Deze betrokkenheid zetten we voort in Het Laar. Minimaal één keer per jaar, en vaker indien nodig, bespreken we de inzet van naasten. Afspraken leggen we vast in het zorg- en leefplan.

Hierin staat duidelijk:

- Wat samen met het netwerk en vrijwilligers wordt opgepakt.
- Waar aanvullende professionele ondersteuning nodig is.
- Hoe we deze professionele ondersteuning bieden.

Samen vormen bewoner, netwerk, vrijwilligers en professionals het dreamteam. Belangrijk is dat iedereen in het dreamteam weet wat het doel is van het team en hoe we samenwerken. Onze professionals letten daarbij op de balans tussen draagkracht en draaglast van het netwerk. Dit monitoren we tijdens de periodieke besprekingen.

De bewonersraad heeft samen met Het Laar het beleid voor naastenparticipatie ontwikkeld. In de ouderenzorg is samenwerking belangrijker dan ooit. Daarom betrekken we naasten actief bij de zorg en bij het invullen van de dag van onze bewoners. Met het principe ‘samen zorgen’ creëren we een aangename dag voor iedereen: bewoners, naasten, vrijwilligers én medewerkers. Zo maken we het leven bij Het Laar elke dag een beetje mooier. De implementatie van dit beleid is inmiddels gestart. Regelmatig delen we inspirerende voorbeelden van naasten die op hun eigen manier bijdragen. Hun betrokkenheid laat zien hoe waardevol samenwerking is voor de kwaliteit van bestaan.

Vrijwilligers onmisbaar in Het Laar

Vrijwilligers maken het leven voor bewoners van Het Laar kleurrijker. Zij brengen plezier, aandacht en extra mogelijkheden. Zij dragen daarmee in hoge mate bij aan aangenaam leven voor bewoners. We onderscheiden:

- Vrijwilligers die de bewoner persoonlijk ondersteunen: zij maken deel uit van het dreamteam en helpen bewoners om zoveel mogelijk eigen regie te behouden.
- Vrijwilligers voor activiteiten en extra services: zoals clubs, evenementen en de Laarbus voor vervoer.

Een belangrijk aandachtspunt is de samenwerking tussen teams en vrijwilligers. Onze aandachtsvelders vrijwilligers spelen hierin een sleutelrol. Zij zorgen voor goede afstemming en verdere professionalisering van de inzet van vrijwilligers.

In Het Laar geloven we dat een aangenaam leven ontstaat in verbinding met anderen. Familieleden, vrijwilligers en medewerkers, het dreamteam, leveren samen persoonsgerichte zorg- en dienstverlening. Het team is gericht op het behouden of waar mogelijk vergroten van de zelfredzaamheid van de bewoner.

Vrijwilligers zijn een essentieel onderdeel van het dreamteam. Vanuit de missie Aangenaam leven met Het Laar ondersteunen zij op vele manieren:


- Bieden van praktische ondersteuning.
- Bieden van persoonlijke aandacht.
- Begeleiden van en invulling geven aan activiteiten.
- Versterken van de woonleefgemeenschap (sociale cohesie).
- Inzet voor woon- en beheer gerelateerde werkzaamheden.

Naastenparticipatie speelt een belangrijke rol om aangenaam te kunnen wonen en (samen)leven in Het Laar. Naasten brengen vertrouwde, persoonlijke aandacht en de levensgeschiedenis mee en zijn een waardevolle schakel in het dagelijks leven van de bewoner. Hun betrokkenheid draagt bij aan een veilige en herkenbare woon- en leefomgeving waarin de bewoner zichzelf kan blijven.

Samen vormen naasten, vrijwilligers en medewerkers een netwerk rondom iedere bewoner, waarin iedereen vanuit zijn eigen kracht bijdraagt. Dit samenspel maakt Het Laar tot een plek waar mensen zich gezien, verwelkomd en verbonden voelen.

Buurtspel: samen bouwen aan een sterk netwerk

Bij Het Laar geloven we in de kracht van verbinding. Daarom werken we met het Buurtspel: een speelse en effectieve manier om het sociale netwerk van bewoners zichtbaar te maken én uit te breiden. Het spel stimuleert naastenparticipatie en zorgt ervoor dat bewoners elkaar beter leren kennen. In Laarzicht spelen bewoners het spel onderling, terwijl bewoners van de andere woonzorggebouwen dit samen met hun naasten doen. Zo versterken we de band tussen bewoners en hun familie en vrienden. Het resultaat? Een zorgzame gemeenschap waarin mensen naar elkaar omkijken, elkaar steunen en samen het leven mooier maken.



BUURTSPEL

NAAM: _____

APPARTEMENT NUMMER: _____

ONTMOETEN

TOT WELKE LEEFTIJDGROEP BEHOORT U?

70 - 74 75 - 79 80 - 84

85 - 89 90 - 94 >94

WOONT U ALLEEN OF SAMEN?

HOE HETEN UW BUREN? (2 DEUREN VAN U)

HOEVEEL MENSEN KENT U (ECHT) IN HET LAAR?

HOELANG WOONT U AL IN HET LAAR?

HEBT U OOIET IETS SAMENGEDAAN (KOFFIEDRINKEN, NAAR EEN ACTIVITEIT) EN HOE WAS DAT?

WAT VINDT U LEUK OM TE DOEN EN HOE GAAT DAT?

WELKE ACTIVITEITEN NEEMT U AAN DEEL BINNEN OF BUITEN HET LAAR?

HOE ZOU IEMAND DIE U GOED KENT, U OMSCHRIJVEN?

ZOU U EEN BIJDRAGE WILLEN LEVEREN AAN ACTIVITEITEN IN HET LAAR?

WAT ZIJN DE REDENEN ALS U MINDER DEELNEEMT AAN ACTIVITEITEN?

WAT GAAT U MAKKELIJK AF EN BENT U TROTS OP?

WELKE ONDERWERPEN HEBBEN UW NATUURLIJKE INTERESSE (PRAAT U MAKKELIJK OVER OF WILT U MEER VAN WETEN)?

WAT ZOU U NOG OVER UZELF WILLEN VERTELLEN?

WIE KENT U?

KUNT U UW RELATIES IN KAART BRENGEN? PROBEER ZOVEEL MOGELIJK MENSEN TE NOEMEN. HOE NABIJ STAAN DEZE MENSEN TEN OPZICHTE VAN U? (DICHTERBIJ OF VERDER WEG) WIE WONEN HIERVAN IN HET LAAR? (IN GROEN)

FAMILIE

VRIENDEN

KENNISSEN

OUD-BUREN

HULPVERLENERS

HET LAAR

EEN GOEDE BUUR

WIE HEEFT DEZELFDE HOBBY'S ALS U/VINDT DEZELFDE DINGEN LEUK?

WAT ZOU U VOOR UW BUURVROUW/BUIJRMAN KUNNEN BETEKENEN?

WAAR ZOU U ZELF AF EN TOE WAT HULP BIJ KUNNEN GEBRUIKEN?

Samenwerking tussen zorgteams, praktijkverpleegkundigen en behandelaars

Het Laar biedt zowel huur met zorg, verblijf met zorg als verblijf met zorg en behandeling. Voor de eerste twee categorieën ligt de medische eindverantwoordelijkheid bij de eigen huisarts. Voor bewoners die ook behandeling ontvangen van Het Laar, is dit belegd bij de specialist ouderengeneeskunde.

De inzet van (para)medici wordt grotendeels ingekocht bij een collega-zorgaanbieder in de regio. Om deze samenwerking soepel te laten verlopen, spelen onze praktijkverpleegkundigen een sleutelrol. Zij ondersteunen zowel huisartsen als specialisten ouderengeneeskunde en nemen veel taken over, zoals consulten voor CVRM, COPD, diabetes en kwetsbare ouderenzorg. Ook voeren zij controles uit en beoordelen labuitslagen, die zij waar nodig terugkoppelen aan de medisch eindverantwoordelijken. Dit bespaart tijd en zorgt voor efficiënte zorg.

Voor onze zorgteams is de praktijkverpleegkundige het eerste aanspreekpunt. Via triage bepalen zij samen met collega's of inzet van een arts of specialist ouderengeneeskunde nodig is. Zo houden we de zorg doelmatig en betaalbaar. Daarnaast coachen onze praktijkverpleegkundigen de teams op inhoudelijke onderwerpen. De praktijkverpleegkundigen verzorgen vaccinaties en coördineren acties bij infectieziekten in samenwerking met deskundigen uit het ziekenhuis. Ook vervullen zij de rol van eerstverantwoordelijke Wet Zorg en Dwang (WZD). Kortom: ook zij zijn onmisbaar in het waarborgen van kwaliteit en veiligheid.

Samenwerking in de regio

De Transitietafel

Het Laar werkt samen met tien andere ouderenzorgorganisaties aan het programma 'Samen richting geven aan ouderenzorg in Midden-Brabant'. Hierin zetten we gezamenlijk in op drie pijlers:

- Voorkomen van zorg.
- Anders invullen van zorg.
- Een sterke regio.

Overige samenwerkingen

Daarnaast is Het Laar actief in diverse netwerken, zoals het Zorgnetwerk Midden-Brabant, het Lerend netwerk, de Zorgacademie, het Geriatrisch Netwerk, het Dementie Netwerk en het Netwerk Palliatieve Zorg. We werken nauw samen met huisartsenpraktijken, ziekenhuishygiënisten, gemeenten, welzijnsorganisaties, zorgkantoren, zorgverzekeraars, woningcorporaties en partners in de Green Deal Hart van Brabant 3.0.

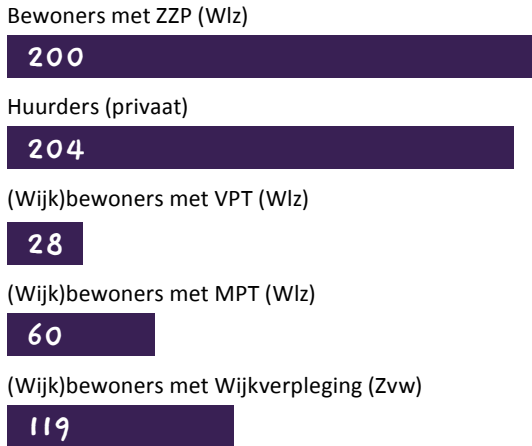
Deze samenwerkingen versterken niet alleen de kwaliteit en veiligheid van onze zorg, maar dragen ook bij aan een duurzame bedrijfsvoering. Samen maken we het verschil – voor onze bewoners, hun naasten en de hele regio.

4.3 HET WERK ORGANISEREN (BOUWSTEEN 3)

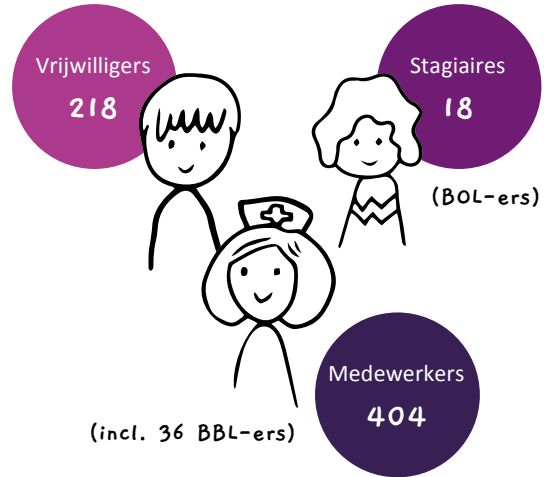
'Aangenaam leven met Het Laar' mogelijk maken!

Bij Het Laar doen we dat samen – met onze bewoners, hun naasten, onze onvermoeibare vrijwilligers en natuurlijk onze bevlogen collega's. Elke dag opnieuw zetten we ons in om kwaliteit van bestaan waar te maken en het elke dag een beetje beter te doen.

Doelgroepsamenstelling



Samenstelling collega's



Bovenstaande getallen betreffen de situatie op 31 december 2025.

Samenstelling van de personele formatie

Het team Mens & Ontwikkeling ondersteunt alle teams van Het Laar bij het behouden van een evenwichtige personeelsformatie. Dat betekent: voldoende mensen én de juiste mensen (deskundigheid, leeftijd, attitude).

In de zorg- en dienstverlening stemmen we de formatie voortdurend af op de behoeften van onze bewoners. We zien de afgelopen jaren een verschuiving in de verhouding tussen 'cliëntgebonden' en 'niet-cliëntgebonden' medewerkers. Dat is logisch: wonen en woongerelateerde diensten worden steeds belangrijker om bewoners te ondersteunen in hun zelfredzaamheid.

PERSONELE KENGETALLEN

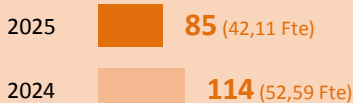
Totale formatie (in loondienst)



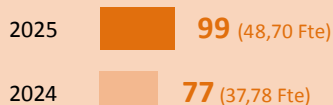
Verhouding cliëntgebonden en niet-cliëntgebonden medewerkers



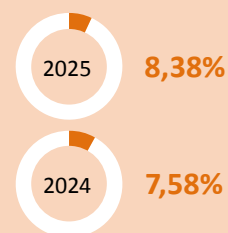
Instroom



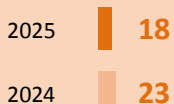
Uitstroom



Ziekteverzuim (excl. zwangerschap)



Stagiaires (BOL-ers)



Vrijwilligers



KWALIFICATIENIVEAUS ZORG

	2025	2024
Zorghulp	17,74 Fte	20,67 Fte
Verzorgende/helpende	32,39 Fte	37,32 Fte
IG-Verzorgende	77,53 Fte	76,76 Fte
Verpleegkundige MBO	32,24 Fte	33,60 Fte
Verpleegkundige HBO	12,30 Fte	13,52 Fte
Verpleegkundig specialist	0,56 Fte	0,65 Fte
(GZ)-Psycholoog	1,11 Fte	0,83 Fte
Specialist ouderengeneeskunde/basisarts	0,76 Fte	0,36 Fte

Aansluiten op persoonlijke voorkeuren en talenten

Wij vinden het belangrijk dat collega's kunnen werken op een plek waar hun hart ligt. Tijdens de onboarding luisteren we naar hun wensen en we proberen hen in te zetten bij de bewonersdoelgroep van hun voorkeur. Daarnaast zorgen we voor:

- Een helder inwerkprogramma.
- Goede samenwerking tussen team en vrijwilligers.
- Duidelijke instructies voor gebruik van systemen en innovaties.

De aanwezigheid van kwaliteitsverpleegkundigen en seniorverpleegkundigen in elk zorgteam zorgt voor nabijheid en verhoogt de kwaliteit van zorg én werk.

Als ondernemingsraad vinden we het belangrijk dat het werk goed en duidelijk is georganiseerd.

Dat betekent:

Heldere taakverdeling: Iedereen weet wat zijn rol is. Kwaliteitsverpleegkundigen letten op kwaliteit en vernieuwing, senior verpleegkundigen begeleiden collega's, en verzorgenden doen de dagelijkse zorg.

Samenwerking in het team: We werken niet alleen met elkaar, maar ook met onze vrijwilligers en de (para)medici van Thebe. Zo zorgen we samen voor bewoners.

Slim plannen: Goede roosters en overlegmomenten zijn nodig, zodat het werk haalbaar blijft en iedereen zijn werk goed kan doen.

Hulpmiddelen inzetten: Denk aan technologie en praktische oplossingen die bewoners helpen om zoveel mogelijk zelf te doen. Dat maakt hen sterker en geeft vrijheid.

De ondernemingsraad kijkt mee of deze manier van werken past bij de visie van Het Laar:

Aangenaam wonen voor onze bewoners én aangenaam werken voor onze collega's.

Aangenaam werken bij Het Laar

Het team Mens & Ontwikkeling werkt langs verschillende actielijnen om werken bij Het Laar aantrekkelijk te maken:

- Vinden, boeien en binden van collega's.
Onze voordeur staat wagenwijd open voor nieuwe collega's, en we doen er alles aan om hen via een fijne en uitdagende werkomgeving lang(er) aan Het Laar te binden. We bieden hiertoe aantrekkelijke ontwikkelpaden, niet alleen voor carrièrestappen, maar ook voor functies op een lager kwalificatieniveau.
- Ruime opleidings- en ontwikkelmogelijkheden.
Meer dan 2% van onze totale loonsom investeren we in scholing. We rusten medewerkers en vrijwilligers toe om te kunnen omgaan met veranderende bewonersdoelgroepen en complexere zorgvragen. Ook leren we hun hoe zij bewoners kunnen helpen hun netwerk op te bouwen en te onderhouden, zodat zij langer zelfstandig blijven.
- Gezonde werk-privébalans.
We werken aan gezond roosteren en zetten in op verzuimpreventie. Daarbij proberen we inzet van personeel buiten loondienst (ZZP-ers) zoveel mogelijk te voorkomen.
- Nieuwe functies en inclusie.
We ontwikkelen functies die passen bij onze transitie, zoals de woonbegeleider, en bieden kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld via Prins Heerlijk).
- Slimme innovaties en technologie.
We zoeken continu naar technologieën die onze professionals ontlasten en bijdragen aan kwaliteit van zorg en leven. Het gebruik van de Floortje app stimuleren we om onze collega's daarbij te helpen. Daarbij besteden we aandacht aan digitale vaardigheden van collega's, bewoners en hun naasten.

Versterking van de organisatie

Om 'Aangenaam werken bij Het Laar' en 'Anders organiseren van de zorg' kracht bij te zetten, hebben we eind 2025 extra collega's aangesteld:

- In de zorgsector is het aantal managers zorgteams uitgebreid van drie naar vijf, zodat er meer persoonlijke aandacht en ondersteuning is voor onze collega's in de zorgteams.
- In de sector wonen is de functie van assistent-manager wonen doorontwikkeld naar beleidsmedewerker wonen om verbeteringen door te voeren, de samenwerking met zorg te versterken en te werken aan verduurzaming.
- De tijdelijke functie kwartiermaker ondersteunt de organisatorische veranderingen die noodzakelijk zijn voor de implementatie van de nieuwe aanpak van dagbeleving.
- Het team Mens & Ontwikkeling heeft een nieuwe adviseur leren & ontwikkelen, die vanaf eind 2025 wordt ondersteund door een medewerker leren & ontwikkelen. Daarnaast is er ingezet op een extra adviseur mens & ontwikkeling.
- Omwille van continuïteitsverbetering is de solistische functie van salarisadministratie uitbesteed. Aan het team Mens & ontwikkeling is de functie keyuser salarisadministratie toegevoegd.
- Tot slot bereiden we een uitbreiding van het ICT-team voor, om technologie nog beter in te zetten in onze zorg- en dienstverlening.

We zijn trots op deze versterking van onze organisatie.

Cyclisch werken aan het verhogen van de veiligheid

Bij Het Laar zetten we ons elke dag in om de veiligheid van bewoners, medewerkers en vrijwilligers te verbeteren. Dit doen we cyclisch en samen. Incidentmeldingen – zowel met betrekking tot (wijk)bewoners als medewerkers – worden zorgvuldig opgevolgd. Onze zorgteams hebben aandachtsvelders die, samen met hun collega's, meldingen analyseren en omzetten in verbeteracties. Zo leren we continu.

Ook op het gebied van informatiebeveiliging nemen we onze verantwoordelijkheid. In een wereld waarin digitalisering toeneemt, groeit ook het risico op cyberaanvallen. Daarom besteden we veel aandacht aan bewustwording en veilig gedrag bij het omgaan met privacygevoelige gegevens. We zorgen voor een stevige beveiliging van onze systemen en applicaties. Een speciale commissie stelt op basis van periodiek, met het managementteam uitgevoerde risicoanalyses, prioriteiten met betrekking tot de te treffen verbetermaatregelen. Bovendien werken we samen met een externe specialist op het gebied van privacy en security om onze bedrijfsvoering extra te beschermen.

In ons jaarlijkse bestuursverslag vind je een uitgebreide risicoparagraaf. Hierin beschrijven we per risicocategorie – zoals fraude of een ziekteverwekker – welke maatregelen we hebben genomen om deze risico's zoveel mogelijk te beperken. Deze paragraaf wordt elk jaar geactualiseerd in overleg met onze stakeholders, waaronder het managementteam en de raad van toezicht.

Innovaties die het verschil maken

Het Laar omarmt vernieuwing! We hebben diverse good practices² ingevoerd die bijdragen aan toekomstbestendige, langdurige zorg. Denk aan slimme hulpmiddelen en technologieën die de zelfredzaamheid vergroten, het leven van bewoners comfortabeler maken en/of het werk van medewerkers verlichten.

Bijvoorbeeld:

- Slimme hulpmiddelen zoals de heupairbag, slimme medicijndispenser en flash glucose monitoring.
- Comfort verhogende oplossingen zoals verzorgend wassen, slimme nachtzorg en de zelfredzaamheidskoffer.
- Duurzame initiatieven zoals recyclebare wegwerphandschoenen (Gloovy).

Met deze innovaties maken we zorg slimmer, veiliger en mensgerichter.

² De term "good practices" verwijst naar door het Zorgkantoor VGZ geïnventariseerde bewezen en succesvolle voorbeelden van goede zorg voor de (wijk)bewoner, tegen lagere kosten.

Samen beslissen, samen groeien

Bij Het Laar geloven we dat inspraak, samenspraak en tegenspraak leiden tot betere besluiten en meer draagvlak. Jaarlijks stellen we met input van diverse sleutelfunctionarissen en onze adviesorganen een kaderbrief en kwaliteitsplan op, gebaseerd op onze meerjarenambities. Zo houden we focus op onze ontwikkeling als woonzorgaanbieder én werkgever.

We hebben vier actieve organen die meedenken en meepraten over ons beleid:

- De bewonersraad.
- De ondernemingsraad.
- De verpleegkundige en verzorgende adviesraad.
- Het vrijwilligersplatform.

Om besluitvorming te versnellen en de invloed van deze organen te vergroten, betrekken we hen vroegtijdig bij beleidsontwikkelingen. De bestuurder onderhoudt actief contact met deze raden, zodat wensen en behoeften van bewoners, medewerkers en vrijwilligers tijdig worden besproken. In het bestuursverslag leggen de organen jaarlijks verantwoording af over hun bijdrage.

4.4 LEREN EN ONTWIKKELEN (BOUWSTEEN 4)

Het kwaliteitsspel: samen reflecteren en verbeteren

Bij Het Laar geloven we dat kwaliteit van bestaan begint bij aandacht voor elkaar en het lef om het elke dag een beetje beter te doen. Daarom werken onze teams continu aan leren en verbeteren. Niet omdat het moet, maar omdat we samen geloven in beter.

Drie keer per jaar nemen we tijdens de tertiaalbesprekingen bewust tijd en ruimte om samen stil te staan bij wat goed gaat en wat beter kan. Dit doen we met het kwaliteitsspel: een praktische en inspirerende manier om rust, focus en energie te brengen in ons werk.

De echte verbetering ontstaat in het contact tussen bewoners, hun naasten, vrijwilligers en collega's. Zij zien dagelijks wat slimmer, efficiënter of gewoon beter kan. Dat maakt de praktijk onze belangrijkste bron van vernieuwing. Teams stellen verbeterdoelen op basis van deze inzichten én op basis van uitkomsten van kwaliteitsmetingen, zoals:

- Meldingen van incidenten (bewoners en medewerkers).
- Interne kwaliteitsenquêtes.
- Klachtenregistraties.
- Risico-inventarisaties.
- Informatie over de teamsamenstelling, zoals verzuim, verloop en vacatures.
- Audits.
- Onafhankelijke waarderingsonderzoeken.

Bevorderen van een leercultuur

Een veilige leercultuur: ruimte om te groeien

Bij Het Laar stimuleren we collega's en teams om zich continu te ontwikkelen. In 2024 zijn we gestart met het uitwerken van onze visie op een sterke leercultuur. Die begint bij een veilige omgeving waarin medewerkers mogen experimenteren en leren. Nieuwsgierigheid en talent vormen de basis. We sluiten steeds meer aan bij wat collega's drijft en waar hun kracht ligt. Onze leiderschapsstijl ondersteunt dit.

Ruimte voor reflectie

We vinden het belangrijk dat collega's weten hoe bewoners en hun naasten onze zorg- en dienstverlening ervaren. Het spelen van het kwaliteitsspel geeft teams inzicht in wat goed gaat en wat beter kan. Zo ontstaat ruimte voor reflectie en prioritering. Samen kiezen teams verbeterpunten en vertalen die naar haalbare acties. Experimenteren hoort daarbij: het is de weg naar voortdurende kwaliteitsontwikkeling.

Lerend netwerk: samen sterker

Het Laar werkt samen met andere zorgaanbieders in Midden-Brabant, zoals Maria-Oord, 't Heem, Amaliazorg en De Leyhoeve. In dit lerend netwerk delen we kennis, consulteren we elkaar en werken we aan benchmarking en intervisie. Zo versterken we samen persoonsgerichte en verantwoorde zorg.

Bij Het Laar vinden we het belangrijk om continu te werken aan verbetering. Samen met bewoners, hun naasten en onze vrijwilligers zetten we ons in voor kwaliteit van bestaan. Als verpleegkundige en verzorgende adviesraad (VVAR) denken wij actief mee over beleid dat de kwaliteit van wonen en zorg versterkt. Wij geloven dat leren en ontwikkelen onderdeel moet zijn van ons dagelijks werk. Daarom creëren we kansen om samen te groeien en het werk slimmer en beter te organiseren. Dit doen we op verschillende manieren:

Via het kwaliteitsspel: Teams gebruiken het Kwaliteitsspel om met elkaar in gesprek te gaan over wat goed gaat en wat beter kan. Op een leuke en laagdrempelige manier brengen we successen en verbeterpunten in beeld. Zo houden we elkaar scherp en blijven we samen leren.

Via de verbeterborden: In elk team hangt een verbeterbord. Hierop staan onze verbeterdoelen uitgewerkt in kleinere acties, inclusief wie verantwoordelijk is en wanneer het gebeurt. Dit maakt het overzichtelijk en helpt ons om stap voor stap het werk slimmer en beter te organiseren.

Via deskundigheidsbevordering: We investeren in kennis en vaardigheden. Medewerkers krijgen volop kansen om zich te ontwikkelen via scholingen, trainingen en het delen van kennis binnen en tussen teams. Zo zorgen we ervoor dat iedereen kan groeien en bijdragen aan de beste zorg.

Samen maken we het verschil. Elke dag een beetje beter – voor onze bewoners, hun naasten en elkaar.

Digitaal Leerplein

Leren en ontwikkelen is bij Het Laar altijd binnen handbereik. Via ons digitale Leerplein hebben medewerkers toegang tot een moderne leeromgeving die hen ondersteunt in hun professionele groei. Hierdoor blijven zij up-to-date in hun vakgebied en kunnen zij hun bekwaamheid aantonen.

Dankzij onze collectieve overeenkomst met het V&VN Kwaliteitsregister worden geaccrediteerde scholingen automatisch geregistreerd. Dit geeft onze BIG-geregistreerde zorgcollega's (verpleegkundigen en (para)medici) een duidelijk bewijs van hun deskundigheid. Dit draagt bij aan vertrouwen en kwaliteit.

Opleidingsplan – Hoe dragen we bij aan vakmanschap?

Bij Het Laar vinden we het belangrijk dat onze collega's goed voorbereid zijn op de steeds complexere zorg- en ondersteuningsvragen. Daarom inventariseren we jaarlijks Laarbreed de opleidingsbehoeften. Zo zorgen we ervoor dat medewerkers niet alleen nu, maar ook in de toekomst duurzaam inzetbaar blijven.

Teams sluiten bij deze inventarisatie aan op de ontwikkelopgaven uit de kaderbrief en het kwaliteitsplan. Managers beoordelen de voorstellen en nemen passende opleidingsbehoeften op in het jaarlijkse opleidingsplan. De kosten hiervan zijn onderdeel van onze exploitatiebegroting. Zo investeren we samen in vakmanschap.

5. EEN REFLECTIE OP ONZE KWALITEIT (BOUWSTEEN 5)

Trots op onze keurmerken

Du-co certificering: Een primeur in Nederland!

Op 5 en 6 november 2025 vond de du-co audit plaats bij Het Laar. Du-co is het nieuwe certificeringsprogramma voor de langdurige zorg en vervangt het PREZO VV&T keurmerk. Het Laar is trots: wij zijn de eerste organisatie in Nederland die op basis van dit vernieuwde programma is gecertificeerd! De auditoren zagen hoe bewoners en wijkbewoners zich thuis voelen bij Het Laar. Ze spraken met trotse medewerkers en vrijwilligers die met plezier werken. Onze kernwaarden – stijlvol, bruisend en verzorgd – zijn duidelijk voelbaar. Het Laar straalt gastvrijheid uit en heeft continu aandacht voor leren en verbeteren.

Zilveren certificaat Milieuthermometer Zorgsector

In 2025 hebben we ons zilveren certificaat behouden binnen de Green Deal Hart van Brabant. Een mooie bevestiging van onze inzet voor duurzaamheid en daarmee een groene toekomst.

Waardering die ons raakt

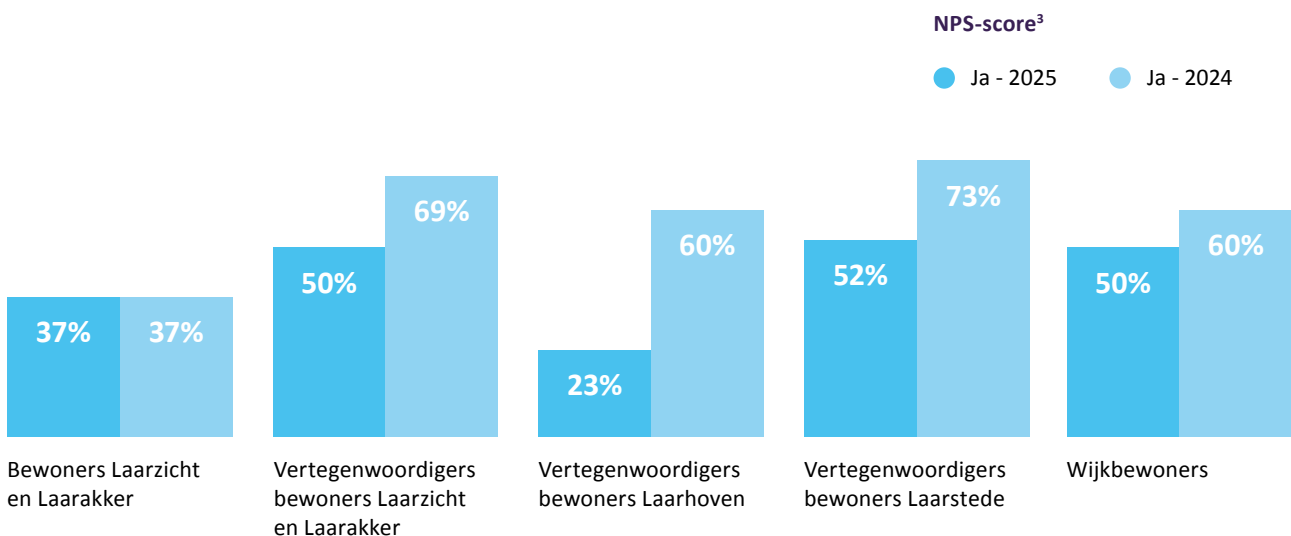
Bewoners en hun naasten delen hun ervaringen op zorgkaartnederland.nl. De waarderingen maken ons trots:

- Verpleeghuiszorg: 42 keer beoordeeld in 4 jaar, gemiddeld 8,0.
- Wijkverpleging: 91 keer beoordeeld in 4 jaar, gemiddeld 8,8.

Onafhankelijke waarderingsonderzoeken

In het najaar van 2025 voerde een onafhankelijk bureau tevredenheidsmetingen uit onder bewoners, contactpersonen en cliënten van de thuiszorg. De waardering voor onze zorg is hoog. Ook medewerkers en vrijwilligers worden regelmatig bevraagd, zodat we blijven leren en verbeteren.

IN HOEVERRE ZOU U DEZE ZORGAANBIEDER AANBEVELEN BIJ ANDERE MENSEN IN DEZELFDE SITUATIE? (WLZ/ZVW)



³ NPS-score: Deze score betreft de waarschijnlijkheid op een schaal van 0-10 dat men Het Laar aanbeveelt bij familie/vrienden (score 0-5: critcasters; score 6-7: neutraal tevreden; score 8-10: promotors). De NPS-score komt tot stand door het percentage critcasters van het percentage promotors af te trekken. De scores kunnen lopen van -100% tot en met 100%.

Interne metingen

Naast externe onderzoeken houden we zelf de vinger aan de pols. In 2025 stonden interne metingen onder andere in het teken van:

- Persoonsgerichte zorg en ondersteuning.
- Kwalitatief veilige zorg.
- Valpreventie.
- Medicatieveiligheid.
- Wondzorg, mondzorg en infectiepreventie.
- Wet zorg en dwang.
- Personeelssamenstelling.

Bevindingen voortvloeiend uit deze interne metingen worden teruggekoppeld naar de teams. De interne metingen laten in 2026 een lagere waardering zien dan in 2025. Deze uitkomsten worden betrokken bij de tertiaalbesprekingen en vormen aanleiding om gerichte verbeteracties te bepalen, in lijn met onze voortdurende focus op leren en verbeteren.

RESULTATEN MET BETREKKING TOT 'PERSOONSGERICHTE ZORG EN ONDERSTEUNING'

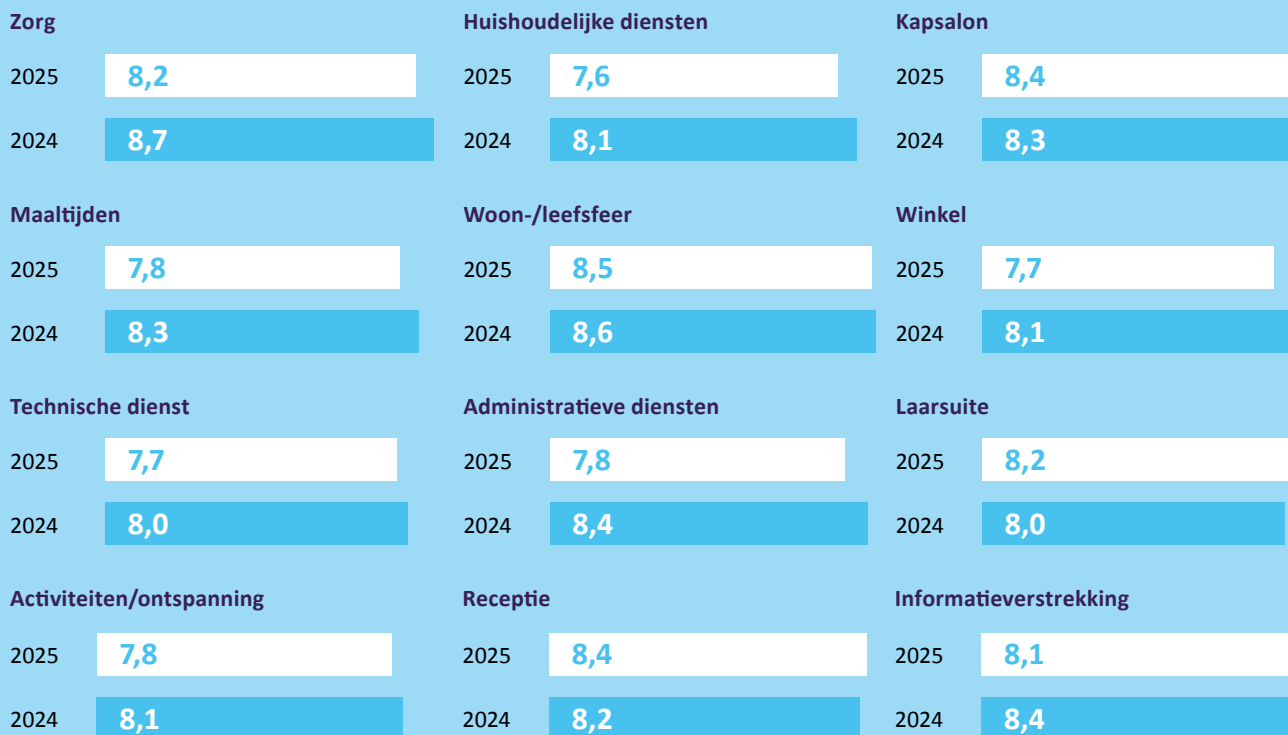
GEMIDDELDE SCORES INTERNE ENQUETE GEHOUDEN ONDER NIEUWE BEWONERS/CONTACTPERSONEN

Kwaliteit Introductie		Deskundigheid medewerkers		Kwaliteit totale zorg- en dienstverlening	
2025	7,7	2025	8,2	2025	8,1
2024	8,0	2024	8,3	2024	8,4

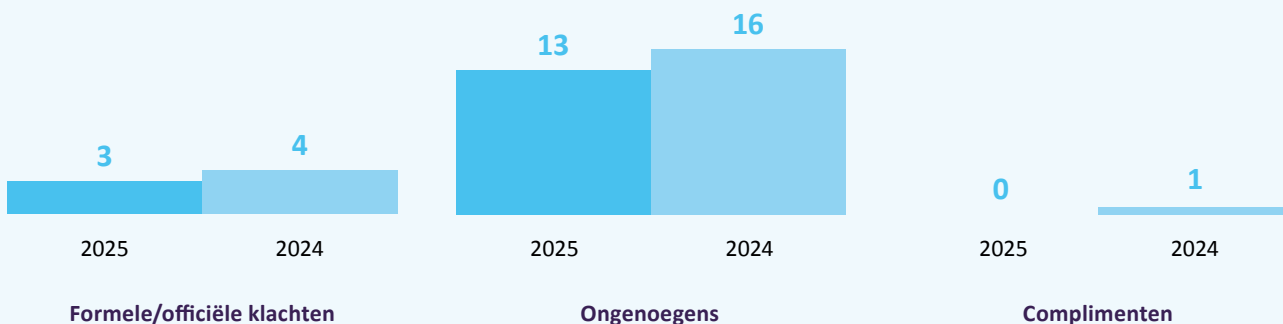
GEMIDDELDE SCORES INTERNE ENQUETE GEHOUDEN ONDER NIEUWE HUURDERS

Kwaliteit Introductie		Kwaliteit totale zorg- en dienstverlening		Veiligheid	
2025	7,8	2025	7,9	2025	8,6
2024	7,9	2024	8,3	2024	8,3
Deskundigheid medewerkers		Sfeer		Gastvrijheid	
2025	8,1	2025	8,3	2025	8,6
2024	8,1	2024	8,2	2024	8,5

GEMIDDELDE SCORES INTERNE ENQUÊTE NAZORG AAN NAASTEN



KLACHTEN, ONGENOEGENS EN COMPLIMENTEN



In 2025 is 1 klacht in behandeling genomen door de Regionale Klachtencommissie.

RESULTATEN MET BETREKKING TOT 'KWALITATIEF VEILIGE ZORG EN ONDERSTEUNING'

Meldingen Incidenten Clienten



Valpreventie

Binnen Het Laar is valpreventie een continu aandachtspunt. Gedurende het jaar hebben alle aandachtsvelders valpreventie & bewegen de binnengekomen meldingen van valincidenten zorgvuldig opgepakt en afgehandeld. Het komt voor dat er per tertiaal enkele MIC-meldingen (in T3 12 meldingen) niet direct binnen de gestelde termijn zijn afgerond. Wanneer dit werd gesignaleerd door de beleidsmedewerker kwaliteit, zijn de betrokken aandachtsvelders hierop geattendeerd en zijn de meldingen alsnog opgepakt. Dit onderstreept de gezamenlijke verantwoordelijkheid om scherp te blijven en van elkaar te leren.

In het tweede tertiaal van 2025 hebben alle aandachtsvelders een analyse gemaakt van de valincidenten binnen hun team. De uitkomsten en aandachtspunten uit deze analyses zijn besproken met collega's, zodat inzichten direct konden worden gedeeld en vertaald naar de dagelijkse praktijk. In het derde tertiaal hebben twee aandachtsvelders geen teamanalyse uitgevoerd. Zij zijn hierop aangesproken en pakken dit in 2026 weer actief op.

Bewoners die in het derde tertiaal van 2025 vaker zijn gevallen, zijn nadrukkelijk meegenomen in de analyses. Waar mogelijk zijn maatregelen genomen om nieuwe valincidenten te voorkomen. In situaties waarin een verhoogd valrisico blijft bestaan, is toegewerkt naar een weloverwogen en geaccepteerd valrisico, dat zorgvuldig is vastgelegd in het zorgplan van de bewoner.

Daarnaast is er gewerkt aan het verminderen van administratieve lasten. Sinds dit jaar worden MIC-meldingen rondom valincidenten automatisch gerapporteerd in het dossier van de bewoner. Hierdoor is dubbele registratie niet langer nodig. Deze verbetering ondersteunt medewerkers in hun werk en creëert meer ruimte voor aandacht voor de bewoner.

Medicatieveiligheid

Uit de MIC-analyse van het derde tertiaal van 2025 blijkt dat vrijwel alle aandachtsvelders medicatieveiligheid een teamanalyse hebben uitgevoerd op de gemelde medicatie-incidenten. De inzichten uit deze analyses zijn gedeeld en besproken binnen de teams, zodat iedereen ervan kan leren. Gedurende het jaar hebben de aandachtsvelders de meldingen rondom medicatie-incidenten zorgvuldig opgevolgd en afgehandeld. Hoewel er per tertiaal nog niet-afgewerkte MIC-meldingen werden gesignaleerd, zijn deze uiteindelijk allemaal afgerond. Dit laat zien dat meldingen serieus worden genomen en structureel worden opgepakt.

Een belangrijk succes is dat incidenten in toenemende mate worden besproken met de betrokken collega's. In 2025 is dit bij het merendeel van de incidenten gebeurd (T1: 96%, T2: 97% en T3: 98%). De voorkeur gaat uit naar een mondeling gesprek, omdat dit bijdraagt aan meer bewustwording en een grotere leerervaring. Aandachtsvelders en kwaliteitsverpleegkundigen blijven dit actief stimuleren binnen de teams. In het derde tertiaal van 2025 is bij 41% van de medicatie-incidenten achteraf vastgesteld dat de medicatie niet was toegediend, terwijl deze wel was afgetekend. Dit vraagt om extra aandacht voor methodisch werken: eerst toedienen, daarna pas aftekenen. Ook dit aandachtspunt wordt meegenomen in de begeleiding en het gesprek binnen de teams.



Wondzorg, mondzorg en infectiepreventie

Bij Het Laar werken we continu aan het verbeteren van de kwaliteit van zorg. Dit blijkt onder andere uit een recente steekproef die is uitgevoerd door de wond- en praktijkverpleegkundigen. In 97% van de beoordeelde wonden (32 van de 33) was het huidletselformulier volledig ingevuld en waren zowel detail- als overzichtsfoto's van de wond opgenomen in het dossier van de bewoner. Daarnaast werd bij 88% van de wonden (29 van de 33) de wondzorg uitgevoerd volgens het actuele wondplan, dat geïntegreerd is in het huidletselformulier. Het rapporteren van wonden volgens het TIME-model blijft een aandachtspunt. Tegelijkertijd zien we hierin een duidelijke en bemoedigende ontwikkeling: waar in 2024 bij 44% van de wonden volgens dit model werd gerapporteerd, is dit in 2025 gestegen naar 73%.

Ook op het gebied van mondzorg wordt structureel aandacht besteed aan kwaliteit. Uit een steekproef in 31 dossiers van bewoners met een verblijfsindicatie blijkt dat in alle dossiers informatie is vastgelegd over de uitgevoerde mondzorg. In acht dossiers ontbreekt echter nog een beschrijving van mondzorg binnen de lijst Positieve Gezondheid. De betrokken kwaliteitsverpleegkundigen zijn hiervan op de hoogte en werken samen met hun teams gericht aan verbetering op dit punt.

In februari 2025 heeft Het Laar, in samenwerking met de deskundige infectiepreventie van het Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis, een audit persoonlijke hygiëne uitgevoerd. Samen met de infectiepreventiefunctie van Het Laar zijn alle teams bezocht. Tijdens deze rondgang is bij zoveel mogelijk collega's gekeken naar de naleving van de afspraken rondom persoonlijke hygiëne, zoals kleding, haardracht en het dragen van sieraden.

Veel collega's voldeden aan de geldende richtlijnen en kregen een compliment. Wanneer dat nog niet het geval was, zijn verbeterpunten direct en op een constructieve manier besproken. Deze aanpak droeg bij aan bewustwording en leren in de dagelijkse praktijk. De uitkomsten van de audit zijn gebruikt om de bestaande afspraken rondom persoonlijke hygiëne te evalueren. Waar nodig zijn deze aangescherpt en verduidelijkt, zodat zij goed aansluiten bij de landelijke richtlijnen.

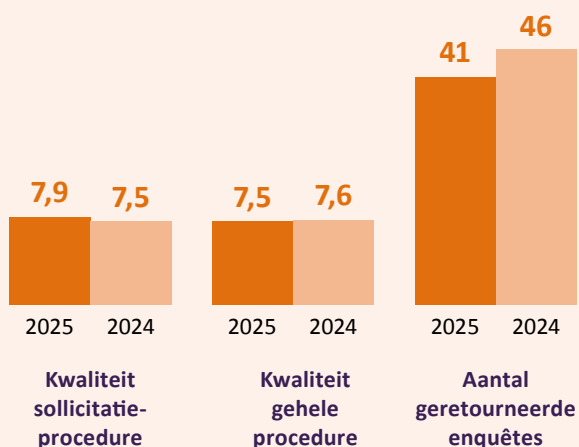
De raad van toezicht geeft door het jaar heen op verschillende wijze invulling aan het interne toezicht op de kwaliteit van zorg- en dienstverlening en de veiligheid in Het Laar. Enerzijds wordt de raad in de delegatie kwaliteit en veiligheid en de reguliere raad van toezicht vergaderingen uitgebreid over deze aspecten geïnformeerd, anderzijds vindt regelmatig overleg plaats met de diverse vertegenwoordigingen binnen de organisatie en de adviesorganen. Tot slot zijn de husseldagen een belangrijk terugkerend moment, waarbij de leden van de raad meelopen met verschillende disciplines van Het Laar. De raad hecht veel waarde aan deze ontmoetingen. De ontmoetingen vormen een belangrijke ondersteuning bij de menings- en oordeelsvorming van de raad van toezicht.

Wet zorg en dwang

In Het Laar gaan we zorgvuldig om met onvrijwillige zorg en blijven we continu leren hoe we deze zorg zoveel mogelijk kunnen voorkomen of afbouwen. In 2024 ontvingen vijf bewoners van de Wzd-accommodatie Laarhoven onvrijwillige zorg. Het betrof in totaal zes interventies. In de loop van het jaar zijn twee bewoners overleden (waarvan één bewoner twee interventies had). Bij een andere bewoner is de onvrijwillige zorg, na gezamenlijke evaluatiemomenten, stap voor stap afgebouwd. Dankzij deze evaluaties en het blijvende gesprek binnen de teams startte 2025 met twee bewoners die onvrijwillige zorg ontvingen, met in totaal twee interventies. In de loop van 2025 kwamen daar drie bewoners bij. Daarmee hebben in 2025 in totaal

RESULTATEN MET BETREKKING TOT 'MEDEWERKERS'

GEMIDDELDE SCORES INTERNE ENQUETE INTRODUCTIE NIEUWE MEDEWERKERS



MELDINGEN INCIDENTEN MEDEWERKERS

	2025	2024
Ongewenste intimiteiten/agressie	137	104
Vallen/struikelen	0	4
Snij-, bijt-, spat- en krabincidenten	3	10
Lichamelijke belasting	2	3
Ventilatie	1	0
Onveilige apparatuur	1	0
Anders	16	7
Totaal aantal incidenten	160	128

CONTACT MET VERTROUWENSPERSOON

Medewerkers

2025 ■ **6 meldingen** (waarvan 2 adviesvragen)

2024 ■ **2 meldingen**

vijf bewoners onvrijwillige zorg ontvangen, met eveneens vijf interventies.

Uitvoering ontwikkelopgaven in Kwaliteitsplan 2025

Het managementteam evalueert elk tertiaal de voortgang van de ontwikkelopgaven uit het Kwaliteitsplan.

De status wordt weergegeven in vier kleuren:

- Groen = behaald.
- Oranje = in uitvoering.
- Rood = niet behaald.
- Wit = gecancelld.

Ontwikkelopgaven zijn verdeeld over onze drie ambities:

- Aangenaam leven met Het Laar.
- Aangenaam werken bij Het Laar.
- Inzet op vernieuwing en verduurzaming.

Ambitie: Aangenaam leven met Het Laar			
Ontwikkelopgave 1.1: Doorontwikkelen van aanwezige persona's			
1.1.1: Bestaande persona's zijn doorontwikkeld en er is een relatie gelegd met het aanbod Er-op-uit!	Status T1	Status T2	Status T3
1.1.2: Via het toewijzingsbeleid zorgen voor een evenwichtige samenstelling van de bewonerspopulatie (balans tussen zorgvragers en zorgdragers, bijdragen aan een bruisende Laargemeenschap).	Status T1	Status T2	Status T3
1.1.3: Werken met kernteams ter verkrijging van een goede match tussen zorgvraag en woonvorm en het vroegtijdig kennen van wensen en behoeften.	Status T1	Status T2	Status T3
Ontwikkelopgave 1.2: Vormgeven aan de transitieopgave in de maatschappij			
1.2.1: Het beleid naastenparticipatie (dat bijdraagt aan eigen regie en zelf- en samenredzaamheid) is organisatiebreed verankerd in onze werkwijze en wordt verder versterkt.	Status T1	Status T2	Status T3
1.2.2: Er is helderheid onder bewoners, naasten, medewerkers en vrijwilligers over de beschikbare hulpmiddelen ter ondersteuning van zelf- en samenredzaamheid.	Status T1	Status T2	Status T3

Ambitie: Aangenaam werken bij Het Laar

Ontwikkelopgave 2.1: Het werk anders organiseren

2.1.1: De formatie-inzet in de zorgteams is afgestemd op de toekomst en de transitie-opgave.

Status T1

Status T2

Status T3

2.1.2: In de teams van de sectoren is sprake van een heldere verdeling van aandachtsvelden/verantwoordelijkheden over teamleden en de contactrol vanuit de teams naar bewoners en hun netwerk is eenduidig belegd.

Status T1

Status T2

Status T3

2.1.3: Collega's zijn digitaal vaardig en weten de aanwezige applicaties/systemen ter ondersteuning van de zorg/het werk correct te gebruiken.

Status T1

Status T2

Status T3

Ontwikkelopgave 2.2: Werk maken van aantrekkelijk werkgeverschap

2.2.1: Er is geïnventariseerd wat collega's nodig hebben om duurzaam inzetbaar te blijven.

Status T1

Status T2

Status T3

2.2.2: Er is beleid ontwikkeld inzake de introductie van ontwikkelgesprekken.

Status T1

Status T2

Status T3

2.2.3: De randvoorwaarden voor leren en ontwikkelen zijn goed ingevuld.

Status T1

Status T2

Status T3

2.2.4: Via ruime opleidingsmogelijkheden, de invoering van ontwikkelpaden en de leiderschapsstijl wordt bijgedragen aan het boeien en binden van collega's (deze ontwikkelopgave is gecancelled als gevolg van een te brede formulering).

Status T1

Status T2

Status T3

2.2.5: Via een gezonde werk-privé balans wordt bijgedragen aan preventie van verzuim.

Status T1

Status T2

Status T3

Ambitie: Inzet op vernieuwing en verduurzaming

Ontwikkelopgave 3.1: Ruimte voor innoveren

3.1.1: Op een nog nader te bepalen locatie is een pilot gestart in het kader van de verbreding van het 'Laarconcept' (deze ontwikkelopgave is onderzocht en gecancelld).	Status T1	Status T2	Status T3
3.1.2: Voldoen aan voorwaarden Zorgkantoor VGZ om in aanmerking te komen voor een tariefopslag (de zelfredzaamheidskoffer is geïmplementeerd).	Status T1	Status T2	Status T3
3.1.2: Voldoen aan voorwaarden Zorgkantoor VGZ om in aanmerking te komen voor een tariefopslag (er is een groei gerealiseerd van minimaal 2% van het aantal MPT-cliënten).	Status T1	Status T2	Status T3
3.1.2: Voldoen aan voorwaarden Zorgkantoor VGZ om in aanmerking te komen voor een tariefopslag (committeren aan afspraken gemaakt aan de regionale V&V-tafels).	Status T1	Status T2	Status T3
3.1.3: De vervanging van de telefooncentrale.	Status T1	Status T2	Status T3
3.1.4: Er is -organisatiebreed- alertheid op het gebied van informatiebeveiliging.	Status T1	Status T2	Status T3

Ontwikkelopgave 3.2: Verduurzamen van de bedrijfsvoering

3.2.1: De 'Duurzame handschoenen' zijn geïmplementeerd.	Status T1	Status T2	Status T3
3.2.2: Het zilveren certificaat Milieu Thermometer Zorg is behouden.	Status T1	Status T2	Status T3
3.2.3: Er is een strategisch huisvestingsplan beschikbaar met daarin een verankering van de aandacht voor duurzaamheid. Het plan is waar gewenst afgestemd op de specifieke vraag van persona's.	Status T1	Status T2	Status T3

Ontwikkelopgave 3.3: Vieren van 50-jarig bestaan

3.3.1: Het vieren van het 50-jarig bestaan.	Status T1	Status T2	Status T3
---	-----------	-----------	-----------

6. ONS PERSPECTIEF VOOR VOLGEND JAAR (KWALITEITSPLAN 2026)

MISSIE, VISIE & KERNWAARDEN VAN HET LAAR		
Narratief omschrijven 'Waar staat Het Laar voor' (vertellen wat Het Laar kenmerkt; waarom ouderen er willen wonen en waarom collega's er willen werken).		
MEERJARENAMBITIE: AANGENAAM WERKEN BIJ HET LAAR	MEERJARENAMBITIE: AANGENAAM LEVEN MET HET LAAR	MEERJARENAMBITIE: INZET OP VERNIEUWING EN VERDUURZAMING
Strategische ontwikkelopgave 1. Versterken van het eigenaarschap	Strategische ontwikkelopgave 3. Anders organiseren van de zorg (transitieopgave)	Strategische ontwikkelopgave 4. Toekomstgerichte koers en keuzes vanuit het strategisch huisvestingsplan
1.1: Samenwerken tussen leidinggevend en medewerkers in de teams worden door hun leidinggevende gezien en gehoord.	3.1: Aangenaam wonen voorliggend maken en houden aan de zorg (waaronder de implementatie van het project 'Dagbeleving').	4.1: Toekomstgericht schuifplan voor behoud van aantrekkelijk vastgoed.
1.2: Implementatie van het werken met aandachtsvelden en het invullen van de contactrol.	3.2: Organisatiebreed verankeren en versterken van het beleid naastenparticipatie.	4.2: Plan op doorontwikkelen van de persona's.
1.3: Planmatig werken versterken.	3.3: Afstemmen van de formatie-inzet in de zorgteams op 98%-norm.	Strategische ontwikkelopgave 5. Inzet op ICT en (technologische) innovaties
1.4: Cyclisch werken aan compliant zijn aan de NEN 7510.	3.4: Doorontwikkelen van de bewonersapp als communicatiemiddel.	5.1: Ontwikkelen en implementatie van Good Practices om Aangenaam leven en Aangenaam werken te bevorderen. - Implementatie Slim spullen vinden (Asset Tracking) - Implementatie Kledingbeschermer
Strategische ontwikkelopgave 2. Aantrekkelijk werkgeverschap		5.2: Implementatie van KIK-V (Keten Informatie Kerngegevens Verbeteren).
2.1: Implementatie van ontwikkelgesprekken.		5.3: Verkennen implementatie spraakgestuurd rapporteren.
2.2: Effectief en gezond roosteren.		
2.3: Sturen op preventie van verzuim en verkorten van verzuim.		
2.4: Herintroductie van de Husseldagen.		