



Stichting Eykenburg

Kwaliteitsbeeld 2025-2026

Stichting Eykenburg

Samen werken
aan kwaliteit
van leven

Versie 2026 1.0.1



Kwaliteitsbeeld 2025-2026

Stichting Eykenburg

Inhoud

3. Voorwoord
4. Aan het woord: Contact, bijdragen en bezig blijven
5. Introductie: Generiek compas
6. Organisatie: Eykenburg in beeld
8. Uniek aan Stichting Eykenburg
10. Het Kwaliteitsbeeld
12. De Koers en de Kernwaarden
14. De Bouwstenen
15. Bouwsteen 1: Het kennen van de wensen en behoeften
17. Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken
19. Bouwsteen 3: Het werk organiseren
21. Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen
23. Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit
28. Gezonde bedrijfsvoering
30. Onze koers en ambitie
31. Reflectie van de raden op kwaliteit
33. Nawoord

Voorwoord

Femke Adema

Raad van Bestuur



Met trots presenteren wij het Kwaliteitsbeeld 2025-2026 van Stichting Eykenburg. Dit document laat zien wie wij zijn, waar wij voor staan en *vooral* hoe wij iedere dag werken aan wat voor ons het belangrijkste is: een waardevol en betekenisvol leven voor onze bewoners, cliënten én medewerkers.

Het afgelopen jaar hebben wij verder gebouwd op een stevige basis. We hebben laten zien dat kwaliteit bij ons niet alleen zichtbaar is in cijfers en resultaten, maar vooral in het dagelijks handelen van onze medewerkers, in de gesprekken met bewoners en cliënten en in de manier waarop wij samenwerken met naasten en partners. De positieve waarderingen en erkenning van buitenaf bevestigen dat we op de goede weg zijn, maar voor ons is dat nooit een eindpunt.

Als lerende organisatie kijken wij continu vooruit. We reflecteren op wat goed gaat en zijn eerlijk over wat beter kan. Juist daarin zit onze kracht. We durven te onderzoeken, te experimenteren en te verbeteren. In een tijd waarin de zorg verandert en de uitdagingen toenemen, kiezen wij bewust voor een andere benadering: van zorgen voor, naar samen leven, van systemen, naar mensen, en van kwaliteit van zorg -naar kwaliteit van bestaan.

Het gedachtegoed van *reablement* helpt ons daarbij. Dit betekent dat we steeds opnieuw de vraag stellen: wat kan iemand zelf, wat kunnen we samen en waar is professionele ondersteuning echt nodig? Deze manier van werken vraagt om vertrouwen, eigenaarschap, ruimte en die geven wij bewust aan onze medewerkers.

In 2026 zetten wij deze beweging verder door. We versterken onze positie in de zorgzame gemeenschap, investeren in netwerken en blijven werken aan een organisatie waarin leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is. We bouwen aan een cultuur waarin we elkaar aanspreken, ondersteunen en inspireren.

Dit Kwaliteitsbeeld is daarmee niet alleen een terugblik, maar vooral een uitnodiging: om samen te blijven leren, samen te blijven verbeteren en samen te blijven bouwen aan een organisatie die van betekenis is, vandaag en morgen.



Aan het woord

Joop Strooband

in gesprek met Brigitte Kooijman

Contact, bijdragen en bezig blijven

Kleine dingen geven Joop het gevoel dat hij meedoet

Als onderdeel van de masterclass Reablement van Reable Nederland ging Brigitte Kooijman, domeinmanager Welzijn en Leven, in gesprek met bewoner Joop (90). Wat belangrijk voor hem is? Dat blijkt al snel: contact hebben én zelf blijven doen wat hij kan.

Joop woont vijf jaar op The Living Stone. Na het overlijden van zijn vrouw bleef hij nog drie jaar thuis wonen, maar hij werd eenzaam. 'Ik heb altijd onder de mensen gewerkt', vertelt hij. Als elektromonteur kwam hij bij mensen thuis, hij was gewend om hard te werken en in gesprek te zijn.

Ook nu zoekt hij dagelijks het contact op. Hij zit het liefst beneden op het Ontmoetingsplein. Daar praat hij met bewoners, medewerkers en studenten en vraagt hij naar hun studie, hun plannen en hoe het met ze gaat. 'Ik heb interesse', zegt hij. Ook helpt hij waar hij kan. Ballonnen opblazen, kerstversiering ophangen, kleine klusjes. Het geeft hem het gevoel dat hij meedoet.

Zelfstandig blijven is voor Joop belangrijk. Waar het kan, doet hij dingen zelf. Met een hulpmiddel druppelt hij bijvoorbeeld zijn eigen ogen. Zijn kamer richt hij zelf in, kleine reparaties pakt hij nog altijd op. Dat past bij wie hij is.

In het gesprek vraagt Brigitte niet alleen wat goed gaat, maar ook wat hij mist. Joop vertelt dat hij graag iets met zijn handen zou doen. 'Ik zou bijvoorbeeld graag aan de slag gaan in een timmerwerkplaats. Gewoon samen iets maken, bezig zijn.' Voor Joop zit kwaliteit van leven in contact, bijdragen en bezig blijven.

Dit gesprek laat zien hoe belangrijk het is om echt te luisteren. Niet overnemen wat iemand zelf nog kan, maar samen kijken naar wat wel mogelijk is. Soms begint verbeteren gewoon met een open vraag aan tafel.

Generiek Kompas

De zorg verandert. Dat vraagt van ons dat we anders durven kijken, denken en doen. Niet vanuit zorgen of beperkingen, maar juist vanuit wat wél kan. Het Generiek Kompas helpt ons daarbij. Het geeft richting om de zorg anders te organiseren, samen te werken en mensen te versterken in wat zij zelf kunnen. Geïnspireerd door Reable Nederland kiezen we voor een aanpak waarin we de handen ineen slaan, over grenzen heen kijken en bouwen aan zorg die toekomstbestendig is.

Verschillende partijen in de zorg hebben het Generiek Kompas 'Samen werken aan kwaliteit van bestaan' opgesteld. Zo kunnen we in de sector jaarlijks toetsen waar we waarvan kwamen, waar we staan en waar we heen gaan. Iedereen

in de thuiszorg en de verpleeghuiszorg doet dat aan de hand van dezelfde vijf bouwstenen. Dit Kwaliteitsbeeld is een toetsing van het werk volgens deze richtlijnen die gaan over zorg in de wijk, het verpleeghuis en woonzorgcentra, in samenwerking met wat we noemen 'het sociale netwerk' en hoe we invulling geven aan persoonsgerichte, waardevolle en betekenisvolle zorg.

Het Kompas, en daarmee ook het Kwaliteitsbeeld, heeft als uitgangspunt dat er ruimte is voor leren en verbeteren. Het helpt ons om samen met de cliënt te werken aan een eenduidige, herkenbare en goede kwaliteit van zorg en ondersteuning. Het Kwaliteitsbeeld is opgebouwd uit **vijf bouwstenen**.



Bouwsteen 1:

Het kennen van de wensen en behoeften



Bouwsteen 2:

Het bouwen van netwerken



Bouwsteen 3:

Het werk organiseren



Bouwsteen 4:

Leren en ontwikkelen



Bouwsteen 5:

Inzicht in kwaliteit

Deze bouwstenen zijn opgesteld om te zorgen voor een vergelijkbare beschrijving van de verschillende inzet van de zorgprofessionals in verschillende organisaties en takenpakketten. Dit Kwaliteitsbeeld gaat ook uit van deze vijf bouwstenen, waarbij we

onze eigen koers en kernwaarden natuurlijk hieraan koppelen. Aan het einde van dit document weet je waar we aandacht aan besteed hebben in 2025, wat we belangrijk vinden voor 2026 en hoe we dit koppelen aan onze inzet.

Stichting Eykenburg in beeld

Stichting Eykenburg biedt een breed scala aan zorg- en welzijnsdiensten, zowel binnen onze locaties als bij mensen thuis. Wij zijn er voor iedereen die zorg en ondersteuning nodig heeft, met als ultiem doel het creëren van een betekenisvol en waardevol leven voor onze cliënten, bewoners en medewerkers. Wij geloven in de kracht van diversiteit en verwelkomen mensen van alle achtergronden, culturen en overtuigingen. Onze zorg is inclusief en respecteert ieders eigenheid, zodat iedereen zich thuis voelt bij Stichting Eykenburg.

Onze diensten omvatten:

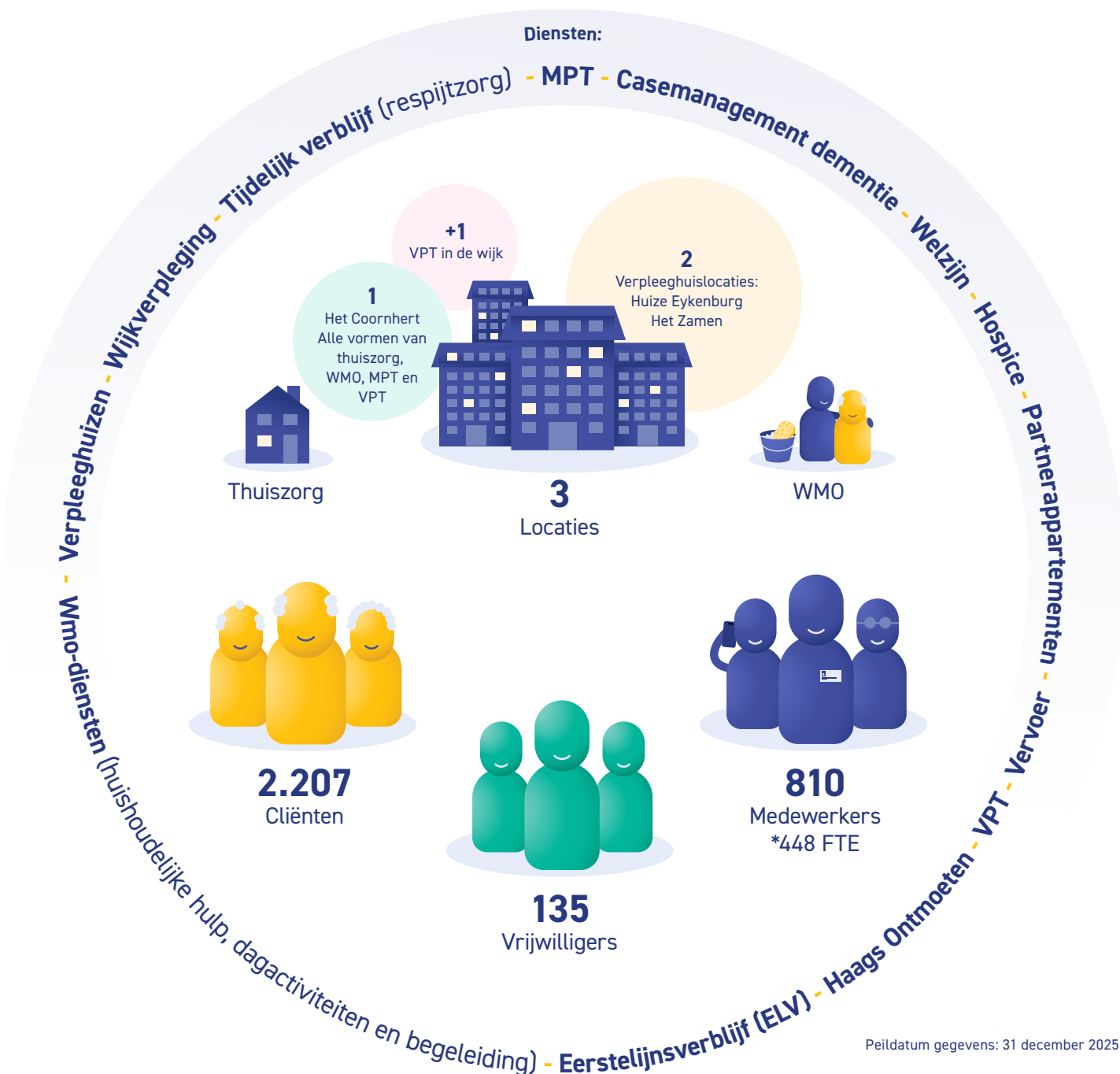
- ✔ (Zelfstandig) wonen met zorg op onze locaties Huize Eykenburg, Het Coornhert en Het Zamen in Den Haag.
- ✔ Zorg in de thuisomgeving, waardoor mensen zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen. Dit kan met Volledig Pakket Thuis (VPT) en Modulair Pakket Thuis (MPT).
- ✔ Thuiszorg, waaronder wijkverpleging en casemanagement dementie.
- ✔ Tijdelijk verblijf en respijtzorg, voor wie tijdelijk extra zorg nodig heeft, ook beschikbaar voor partners.
- ✔ Hospice Claude Monet, waar we met respect en aandacht een warme en veilige omgeving bieden in de laatste levensfase.
- ✔ Wmo-diensten, zoals huishoudelijke ondersteuning, dagbesteding en begeleiding.
- ✔ Welzijnsactiviteiten waaronder Haags Ontmoeten, waarbij we met Ontmoetingspleinen een zorgzame gemeenschap bevorderen en sociale contacten tot stand brengen met een breed aanbod aan dagactiviteiten.
- ✔ Vervoer, om cliënten met beginnend regieverlies naar dagactiviteiten of andere zorgvoorzieningen te brengen.
- ✔ Partnerappartementen, samenwonen als partners met zorg.

Wat ons uniek maakt, is dat wij zorg verbinden met welzijn, waarbij we bijdragen aan een gemeenschap waarin iedereen telt. Onze locaties zijn de huizen van onze bewoners en cliënten, wij zijn daar 'te gast' en ondersteunen hen in het voortzetten van het leven zoveel als mogelijk zoals zij dat gewend waren. Eigen regie, keuzevrijheid en een persoonsgerichte benadering vormen de basis. We zetten ons in om de eigen kracht en het netwerk van cliënten en bewoners te versterken, zodat zij zo lang mogelijk zo zelfstandig mogelijk blijven. Waar thuis ook is, bij ons of in de wijk.



Een zorgzame gemeenschap betekent voor ons niet alleen goede zorg voor bewoners en cliënten, maar ook een prettige en veilige werkomgeving voor onze medewerkers. Goed werkgeverschap staat bij ons centraal: we bieden ruimte voor ontwikkeling, een fijne werksfeer en stimuleren eigen regie, zodat medewerkers met trots en plezier hun werk kunnen doen. We zien onze medewerkers als het

hart van de organisatie en zorgen ervoor dat zij zich gewaardeerd en ondersteund voelen in hun vak. Door onze kernwaarden, persoonsgericht, zorgzaam, vrijheid en lef, actief in praktijk te brengen, dragen wij bij aan een zorgzame gemeenschap waarin zowel cliënten als medewerkers de ruimte krijgen om zichzelf te zijn en zich thuis voelen.



Uniek aan Stichting Eykenburg

Het voordeel van een kleinschalige organisatie

We durven anders te denken en doen, dat maakt ons uniek. We zijn kleinschalig en kunnen daarom direct schakelen en inspelen op veranderingen. Dit geeft vrijheid om met lef te innoveren en nieuwe ideeën te omarmen, terwijl we altijd zorgzaam blijven en de veiligheid en het comfort van onze bewoners en cliënten centraal blijft staan. Zo blijven we vooroplopen in de zorg. We horen dit voordeel ook terug van huisartsen waarmee we samenwerken en die naar ons doorverwijzen. Zij geven aan dat we oplossingen bieden waar andere organisaties en aanbieders vastlopen.

Partnerappartementen

In onze partnerappartementen kunnen partners blijven samenwonen, ongeacht hun individuele zorgbehoeften. Dit biedt een unieke combinatie van zelfstandigheid, veiligheid en professionele zorg. De appartementen zijn huiselijk ingericht voor comfortabel wonen met zorg, inclusief een aparte slaapkamer, woonkamer, keuken en aangepaste badkamer. Een unieke woonvorm die zorgt voor kwaliteit van leven, zonder concessies.

Goed werkgeverschap

We vinden het belangrijk dat elke medewerker iedere dag als waardevol en betekenisvol ervaart. Daarom zorgen we voor een fijne werkomgeving waar ruimte is voor groei en ontwikkeling. Als medewerker krijg je de kans om je bij te scholen en te specialiseren in je vakgebied. Medewerkers krijgen veel ruimte voor eigen inbreng om de zorg te leveren die ze graag willen leveren, afgestemd op de behoefte van de cliënten. Dit doen we onder andere door administratieve lasten te verminderen en slimmer in te richten en regie lager in de organisatie te beleggen.



Reablement

Reablement is voor Stichting Eykenburg geen methode, maar een manier van werken. Als aangesloten organisatie bij Reable Nederland bouwen wij hiermee voort op onze persoonsgerichte zorgvisie en verdiepen wij onze manier van werken, waarin het gewone leven, eigen regie en zelfredzaamheid centraal staan.

Wat ons onderscheidt, is dat wij dit niet alleen als visie hanteren, maar zichtbaar maken in ons dagelijks handelen. In de praktijk kijken wij samen met de cliënt steeds opnieuw naar wat wél kan en wat daarvoor nodig is. Onze medewerkers krijgen het vertrouwen, de ruimte en de tijd om hier, samen met de cliënt en het sociaal netwerk, invulling aan te geven.

Daarbij werken wij vanuit een aantal herkenbare uitgangspunten:

- We nemen niet over wat iemand zelf kan, maar ondersteunen waar nodig.
- We stimuleren ontwikkeling en herstel van vaardigheden, samen met het netwerk.
- We zoeken, wanneer iets niet meer lukt, naar oplossingen die aansluiten bij wat voor de cliënt belangrijk is.

Ontmoetingspleinen

We hebben in Huize Eykenburg en Het Zamen Ontmoetingspleinen. Hier organiseren we een gevarieerd en multicultureel programma, waar iedereen welkom is, ongeacht waar iemand woont of welke zorg hij of zij krijgt voor een ontmoeting en een zinvolle dagbesteding. Er is ook de gelegenheid om wat te eten en te drinken in het gezelschap van anderen. Een Ontmoetingsplein heeft veel voordelen voor bewoners: ze hebben een zinvolle dag, komen in beweging en veranderen van omgeving, wat vaak zorgt voor een betere nachtrust. Het biedt een fijn dagritme en meer sociale interactie, waardoor bewoners zich beter voelen en echt van betekenis kunnen zijn in hun omgeving.

Leefcirkels

We bieden 'leefcirkels' om iedereen de vrijheid te bieden die past bij persoonlijke wensen en mogelijkheden. Deze leefcirkels zorgen voor optimale bewegingsvrijheid, zowel binnen als buiten onze locaties. Geavanceerde techniek, die communiceert met de zenders van onze bewoners, opent deuren automatisch en moedigt bewoners aan om te bewegen. De leefcirkel geeft alle vrijheid die mogelijk is aan onze bewoners. Zo hebben bewoners zelf de regie over hun dag, wat bijdraagt aan hun algehele welzijn.

Praktijkleerafdelingen

Stages bij Stichting Eykenburg zijn een essentieel onderdeel van onze aanpak om zorgmedewerkers op te leiden. In onze praktijkleerafdelingen krijgen stagiairs de ruimte om onder begeleiding van ervaren zorgprofessionals zelfstandig handelingen uit te voeren. Dit biedt niet alleen een waardevolle leeromgeving, maar stoomt ook veel nieuwe zorgprofessionals klaar voor het vak. Tegelijkertijd dragen stagiairs direct bij aan de zorg, wat door onze bewoners en naasten zeer wordt gewaardeerd. De frisse energie en extra aandacht zorgen voor een prettige dynamiek, waarbij leren en zorg verlenen hand in hand gaan.



Eigen vervoer

We hebben eigen bussen voor personenvervoer om onze bewoners en cliënten optimaal te ondersteunen. Onze buschauffeurs vervoeren bewoners en cliënten met beginnend regieverlies vanuit hun thuis naar onder andere de dagbesteding op Huize Eykenburg, Het Zamen en Het Coornhert. Hun missie is om een lach te bezorgen en waardevolle momenten te creëren. De rit naar deze locaties zijn leuke uitstapjes voor de passagiers. Een groot voordeel van ons eigen vervoer is dat we geen strakke vertrektijden hanteren. Bewoners en cliënten worden dagelijks verwelkomd door dezelfde gezichten, wat zorgt voor een vertrouwde en zorgzame sfeer. Ook het vervullen van een laatste wens behoort tot de mogelijkheden.

Hospice Claude Monet

Vroeg of laat krijgen we allemaal te maken met de laatste levensfase. Hospice Claude Monet biedt een veilige plek met persoonlijke zorg, begeleiding en verpleging. Ons team van verzorgenden, verpleegkundigen en vrijwilligers staat elke dag voor hen klaar. Het is een plek waar we trots op zijn. Wat onze gasten belangrijk vinden, staat voorop. We geven aandacht aan:

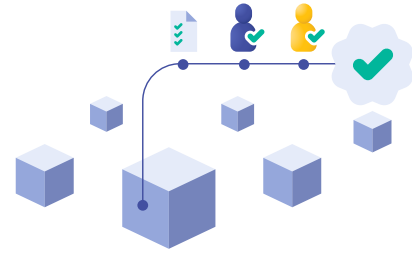
- ✔ Een zo hoog mogelijke kwaliteit van de laatste levensfase.
- ✔ Emotionele ondersteuning voor onze gast en diens naasten.
- ✔ Omgaan met de ziekte en de gevolgen ervan.
- ✔ Lichamelijke en geestelijke klachten.
- ✔ Respect voor culturele en spirituele wensen.
- ✔ Eigen regie waarin naasten ook een rol kunnen spelen als de gast dat wenst.
- ✔ Naasten kunnen ook verblijven in de hospice, we bieden ruime appartementen met meerdere slaapkamers indien nodig.

Het Kwaliteitsbeeld

Het Kwaliteitsbeeld is een terugblik op wat we hebben gedaan het afgelopen jaar. Het gaat in op de bewegingen die we maken. Dit is het tweede Kwaliteitsbeeld dat we opleveren volgens de richtlijnen zoals die afgesproken zijn binnen de zorg. Het geeft een beeld van de ontwikkeling, die we doormaken in de maatschappij en als organisatie. De doelstellingen die we nastreven en de koers en kernwaarden die we daarbij als Stichting Eykenburg belangrijk vinden, staan in dienst van persoonsgerichte en betekenisvolle zorg, een waardevol leven en zelfredzaamheid binnen de zorg.

Doel van het kwaliteitsbeeld

Met dit Kwaliteitsbeeld tellen we de harde resultaten en vertellen we verhalen uit onze organisatie: we bliken terug en kijken vooruit. Plannen verbinden we zo met concrete resultaten. En we vertellen meteen wat we nog gaan doen in 2026 om dit vol te houden of verder te verbeteren.

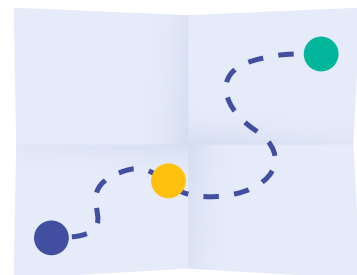


We geven per bouwsteen een inzicht in kwaliteit van zorg, de organisatie en het werk dat we elke dag doen met betrokken medewerkers voor cliënten en bewoners.



We geven per thema een inzicht in wat we zelf vinden over hoe we dat doen op een schaal van 1 t/m 5.

- 1 = (Nog) niet gestart
- 2 = Sterke start
- 3 = Stevige vooruitgang
- 4 = Bijna op bestemming
- 5 = Succesvol afgerond



We gaan in op de praktijk en de ervaring van mensen. Het is hiermee heel bewust géén strategisch plan of financieel jaaroverzicht. Daar hebben we andere documenten voor, bijvoorbeeld het bestuursverslag en ons strategisch beleidsplan.

Zorgvisie: leven van cliënt en bewoner centraal

Bij Stichting Eykenburg staat het leven van de bewoner en cliënt centraal. Een zorg- of ondersteuningsvraag verandert iemands mogelijkheden, maar nooit iemands identiteit, wensen of behoefte aan eigen regie. Wat voor iemand belangrijk is, vormt altijd het vertrekpunt van ons handelen.

Wij zien welzijn, zingeving en kwaliteit van leven als onlosmakelijk verbonden met goede zorg. Daarom sluiten wij aan bij het persoonlijke ritme, de voorkeuren en de leefwereld van iedere bewoner en cliënt. Niet ons aanbod is leidend, maar het dagelijks leven en de behoeften van de mens achter de zorgvraag.

Eigen regie en autonomie vormen de basis van onze ondersteuning. Wij werken met ondersteuningsplannen die samen met de bewoner of cliënt en het sociaal netwerk worden opgesteld. Onze ondersteuning en zorg bewegen mee met de behoeften, mogelijkheden en levensfase van de bewoner of cliënt.



Reablement

Wij werken vanuit de gedachte van Reablement: een benadering gericht op het versterken, herstellen en behouden van zelfredzaamheid en zelfstandigheid. De rol van de professional verschuift hierbij van zorgen vóór naar samen mogelijk maken dát iemand het leven kan blijven leiden op een manier die past.

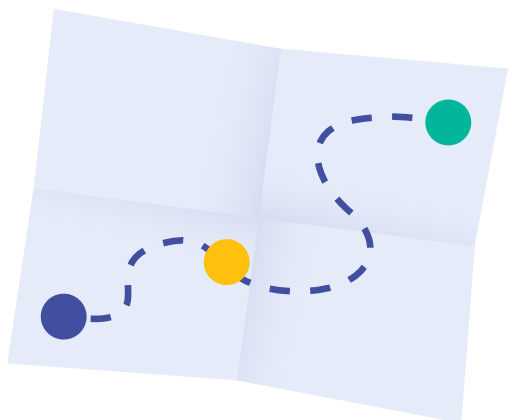
Het sociaal netwerk speelt een vanzelfsprekende en waardevolle rol in het leven van de bewoner of cliënt. Hieronder verstaan wij alle relaties en verbanden die voor iemand van betekenis zijn, zoals familie, naasten en vrienden, maar ook burens, verenigingen, geloofsgemeenschappen, hobby's en andere activiteiten die bijdragen aan contact, betrokkenheid en zingeving. Deze verbindingen zijn van grote waarde voor het dagelijks leven en het welzijn. Technologie zetten wij in wanneer deze bijdraagt aan autonomie, comfort en verbondenheid.

Deze visie vraagt om een organisatiecultuur waarin processen en regels ondersteunend zijn aan het leven van bewoners en cliënten. Persoonsgericht, zorgzaam, met aandacht voor vrijheid en met lef werken wij iedere dag aan wat werkelijk telt: betekenisvol leven.

Onze bewoners, cliënten en onze medewerkers beleven elke dag als waardevol en betekenisvol.

Missie Stichting Eykenburg

De Koers en de Kernwaarden



Stichting Eykenburg beweegt zich in een veranderende samenleving waarin het beantwoorden van de vraag niet langer kan met traditionele antwoorden. Niet elke vraag is een 'zorg'-vraag of vraagt om een 'zorg'-antwoord. Het vraagt anders durven denken en doen. Vanuit onze overtuiging dat kwaliteit van bestaan altijd voorop staat, maken wij in 2026 bewust de beweging naar de voorkant: van zorg naar leven, van overnemen naar samenredzaam zijn en we behouden onze aanpak van betekenisvol en persoonsgericht handelen.

Koers Stichting Eykenburg

In 2026 werken wij toe naar een nieuwe meerjarenstrategie, waarin wij ons nadrukkelijker positioneren als ondernemende en vernieuwende organisatie. Ons DNA is daarbij ondersteunend. We durven keuzes te maken, experimenteren en nemen verantwoordelijkheid. Dit maakt dat wij ons regionaal én landelijk zichtbaarder willen profileren als vernieuwer in het verbinden van welzijn en zorg. Wij willen laten zien wat er mogelijk is om de beweging naar de voorkant te maken en andere organisaties te inspireren en stimuleren om dit ook te doen.

We investeren actief in welzijn en leven, omdat we geloven dat een betekenisvol leven niet begint bij zorg, maar bij wat mensen belangrijk vinden in hun dagelijks bestaan. Deze beweging wordt ook zichtbaar in onze organisatie: in 2026 staat het domein Welzijn en Leven centraal. Zorg blijft een essentieel en kwalitatief hoogwaardig onderdeel van ons aanbod, waarbij wij blijven investeren in expertise op het gebied van onder andere palliatieve zorg, complexe verpleeghuiszorg en dementie. Altijd in samenhang met, en ten dienste van, de kwaliteit van leven van de individuele bewoner of cliënt.

Ons lidmaatschap van Reable Nederland is een belangrijk kompas in onze koers. Het gedachtegoed van Reablement ondersteunt ons in het versterken

van eigen regie en samenredzaamheid. Niet automatisch overnemen, maar samen onderzoeken wat wél kan. Samenredzaam zijn en worden is voor ons geen methode, maar een manier van kijken en werken. Zo geven wij concreet invulling aan persoonsgerichte zorg en betrekken wij medewerkers, bewoners, cliënten en hun netwerk actief bij het dagelijks leven.

We staan hierbij midden in de zorgzame gemeenschap en zoeken bewust de samenwerking met informele netwerken, welzijnsorganisaties en ketenpartners. Door actief te investeren in netwerken en zichtbaar aanwezig te zijn in wijken en regio's, dragen we bij aan duurzame oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken rondom ouder worden, wonen en leven.

Onze koers is daarmee helder:

- ✔ Van kwaliteit van zorg naar kwaliteit van bestaan.
- ✔ Van zorgen voor naar samen leven.
- ✔ Van binnen naar buiten.

Met het handelen vanuit lef en vrijheid, zorgzaam zijn en persoonsgericht zijn, blijven wij bouwen aan een organisatie die van betekenis is vandaag én morgen. De kernwaarden zijn ons moreel kompas die ons helpen deze koers te varen.



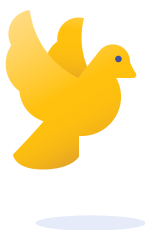
Persoonsgericht

Voor ons begint alles bij de mens. Wat iemand belangrijk vindt in het leven, is leidend in de ondersteuning die wij bieden. We kijken niet alleen naar zorgvragen, maar vooral naar wensen, mogelijkheden en wat iemand zelf kan en wil. In 2026 zetten we deze beweging verder door: van zorg naar leven. Welzijn en kwaliteit van leven staan voorop. Zorg blijft belangrijk, maar altijd in relatie tot het dagelijks leven van de individuele bewoner of cliënt.



Zorgzaam

We werken vanuit betrokkenheid en aandacht voor elkaar. Samenredzaamheid is daarbij een belangrijk uitgangspunt. Vanuit het gedachtegoed van Reable Nederland onderzoeken we samen met bewoners, cliënten, naasten en medewerkers wat wél kan. Eerst zelf, dan samen, en pas daarna professionele ondersteuning. Zo versterken we eigen regie en blijven mensen zo zelfstandig mogelijk meedoen in het leven en de samenleving.



Vrijheid

Vrijheid betekent voor ons dat mensen keuzes kunnen maken die passen bij hun leven. Zorg en ondersteuning sluiten aan bij het ritme, de wensen en de mogelijkheden van de persoon. We maken bewust de beweging naar de voorkant: door te investeren in welzijn, door te kijken naar wat het leven betekenisvol maakt en door zorg niet leidend te laten zijn, maar ondersteunend. Ook bij complexe zorgvragen, zoals palliatieve zorg, dementie en complexe verpleeghuiszorg, blijft kwaliteit van leven het uitgangspunt. In onze visie op vrijheid gaan we heel ver, zo waren we een van de eerste VVT-organisaties landelijk die leefcirkels introduceerde en doen we dit zelf midden in de grote stad. Vilans dé kennisorganisatie voor zorg en ondersteuning, heeft ons voorbeeld gedeeld, waardoor er meer organisaties de implementatie aandurven.



Lef

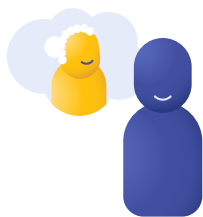
Onze organisatie is ondernemend en vernieuwend. Dat zit in ons DNA. We durven keuzes te maken, nieuwe wegen in te slaan en zichtbaar te zijn in de zorgzame gemeenschap. We werken samen met partners, investeren in netwerken en dragen actief bij aan oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken rondom ouder worden, wonen en leven. Ons zeer gevarieerde en uiteenlopende aanbod aan zorgconcepten tonen dit aan. Van partnerappartementen die het mogelijk maken dat mensen met en zonder indicatie samen blijven leven tot unieke zelfstandig wonen-concepten binnen het verpleeghuis. En we blijven niet stil staan, ook dit jaar investeren in nieuwe concepten.

Hoofdstuk 3:

Vijf bouwstenen

Het Generiek Kompas en Kwaliteitsbeeld bestaan uit vijf bouwstenen. Deze zijn in de hele sector hetzelfde. Voor elke bouwsteen in het Generiek Kompas bepalen we per onderwerp van de bouwsteen:

- ✔ Status: geeft aan waar we nu staan.
- ✔ Beschrijving/conclusie: Wat hebben we gedaan in 2025.
- ✔ Vervolg/actie: Wat gaan we doen in 2026.



Bouwsteen 1:

Het kennen van wensen en behoeften

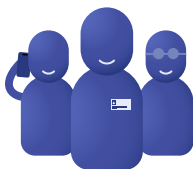
Goede zorg sluit aan op mogelijkheden en wensen van de zorgvrager en draagt bij aan betekenisvol en waardevol bestaan. Dat begint met een goed gesprek en het contact met de cliënt of bewoner blijft belangrijk.



Bouwsteen 2:

Het bouwen van netwerken

Goede zorg draait om het creëren van zorgzame gemeenschappen, waarin formele en informele zorg naadloos in elkaar overlopen. Waar mensen niet naast maar met elkaar werken, en waar verbinding en samenwerking centraal staan.



Bouwsteen 3:

Het werk organiseren

Goede zorg vraagt om een manier van werken die meebeweegt met de toekomst. Daarom kijken we voortdurend hoe we het werk anders en slimmer kunnen organiseren. Centraal staat dat de juiste mensen de juiste ondersteuning bieden, op het juiste moment, met

oog voor wat voor de bewoner en cliënt belangrijk is én voor het vakmanschap van onze professionals. We werken met een passende deskundigheidsmix waarin taken en verantwoordelijkheden goed verdeeld zijn tussen verschillende zorgverleners en waarin ook naasten en informele zorgverleners een belangrijke rol kunnen spelen. Samenwerking, tijdig signaleren en goede afstemming zijn hierbij essentieel. Daarnaast vinden we het belangrijk dat professionals ruimte ervaren voor hun professionele oordeel en dat bewoners en cliënten zeggenschap houden over hun eigen leven. Door ondersteuning en zorg zorgvuldig te organiseren, het vakmanschap van medewerkers te benutten en technologie ondersteunend in te zetten, bouwen we aan een toekomstbestendige organisatie waarin welzijn, kwaliteit van zorg en duurzame inzet van mensen hand in hand gaan.



Bouwsteen 4:

Leren en ontwikkelen

De mensen in de organisatie hebben de ruimte nodig om te leren en zich te ontwikkelen, door scholing, training, reflectie en het doorvoeren van verbeteringen. Het terugkoppelen van kwaliteitsinformatie naar teams is daarbij essentieel, zodat we van ervaringen leren en continu blijven groeien. Ook persoonlijke groei en eigenaarschap spelen een grote rol in hoe medewerkers bijdragen aan onze missie. In een lerende organisatie zijn we open over fouten, maken we deze inzichtelijk en gebruiken deze als kansen voor verbetering. We ondersteunen medewerkers in persoonlijk leiderschap en geven hun de ruimte om verantwoordelijkheid te nemen. Zo versterken we niet alleen de kwaliteit van zorg, maar ook het werkplezier en de professionele trots van onze medewerkers.



Bouwsteen 5:

Inzicht in kwaliteit

Inzicht in kwaliteit is voor ons cruciaal om blijvend te verbeteren. Dit kwaliteitsbeeld geeft transparant weer hoe wij dat doen. Daarnaast meten we cliëntervaringen. De feedback van cliënten is zeer waardevol en geeft de mogelijkheid nog beter aan te sluiten op wensen en behoeften van cliënten en bewoners.

Bouwsteen 1

Het kennen van de wensen en behoeften

De onderwerpen die centraal staan in deze bouwsteen zijn:

- ✔ Open gesprek.
- ✔ Samen beslissen.
- ✔ Brede blik op welbevinden.

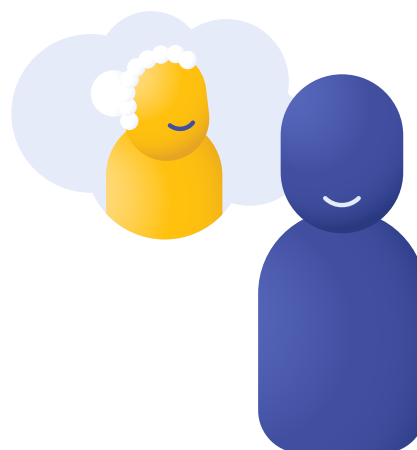
In 2025 heeft het thema 'Wensen en behoeften' een sterke ontwikkeling doorgemaakt. Vanuit een breder perspectief, met veel aandacht voor het thema reablement, is zichtbaar geworden hoeveel er al in beweging is en welke kansen dat biedt. De gesprekken die wij voeren met cliënten, bewoners, mantelzorgers, vrijwilligers, medewerkers en stagiaires kennen vele onderdelen en worden op verschillende momenten gevoerd. Wat begon als het opnieuw vormgeven van het welkomstgesprek voor nieuwe bewoners, groeide uit tot een organisatiebrede verkenning en inzet van meerdere vragenlijsten, afdelingen en functionarissen.

Hieruit is gebleken dat thema's als reablement en sociale netwerken een structurele en terugkerende plaats verdienen in onze gesprekken, niet alleen bij het eerste contactmoment, maar ook bij evaluaties en bij een veranderende zorg- of ondersteuningsbehoefte. Deze inzichten vormen de basis voor verdere vernieuwing in 2026, waarbij ook de wijze van vastleggen en monitoren wordt meegenomen.

Wij zijn trots op de uitbreiding van de Cliëntenraad, waardoor cliënten en bewoners beter vertegenwoordigd zijn en actiever kunnen bijdragen aan onze plannen. Als eerste zorgorganisatie in Den Haag hebben wij ons aangesloten bij

Reable Nederland, een mooie erkenning van onze persoonsgerichte werkwijze. Meerdere inspiratiesessies hebben plaatsgevonden en twee managers hebben de masterclass gevolgd. In 2026 zullen meerdere medewerkers een verdiepende Reablement-training volgen, zodat zij als ambassadeurs en inspiratoren binnen de organisatie kunnen werken.

Onze visie op voeding, waarbij de cliënt of bewoner volgens deze visie zelf bepaalt wat, wanneer, waar en hoe hij of zij eet, staat soms op gespannen voet met onze duurzaamheidsdoelstellingen. Dit is een uitdaging die wij bewust aangaan en in goede samenspraak blijven toepassen.



Vervolg bouwsteen 1 Het kennen van de wensen en behoeften

Onderwerp + status	Wat is in 2025 gedaan?	Wat doen we in 2026?
<p>2024</p> <p>2025</p> <p>Open gesprek</p> <p>Stevige vooruitgang</p>	<ul style="list-style-type: none">• Nieuwe gespreksformulieren welkom en kennismaking bewoner en mantelzorgers.• Nieuwe algemene folder en diverse leaflets per product/dienst.• Actief potentiële bewoners en cliënten benaderd.	<ul style="list-style-type: none">• Gesprekscyclus (incl. MDO) aanpassen aan thema's reablement en informele zorg.• Organiseren training Advance Care Planning.
<p>2024</p> <p>2025</p> <p>Samen beslissen</p> <p>Stevige vooruitgang</p>	<ul style="list-style-type: none">• Uitbreiding cliëntenraad met 3 nieuwe leden.• Extra aandacht voor mantelzorgers.• Betere appartementbezetting door juiste afstemming en communicatie.	<ul style="list-style-type: none">• Gevarieerd en goed verspreid welzijnsaanbod.• Mantelzorgbeleid implementeren.• Diverse reablement activiteiten en trainingen.• Project Complexe zorg goed regelen verder uitvoeren.
<p>2024</p> <p>2025</p> <p>Brede blik op welbevinden</p> <p>Stevige vooruitgang</p>	<ul style="list-style-type: none">• Bewust vergroten zelfredzaamheid cliënt/ bewoner (reablement).• Voedingsbeleid verbeterd.• Nieuwe mondzorgvoorziening op locatie.	<ul style="list-style-type: none">• Persoonsgerichte rapportages met een focus op welbevinden.• Aantrekkelijke woonomgeving die duurzaam toekomstbestendig is.• Gevarieerde menumogelijkheden met aandacht voor eiwittransitie.

“Mijn moeder wilde eerst niet naar een verpleeghuis, nu is ze hier voor een tijdelijk verblijf en wil ze niet meer weg. Ze kan hier dansen en dat doet ze zo graag.”

Bron: Stakeholder Analyse 2025

Bouwsteen 2

Het bouwen van netwerken

De onderwerpen die centraal staan in deze bouwsteen zijn:

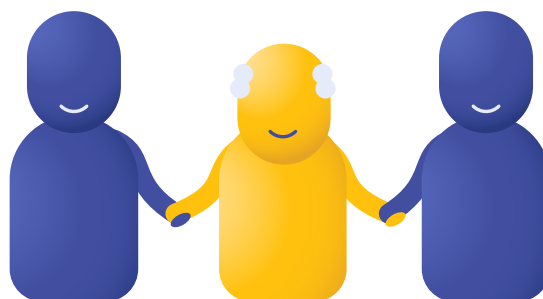
- ✓ Versterken van sociale netwerken.
- ✓ Versterken van de kracht van wijken en sociale basis.

Welzijn is een wezenlijk onderdeel van onze ziens- en werkwijze. Onze activiteiten worden gewaardeerd en worden steeds verder uitgebreid, zowel in inhoud als in spreiding over dagen en tijden van de week. Wij zetten ons ervoor in dat bewoners, ondanks hun verblijf op onze locatie, kunnen blijven deelnemen aan activiteiten en de vertrouwde relaties van vóór hun verhuizing kunnen blijven zien en spreken. In 2026 gaan we door met deze inzet op het behouden van sociale netwerken en activiteiten, zowel binnen als buiten onze locaties.

In april 2025 zijn wij aangesloten als lid van Reable Nederland, een landelijk netwerk van organisaties die mensen met een hulpvraag ondersteunen in het behoud van eigen regie. Dit sluit nauw aan op onze zorgvisie. In 2026 zijn meerdere initiatieven gepland rondom reablement, een thema dat als een rode draad door onze jaarplannen loopt.

Vrijwilligers en mantelzorgers zijn bij Stichting Eykenburg een onmisbaar en gelijkwaardig onderdeel van het team rondom de bewoner of cliënt. Samen met professionals dragen zij bij aan welzijn, eigen regie en een betekenisvol leven. Ieder vanuit een eigen rol, maar altijd in verbinding en samenwerking, zodat het gewone leven leidend blijft. Het aantal vrijwilligers groeide in 2025 gestaag, al blijft de uitstroom, deels door aanvaarding van regulier werk, een punt van aandacht.

Wij realiseren ons dat wij bijzondere dingen doen, en dit wordt in toenemende mate ook buiten onze organisatie opgemerkt. Door meer te laten zien wie wij zijn en wat wij bieden, kunnen wij meer mensen bereiken die baat hebben bij onze ondersteuning. Mensen die op zoek zijn naar zorg of ondersteuning hebben het recht te weten wat wij hen kunnen bieden. Daarom werken wij aan een nieuwe positionering, met een vernieuwd logo en een nieuwe slogan. Ook onze verwijzers informeren wij gericht over onze meerwaarde, zodat wij meer mensen kunnen ondersteunen die dat nodig hebben.

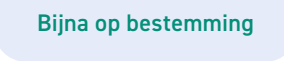
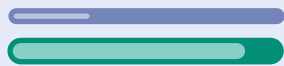


Vervolg bouwsteen 2 Het bouwen van netwerken

Onderwerp + status

Versterken van het sociale netwerk (individueel en collectief)

2024
2025



Bijna op bestemming

Wat is in 2025 gedaan?

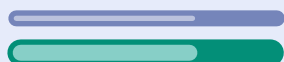
- Groei vrijwilligersaanbod naar 135.
- Lid geworden van Reable Nederland.
- Gewaardeerd welzijnsaanbod uitgebreid.
- Leefcirkels uitgebreid met partnerafdelingen.
- Meer aandacht voor netwerk en positionering waarvoor netwerk- en communicatieplan is opgesteld.
- Sociale kaart verbeterd.

Wat doen we in 2026?

- Meer aandacht voor behoud en betrokkenheid sociaal netwerk.
- Groei reablement gericht aanbod, waaronder Project Langer Thuis.
- Verbeteren voorkeurspositie bij verwijzers.
- Ontwikkelen mantelzorgbeleid.

Versterken van de kracht van wijken en de sociale basis

2024
2025



Stevige vooruitgang

- Verwijzeranalyse opgesteld.
- Brede verspreiding Eykenblad in de omgeving van de locaties en bij onze verwijzers.
- Betere profilering binnen zorgzame buurtgemeenschap.
- Coördinatoren Informele zorg aangesteld.
- Trainingen gegeven over samenwerking formele en informele zorg.

- Verdere versterking samenwerking in de regio, o.a. door actieve deelname regionale netwerken.
- Versterken externe relaties door portefeuille wijkmanager.
- Optimale bezetting van onze beschikbare woonvormen bieden.

“ **Stichting Eykenburg komt met maatwerkoplossingen daar waar anderen vastlopen.** ”

Quote van een huisarts uit de Stakeholder Analyse 2025

Bouwsteen 3

Het werk organiseren

In deze bouwsteen zijn de onderwerpen:

- ✓ Optimalisatie werkprocessen.
- ✓ Deskundigheidsmix.
- ✓ Bevoegd en bekwaam.
- ✓ Eigenaarschap professionals.

Op het gebied van onze groei doelstellingen is het beeld positief. Het merendeel van de KPI's is behaald, met een mooie groei in Wmo-cliënten en casemanagement dementie. De bezetting van onze locaties was stabiel. De doelstelling ten aanzien van VPT-cliënten is niet behaald; wij blijven zoeken naar de juiste balans tussen zichtbaarheid voor verwijzers en het stellen van de vraag of een zorgantwoord werkelijk de beste oplossing is. Veel cliënten zijn goed geholpen met MPT of Wmo-ondersteuning, segmenten waarin wij sterk zijn gegroeid. Daarmee laten wij zien dat wij de beweging naar voren daadwerkelijk maken.

2025 was ook een jaar met de nodige uitdagingen op het gebied van inzet en personeel. Wisselingen in de bezetting van teamleiders en wijkmanagers, cruciale functies binnen onze organisatie, hebben ertoe geleid dat een aantal geplande activiteiten op het gebied van werkprocessen niet of met vertraging

heeft plaatsgevonden. De projecten Persoonlijk leiderschap en Toekomstbestendige Teams nemen wij mee naar 2026.

Binnen Stichting Eykenburg is in 2025 breed ingezet op scholing voor medewerkers, vrijwilligers en mantelzorgers. De basis cursus dementie voorziet in een brede behoefte en werd gemiddeld gewaardeerd met een 8. Uit het MTO kwam duidelijk naar voren dat medewerkers meer ontwikkelmogelijkheden wensen. Daarop anticiperend, richten wij ons de komende jaren op modulair onderwijs. Managers en teamleiders volgen scholing op het gebied van empathisch leiderschap, generatieverschillen en gedrag. Zo investeren wij samen in een lerende en toekomstgerichte organisatie.



“Ondanks dat hij nooit naar een verpleeghuis wilde, heeft hij de laatste maanden veel lol gehad en liefde ontvangen van alle lieve mensen daar!”

Een reactie van Zorgkaart Nederland 2025

Het nieuwe organogram

Elke dag zetten onze medewerkers zich in voor de mensen die op ons rekenen. Zij verdienen een organisatie die hen daarin steunt. Om onze koers waar te maken, kwaliteit van leven, samenredzaamheid en persoonsgericht werken, hebben we onze structuur aangepast. Het uitgangspunt: meer regie lager in de organisatie, minder sturing van bovenaf. Medewerkers weten zelf het beste wat nodig is voor bewoners en cliënten.

Medewerkers krijgen meer ruimte om mee te denken, mee te beslissen en verantwoordelijkheid te nemen. De medewerkers krijgen hierbij ondersteuning van:

- Kwaliteitscoaches, helpen teams leren en verbeteren.
- Reablement-ambassadeurs, maken samenredzaamheid toepasbaar.
- Innovatieteamleden, vertalen vernieuwing naar het dagelijks werk.

Leidinggevendenden creëren randvoorwaarden met heldere rollen, meer ruimte voor overstijgend werken en betere samenwerking tussen zorg, welzijn en ondersteuning.

Minder regeldruk, meer tijd voor mensen.

Met het nieuwe organogram streven we naar minder regeldruk en meer tijd voor mensen.

- Eenvoudigere, beter afgestemde processen.
- Centraal georganiseerde ondersteuning.
- Structurele inzet van innovatie en digitalisering.

De centrale vraag die we altijd blijven stellen blijft: draagt dit bij aan meer tijd, aandacht en kwaliteit van leven voor onze bewoners en cliënten?

De nieuwe structuur is een middel, geen doel – gericht op een wendbare organisatie die past bij wie we zijn.

Onderwerp + status

Wat is in 2025 gedaan?

Wat doen we in 2026?

<p>2024</p> <p>2025</p> <p>Optimalisatie werkprocessen</p> <p>Bijna op bestemming</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Werkbelasting teamleiders heroverwogen. • Flexibele werkplekken gecreëerd. • Implementatie arbeidsbesparende technologie gestart. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verder digitaliseren werkprocessen met het Innovatieteam. • Verminderen administratieve last primaire zorg. • Inkoopprocessen inrichten. • Voldoen aan richtlijnen Informatieveiligheid. • Start nieuwe organogram.
<p>2024</p> <p>2025</p> <p>Deskundigheidsmix (in reguliere en acute situaties)</p> <p>Bijna op bestemming</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Groeidoelstelling VPT, MPT, Wmo en casemanagement grotendeels behaald. • Complexe en crisiszorg geborgd in de regio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Project Toekomstbestendige Teams. • Versterken positie behandeldienst.
<p>2024</p> <p>2025</p> <p>Bevoegd en bekwaam</p> <p>Bijna op bestemming</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisatiebrede trainingen en diverse scholing. • Ontwikkeling vaardigheden medewerkers ten behoeve van complexe zorg. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen nieuwe zorg- en ondersteuningsconcepten zonder noodzaak diploma's.
<p>2024</p> <p>2025</p> <p>Eigenaarschap professionals</p> <p>Bijna op bestemming</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisering ontwikkeling meetkaarten. • Inspiratiesessies voor leidinggevendenden met verschillende thema's goed gewaardeerd. • AI gestuurd roosteren uitgesteld naar 2026. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbetering interne doorstroom en ontwikkeling. • Project Persoonlijk leiderschap. • AI gestuurd roosteren implementeren.

Bouwsteen 4

Leren en ontwikkelen

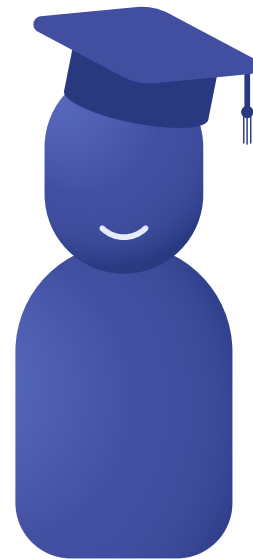
In deze bouwsteen staan centraal:

- ✓ Leren en ontwikkelen met alle betrokkenen.
- ✓ Leren en ontwikkelen op basis van informatie.

Het MedewerkerstevredenheidsOnderzoek (MTO) in 2025 laat zien dat medewerkers betrokken zijn bij hun werk en zich verbonden voelen met cliënten, bewoners en collega's. Tegelijkertijd biedt het onderzoek waardevolle inzichten in waar verdere verbetering mogelijk is, onder andere op het gebied van werkdruk, samenwerking en leiderschap. Deze uitkomsten vormen een belangrijke basis voor onze strategische keuzes en ontwikkelrichting, gericht op het versterken van werkplezier, balans en duurzame inzetbaarheid.

In 2026 blijven we inzetten op verschillende projecten. Speciale aandacht is er voor het project spraakgestuurd rapporteren, dat op één afdeling tijdelijk vertraging heeft opgelopen. Het projectplan is geactualiseerd, met extra aandacht voor de inhoud en het moment van rapporteren, in het bijzonder op het gebied van welzijn en een zinvolle daginvulling. Beeldzorg met Genus Care is eind 2025 gestart bij een beperkte groep extramurale cliënten en wordt in 2026 verder uitgebreid. Het Medido-project (medicijndispenser) is succesvol geëvalueerd en wordt in 2026 opgeschaald.

De ervaringsvragen in het kader van het CTO (cliënttevredenheidsonderzoek) Generiek Kompas worden afgenomen tijdens de reguliere (multidisciplinair overleg) MDO-gesprekken. De resultaten worden via een extern onderzoeksbureau doorgeleverd aan ZorgkaartNederland en tonen een hoge algehele cliënttevredenheid van 8,2. Op ZorgkaartNederland behaalt Stichting Eykenburg een totaalscore van 8,4, met als deelscores: Het Zamen 8,7, Huize Eykenburg 8,3 en Thuiszorg 8,1. Op Google Reviews wordt stabiel een gemiddelde van 4,3 sterren (van de 5) behaald. Eind 2025 en begin 2026 hebben we met onze eigen vragenlijst de ervaringen en waarderingen voor Dagactiviteiten en Haags Ontmoeten opgehaald. Deze laten een mooi resultaat zien van een 8,2.



Vervolg bouwsteen 4 Leren en ontwikkelen

Onderwerp + status	Wat is in 2025 gedaan?	Wat doen we in 2026?
<p>2024</p> <p>2025</p> <p>Leren en ontwikkelen met alle betrokkenen (cliënt, naasten en professionals)</p> <p>Stevige vooruitgang</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementatie spraakgestuurd rapporteren opgestart. • Aanbod trainingen voor vrijwilligers en mantelzorgers. • HR-training voor leidinggevenden. • Modulair opleiden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reablementtrainingen. • Aanspreekcultuur programma continueren. • Inspiratiesessies voor leidinggevenden met diverse specifieke thema's. • Vitaliteitsprogramma en stimuleren gezonde werkomgeving.
<p>2024</p> <p>2025</p> <p>Leren en ontwikkelen op basis van informatie</p> <p>Succesvol afgerond</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zenya modules geïmplementeerd. • Medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. • Cliënttevredenheidsonderzoek uitgevoerd. • LeerManagementSysteem verbeterd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mogelijkheden cliëntwaarderingen uitbreiden. • Gebruik maken van pulse metingen bij medewerkers. • Uitvoeren RI&E. • Naar aanleiding van resultaten medewerkerstevredenheidsonderzoek inzetten op een vitaliteitskalender, een regiegroep roosters en modulair onderwijs.



Ik ben heel tevreden over de hulpverlener van Eykenburg met altijd een goed humeur. We hebben dezelfde soort humor.



Een reactie van Zorgkaart Nederland 2025

Bouwsteen 5

Inzicht in kwaliteit

Deze bouwsteen richt zich op:

- ✓ Organisatie.
- ✓ Maatschappelijke context.

Een gezonde organisatie is de basis voor goede zorg. Vanuit een solide bedrijfsvoering investeren wij gericht in de kwaliteit van persoonsgerichte zorg, zowel in onze huizen als in de wijk. Wij laten onze kwaliteit extern toetsen. Tot 2024 toetsen we ons werk in de organisatie via de certificering via HKZ. In 2024 zijn we overgestapt naar het Prezo-keurmerk, dat beter aansluit bij het Generiek Kompas en bij persoonsgerichte zorg.

De recente herbeoordeling bevestigt dat wij voldoen aan de gestelde kwaliteitsnormen. De auditcommissie was op meerdere fronten positief verrast door de wijze waarop wij persoonsgerichte zorg vormgeven. Wat in het bijzonder opviel, was de mate waarin ons strategisch beleid op alle lagen van de organisatie in de praktijk wordt gebracht. De verbinding tussen strategie en uitvoering is sterk, aldus de positief verraste auditor, een bevestiging die ons allen motiveert.

Ons denken en handelen bepalen de mate waarin wij daadwerkelijk bijdragen aan betekenisvol ouder worden. De verantwoordelijkheid om dat voor iedereen toegankelijk te houden, nu en in de toekomst, is de drijfveer achter onze continue verbetering.



Onderwerp + status

Organisatie

2024
2025



Bijna op bestemming

Wat is in 2025 gedaan?

- CliëntContactCentrum doorontwikkeld.
- Implementatie Entrace afgerond.
- Applicatiebeheer Zenya getraind en implementatie modules voltooid.
- Tussentijdse Prezo-audit behaald.
- Succesvol bezoek IGJ, alle lichten op groen.

Wat doen we in 2026?

- Doorontwikkelen BI-tool.
- Beter gebruikmaken integraal kwaliteitsdashboard.
- Uniforme werkwijze persoonsgerichte zorg doorontwikkelen.

Maatschappelijke context

2024
2025



Bijna op bestemming

- Green Deal Zorg 3.0 ondertekend.
- Bewustwordingscampagne informatiebeveiliging gestart.
- Verbetering aantrekkelijkheid locaties en eerste stappen strategisch vastgoedplan.

- Behalen bronzen milieuthermometer zorg (MTZ).
- Bewustwordingscampagne informatiebeveiliging continueren.
- Voldoen aan richtlijnen NEN7510 en NIS2.
- Opstellen strategisch vastgoedplan.

Vervolg bouwsteen 5 **Inzicht in kwaliteit**

Cliëntervaringen

Bij Stichting Eykenburg staat welzijn voorop. In ons kwaliteitsbeeld beschrijven we hoe we persoonsgerichte zorg en welzijn bieden die bijdragen aan een waardevolle en betekenisvolle dag van bewoners en cliënten. Iedereen is anders, daarom luisteren we goed naar wat iemand zelf wil en nodig heeft.



ZorgkaartNederland

We kunnen met trots melden dat onze waardering op ZorgKaartNederland gestegen is van een 8,0 in 2024 naar een 8,4 in 2025. Het is een mooie erkenning dat onze bewoners en cliënten onze inzet en betrokkenheid daadwerkelijk ervaren en waarderen. En daar doen we het voor.

CliëntTevredenheidsOnderzoek (CTO)

Stichting Eykenburg werkt sinds 2024 met een vernieuwde, laagdrempelige werkwijze om de ervaringen en waardering van bewoners en cliënten in beeld te brengen. Voor de uitvoering werken wij samen met het onafhankelijke onderzoeksbureau ZorgfocuZ.

Bewoners vullen, al dan niet met ondersteuning van een contactverantwoordelijke of naaste, een vragenlijst in waarin zij hun ervaringen waarderen met een cijfer en een toelichting kunnen geven. De resultaten worden volledig anoniem verwerkt. Met toestemming van de bewoner kunnen de uitkomsten worden gedeeld met ZorgkaartNederland.

ZorgfocuZ verzorgt de verwerking van de resultaten en stelt een eindrapportage op. De uitkomsten worden besproken in het managementteam en

met de cliëntenraad. Teams ontvangen daarnaast een terugkoppeling op locatie. Op basis van deze inzichten leren we van wat goed gaat en ondernemen we gerichte acties om de ervaren kwaliteit van zorg en welzijn verder te verbeteren.

In de wijkverpleging maken we inmiddels gebruik van dezelfde vragenlijst als binnen de verpleeghuizen. De eerder verplichte PREM-vragenlijst wordt niet meer gebruikt. De uitvraag wordt uitgevoerd door interviewers van ZorgfocuZ. Cliënten kunnen daarbij kiezen voor een telefonisch interview of een gesprek tijdens een huisbezoek.



*) De Net Promoter Score (NPS-EU) meet in welke mate wij als organisatie worden aanbevolen. De score kan lopen van -100 tot +100. De vraag luidt altijd hetzelfde, namelijk 'Hoe waarschijnlijk is het dat u de organisatie aanbeveelt bij vrienden of bekenden'.

Vervolg bouwsteen 5 **Inzicht in kwaliteit**

Cliëntwaardering nieuwe bewoners

De tevredenheid van nieuwe bewoners wordt gedurende het jaar gemeten op zowel Huize Eykenburg als Het Zamen binnen zes weken na verhuizing. Daarbij maken we onderscheid tussen de waardering voor de locatie en de waardering over de medewerkers.

Over heel 2025 is de gemiddelde tevredenheid een 8,1. Voor Huize Eykenburg ligt het jaargemiddelde op een 8,0 voor de locatie en een 8,2 voor de medewerkers. Voor Het Zamen is het gemiddelde een 7,8 voor de locatie en een 8,3 voor de medewerkers.

Deze resultaten laten zien dat nieuwe bewoners positief zijn over hun eerste ervaringen bij Eykenburg, waarbij vooral de waardering over de medewerkers hoog is. Een goede eerste indruk is belangrijk, omdat deze bijdraagt aan vertrouwen, veiligheid en een goede start van het wonen en de zorg.

Bron: Managementrapport CTO 2025
– ZorgFocuZ januari 2026

PREZO Keurmerk

Bij Stichting Eykenburg laten we ons toetsen via het PREZO keurmerk Verpleging, Verzorging & Thuiszorg. Met het PREZO keurmerk laat we zien:

- ✔ Dat de bewoners en cliënten tevreden zijn.
- ✔ Dat we prestaties vóór onze bewoners en cliënten structureel verbeteren.
- ✔ Dat de organisatie verantwoorde zorg biedt en voldoet aan de eisen die de branche stelt.
- ✔ Dat we een organisatie zijn die voldoet aan de relevante wet- en regelgeving.



“ In de praktijk wordt er zeer persoonsgerichte zorg verleend. Medewerkers ervaren de ruimte, tijd en vrijheid om hun ideeën uit te voeren om het bewoners naar de zin te maken. ”

Bron: PREZO rapport 2026 van de auditor.



Vervolg bouwsteen 5 **Inzicht in kwaliteit**

Prezo-eindaudit

In februari heeft Stichting Eykenburg de eindaudit van het kwaliteitsmodel PREZO succesvol doorlopen volgens de normen van PREZO VV&T 2017 keurmerk. Tijdens deze audit is beoordeeld in hoeverre onze organisatie werkt volgens de uitgangspunten van het model, waarbij de nadruk ligt op het realiseren van goede zorg en welzijn vanuit het perspectief van bewoners en cliënten. Vanaf 2027 zal worden overgestapt op het vernieuwde certificeringsprogramma du-co. Dit programma bouwt voort op de principes van PREZO, maar legt nog sterker de nadruk op leren en ontwikkelen in de praktijk, samenwerking met

bewoners, cliënten en naasten, en het continu verbeteren van de kwaliteit van zorg en welzijn. Stichting Eykenburg bereidt zich in de komende periode voor op deze overgang, zodat wij ook binnen het nieuwe programma kunnen blijven werken aan zorg en ondersteuning die aansluit bij de wensen en behoeften van onze bewoners en cliënten.

Vanaf 2027 toetsen wij via du-co.



Waardering voor dagactiviteiten en Haags Ontmoeten

Binnen Stichting Eykenburg vinden wij het belangrijk dat bewoners en cliënten niet alleen goede zorg ontvangen, maar ook een betekenisvolle invulling van hun dag ervaren. Onze dagactiviteiten en Haags Ontmoeten spelen hierin een belangrijke rol. Zij bieden ruimte voor ontmoeting, beweging, creativiteit en het onderhouden van sociale contacten. Daarmee dragen zij bij aan welzijn, eigen regie en het gevoel ertoe te doen.

De tevredenheid over de dagactiviteiten is gemeten op drie locaties: Huize Eykenburg, Het Zamen en Het Coornhert. Op deze locaties nemen zowel bewoners als cliënten uit de wijk deel aan het activiteiten aanbod. In Het Coornhert betreft dit ook bewoners die zorg ontvangen via het Modulair Pakket Thuis (MPT) en het Volledig Pakket Thuis (VPT).

Uit de metingen blijkt dat deelnemers de dagactiviteiten en Haags Ontmoeten waarderen als een plek waar zij anderen kunnen ontmoeten, actief kunnen blijven en zich welkom voelen. De activiteiten worden als afwisselend en passend bij de interesses van deelnemers ervaren. Ook

de begeleiding wordt gewaardeerd vanwege de persoonlijke aandacht en de betrokkenheid bij de deelnemers.

De uitkomsten van de metingen bieden waardevolle inzichten. Deze worden gedeeld met de betrokken teams en gebruikt om het aanbod van dagactiviteiten verder te ontwikkelen. Zo blijven we werken aan een omgeving waarin bewoners en cliënten zich gezien voelen en waarin ontmoeting, welzijn en een betekenisvolle dag centraal staan.

De uitkomsten worden periodiek besproken binnen de teams en met leidinggevenden, zodat we blijven leren van de ervaringen van nieuwe bewoners en waar nodig verbeteringen kunnen doorvoeren.



Vervolg bouwsteen 5 **Inzicht in kwaliteit**

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

In november 2025 heeft 59% van de collega's het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) ingevuld. Met een gemiddelde score van 7,8 zijn we trots op het resultaat.

Uit het MTO is gebleken dat veel collega's plezier hebben in hun werk, dat de samenwerking in teams sterk is en dat de kernwaarden lef en zorgzaam worden herkend in de praktijk. Ook zien we verbeterpunten. Veel genoemd in het MTO zijn de werkdruk en roosters, gehoord en gezien worden, ontwikkelmogelijkheden en verbinding met de organisatie.

Het komende jaar zetten we drie stappen om werkplezier, energie en balans te versterken. Zo investeren we samen in een gezonde, lerende en toekomstgerichte organisatie.

1. De vitaliteitskalender

gaat op gezette tijden in op de onderwerpen vitaliteit, werkgeluk en gezondheid. We bieden een platform met specialisten op het gebied van omgaan met stress, stoppen met roken en omgaan met de overgang. Ook zullen we powerwalks organiseren om samen in beweging te komen, bieden we ondersteuning voor mantelzorgers via Zorggenoot, het online platform en bieden we korting bij verschillende winkels via de website Benefits at Work.

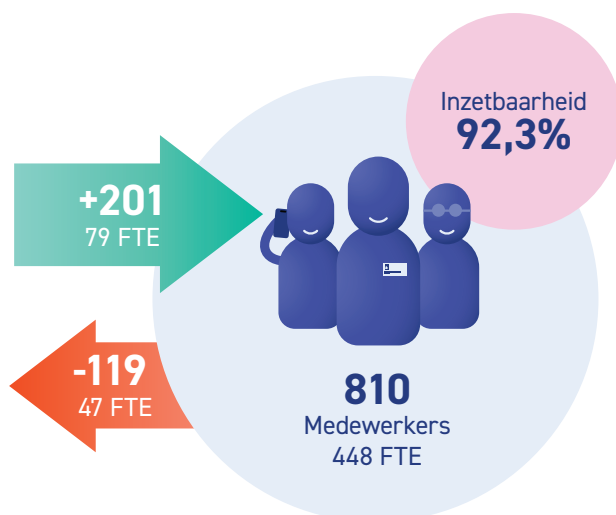
2. Met de expertgroep Roosters

starten we een project om meer inzicht te krijgen in het effectief plannen en de mogelijkheden tot verbetering (onder andere ook met gebruik van AI). Het doel is om samen te kijken hoe we werkdruk, inzetbaarheid en balans beter kunnen organiseren.

3. Voor Ontwikkeling en scholing

zetten we meer in op modulair onderwijs, zodat meer mensen kunnen leren en zich kunnen blijven ontwikkelen. Managers en teamleiders volgen scholing op het gebied van empathisch leiderschap, gedrag en generatieverschillen. Dit is een verbeterpunt genoemd in het MTO.

De inzetbaarheid binnen Stichting Eykenburg in 2025



Gezonde bedrijfsvoering

Huisvesting, faciliteiten en werkomgeving

De gebouwen van onze organisatie zijn het (t)huis van de bewoners, waar wij als medewerkers te gast zijn. We bieden een gastvrije, veilige omgeving met een prettige sfeer en uitstraling. In 2026 werken we verder aan de aantrekkelijkheid van onze gebouwen. De kapel in Huize Eykenburg zal een nieuwe inrichting krijgen en de appartementen van The Living Stone zullen gemoderniseerd en toekomstbestendig gemaakt worden. Om bewoners zoveel mogelijk vrijheid in en buiten de locaties te geven zijn leefcirkels aanwezig.

Onze gebouwen zijn veilig. We hebben legionella beheersplannen opgesteld en deze worden uitgevoerd. Er is een gecertificeerde brandmeldcentrale aanwezig en ontruimingsplannen zijn gemaakt. Medewerkers vanaf niveau 2 worden opgeleid tot bhv'er. Ook kijken we naar de veilige en duurzame inzet van medewerkers. In 2026 wordt in dit kader een risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) uitgevoerd onder de medewerkers.

Bedrijfsvoering en financiële continuïteit 2025

We willen goede, persoonsgerichte zorg duurzaam mogelijk maken. Daarbij streven wij naar een gezonde financiële positie. Hierdoor kunnen we continuïteit van zorg garanderen en verantwoord investeren in kwaliteit, medewerkers en innovatie. In 2025 hebben wij verder gebouwd aan een toekomstbestendige organisatie, met aandacht voor interne beheersing, risicomanagement, digitalisering, personeelsbeleid en financiële stabiliteit.

Interne beheersing en risicomanagement

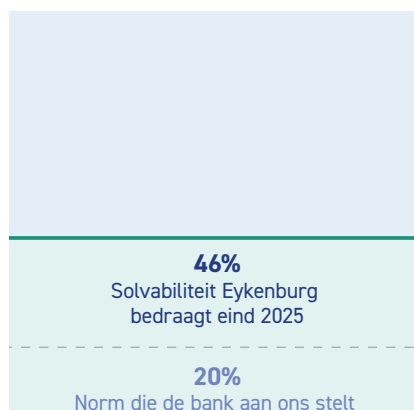
Een zorgorganisatie moet risico's en kansen tijdig signaleren en beheersen. Daarom werken wij met:

- Jaarlijkse risicoanalyses (strategisch, operationeel, personeel, financieel en compliance).
- Interne audits en controles.
- Een verbeterregister dat elk kwartaal wordt geëvalueerd (PDCA-cyclus).
- Een kwaliteitsmanagementsysteem (Zenya).
- Structurele tertiaalrapportages aan de Raad van Toezicht.

Belangrijke aandachtspunten in 2025 waren:

- Behoud en vitaliteit van onze medewerkers.
- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
- Informatiebeveiliging en privacy.
- Zichtbaarheid van de verschillende diensten die Stichting Eykenburg kan bieden aan mensen met een hulpvraag.

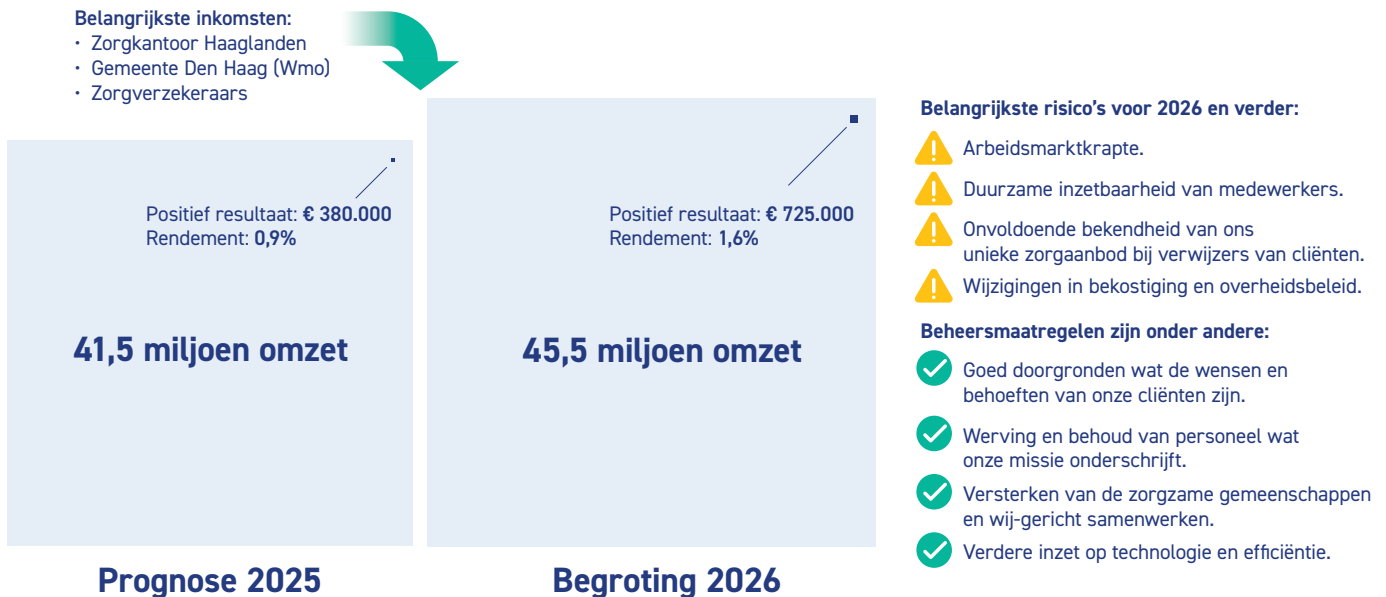
Solvabiliteit



Financiële gezondheid

Resultaat en rendement

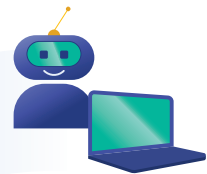
Stichting Eykenburg streeft naar een maatschappelijk rendement van 1–3% van de omzet. Dit is nodig om onvoorziene tegenvallers op te vangen, investeringen te kunnen doen en financieel gezond te blijven.



Grote investeringen

In 2025 is verder geïnvesteerd in digitalisering om de organisatie efficiënter en toekomstbestendig te maken. Ook is verder ingezet op zorgtechnologie, zoals vervanging van het domoticasysteem, medicijndispensers en spraakgericht rapporteren. Hiermee willen we de zelfredzaamheid van cliënten vergroten, de administratieve lasten terugbrengen en nog beter kunnen sturen op basis van betere stuurinformatie. Ook investeerden we fors in de woonomgevingen en in de ontwikkeling van onze medewerkers.

ICT- infrastructuur & domotica vernieuwen voor onze leefcirkels



Ontwikkelen van onze medewerkers (opleidingen)



Aantrekkelijke woonomgeving voor bewoners en cliënten



Conclusie

Stichting Eykenburg is financieel gezond en beschikt over een solide vermogenspositie. De organisatie behaalt een passend maatschappelijk rendement, voldoet ruim aan de eisen van financiers en heeft voldoende liquiditeit om investeringen zelfstandig te bekostigen. De grootste uitdaging de komende jaren

is dat we in staat blijven optimaal aan te sluiten in ons aanbod bij de behoeften van de toekomstige mensen met een hulpvraag. Dit vraagt van ons dat we continu blijven investeren en experimenteren om een blijvend uniek aanbod te kunnen bieden wat mensen blij maakt.

Onze koers en ambities

Om onze koers en ambities waar te maken, zijn goede randvoorwaarden nodig. We kunnen alleen werken aan kwaliteit van leven, samenredzaamheid en toekomstbestendige zorg als de basis op orde is. Een belangrijke randvoorwaarde hierin is digitalisering en innovatie. Deze helpen ons om het werk slimmer te organiseren, regeldruk te verminderen en medewerkers te ondersteunen in hun dagelijks werk.

Innovatie- en digitaliseringsroadmap

In 2026 werken we met een duidelijke innovatie- en digitaliseringsroadmap. Deze roadmap richt zich op technologische én sociale innovatie en sluit aan bij wat medewerkers in de praktijk nodig hebben.

Innovatieteam: technologie en vernieuwing

Het innovatieteam is een nieuw opgericht team, waarin acht (zorg)professionals zitten die dagelijks werken in de zorg voor onze cliënten. Ze kunnen als geen ander meedenken wat er nodig is, wat werkt en wat niet werkt. De functie van CNIO (Chief Nursing Information Officer) in andere organisaties heeft ons geïnspireerd dit nieuwe team op te richten. Dit nieuwe innovatieteam ondersteunt teams bij het toepassen en borgen van innovatie. In 2026 ligt de focus op:

- De implementatie van digitaal roosteren.
- Verdere uitbreiding van beeldzorg.
- Het verder inbedden van spraakgestuurd rapporteren.
- Het testen van een exoskelet ter ondersteuning van fysieke belasting.

Innovatie is zo geen los project, maar een vast onderdeel van ons dagelijkse werk.

Duurzaamheid: Green Team

Duurzaamheid is een vast onderdeel van onze manier van werken. Het Green Team werkt in 2026 gericht aan het behalen van niveau Brons van de Milieu Thermometer Zorg voor beide locaties. Ook is de nieuwe functie Coördinator Duurzaamheid

erbij gekomen. Deze coördineert het plan van aanpak en zorgt dat iedereen betrokken is en blijft bij onze ambitie. Hiermee dragen we bij aan een gezonde leefomgeving en een toekomstbestendige organisatie.

Toekomstteam: samen vooruitkijken

Het toekomstteam bestaat uit bevlogen professionals uit de dagelijkse praktijk. Zij durven bestaande processen opnieuw vorm te geven en leveren actief input voor de meerjarenstrategie van Stichting Eykenburg. Zo zorgen we dat strategische keuzes aansluiten bij wat er op de werkvloer leeft.

Reablement-ambassadeurs: samenredzaamheid versterken

In 2026 starten dertig professionals uit zorg- en welzijnsteams met een 10 maanden durend trainingsprogramma van Reable Nederland. Zij werken aan concrete projecten en coachen collega's in het werken vanuit het reablement-gedachtegoed. Zo verankeren we samenredzaamheid en eigen regie verder in de organisatie.

Ondersteunend aan de praktijk

Met deze randvoorwaarden zorgen we dat innovatie en digitalisering bijdragen aan minder administratieve lasten, meer eigenaarschap en meer ruimte voor persoonlijk contact.

In 2026 brengen we in kaart welke administratieve handelingen anders of niet meer nodig zijn, wanneer deze geen meerwaarde hebben voor de cliënt, met als doel 5% minder administratieve lasten in het primaire proces.

Zo creëren we de voorwaarden om onze ambities duurzaam en samen waar te maken.

Reflectie van de raden op kwaliteit



W. Lelieveld
Voorzitter OR

Ondernemingsraad (OR)

Als OR hebben wij met een nieuwe voorzitter en uitbreiding van het aantal leden onze rol in 2025 steviger ingevuld, met gerichte aandacht voor werkdruk, administratieve lasten en een veilige aanspreekcultuur. De dialoog met de organisatie is merkbaar verbeterd en er is meer oog voor de medewerkers ervaring. In 2026 willen we deze ontwikkeling verder borgen en concreet maken. De focus ligt op werkplezier, heldere kaders en praktische innovatie die het werk echt ondersteunt, zodat medewerkers hun vak professioneel en met overtuiging kunnen blijven uitvoeren. In 2026 investeert de organisatie in scholing van de OR. De voltallige OR volgt een tweedaagse externe training, gericht op het versterken van de constructieve dialoog.

Raad van Toezicht (RvT)

Het jaar 2025 was het eerste volledige jaar met een nieuwe bestuurder. De Raad van Toezicht prijst zich gelukkig met Femke Adema, die in korte tijd heeft laten zien een bekwame bestuurder te zijn. Zij begrijpt de filosofie van Stichting Eykenburg en draagt deze deskundig en betrokken uit. De toetreding tot de vereniging Reable Nederland onderstreept dit. Hun gedachtengoed – niet overnemen wat mensen zelf kunnen, ondersteunen bij het herwinnen van wat niet meer lukt en samen oplossingen zoeken voor wat overblijft – sluit naadloos aan bij dat van Stichting Eykenburg. Ook binnen de Raad van Toezicht vonden veranderingen plaats. Door het aflopen van hun tweede zittingstermijn namen wij per 1 juli afscheid van de voorzitter en vicevoorzitter, met dank voor hun grote inzet. Op dezelfde datum traden drie nieuwe leden toe, met expertise op het gebied van zorg, human resources en financiën. Vanuit de zittende leden is een nieuwe voorzitter gekozen. Deze wisselingen brachten een nieuwe dynamiek en een stevige basis om verder te bouwen aan de toekomst van Stichting Eykenburg. De financiële positie van Stichting Eykenburg is, samen met de accountants, nauwlettend gevolgd en bleef in 2025 positief. 2025 was een goed jaar waarin bewoners, cliënten, medewerkers, mantelzorgers en partners gezamenlijk invulling gaven aan de kernwaarden van Stichting Eykenburg: persoonsgericht, zorgzaam, vrijheid en lef. Deze waarden vormen de basis van onze missie: onze bewoners, cliënten en medewerkers ervaren elke dag als waardevol en betekenisvol. De Raad van Toezicht is trots op de resultaten, zoals de groei en de wijze waarop de organisatie wendbaar blijft en vernieuwend is. Tegelijkertijd blijven we investeren in onboarding, leiderschap en een gezonde werkomgeving.

Vooruitkijkend naar 2026 staat Stichting Eykenburg aan de vooravond van het laatste jaar van het huidige Strategisch Beleidsplan. De Kaderbrief 2026 geeft richting met focus op goed werkgeverschap, meer eigen regie voor bewoners, cliënten en medewerkers, een sterke aanspreekcultuur, grotere externe zichtbaarheid en optimale werkprocessen, in lijn met het Generiek Kompas.



Otto van den Brink
Voorzitter Raad van Toezicht
Stichting Eykenburg



S. Post
Voorzitter PAR

Professionele Adviesraad (PAR)

De PAR zet zich in om zichtbaarder te zijn voor medewerkers. Zo zijn we aanwezig bij de twee maandelijkse voorlichtingsdag voor nieuwe medewerkers en is het gelukt een nieuw commissielid te werven. Daarnaast zijn we nauw betrokken bij lopende projecten binnen Stichting Eykenburg. In 2026 ligt onze focus op het geven van gerichte input aan het bestuur, onder andere op het gebied van Reablement en de samenwerking met mantelzorgers. Het ophalen van signalen vanaf de werkvloer is daarbij essentieel. De PAR spreekt daarnaast minimaal eens per twee maanden met de Raad van Bestuur, wat bijdraagt aan een goede samenwerking.

Cliëntenraad (CR)

In 2025 heeft Stichting Eykenburg verder invulling gegeven aan haar visie door de wensen en mogelijkheden van cliënten centraal te stellen. Initiatieven rond voeding, ontmoetingspleinen en de uitbreiding van leefcirkels zijn daar mooie voorbeelden van. De cliënttevredenheid is verbeterd, wat ons vertrouwen geeft dat we op de goede weg zijn. De cliëntenraad is dit jaar weer goed gevuld met nieuwe betrokken en enthousiaste leden. Samen met het bestuur spreken wij de wens uit om ook van 2026 een succesvol jaar te maken en Stichting Eykenburg een aangename plek te laten zijn voor medewerkers en – uiteraard vooral – voor cliënten.



J. Meijer
Onafhankelijk voorzitter
cliëntenraad Stichting Eykenburg

Samen vernieuwen in 2026

Met dit Kwaliteitsbeeld sluiten we een periode af waarin we veel hebben bereikt en vooral ook veel hebben geleerd. We zien dit document dan ook niet als een eindpunt, maar als een reflectie in onze voortdurende ontwikkeling als lerende organisatie. De afgelopen jaren hebben laten zien dat we als Stichting Eykenburg in staat zijn om beweging te creëren: van zorgen voor naar samen leven, van aanbodgericht naar mensgericht en van denken naar doen. Die beweging zetten we in 2026 bewust en met overtuiging voort.

In 2026 richten wij ons op een aantal duidelijke ontwikkelrichtingen. Allereerst werken we verder aan het versterken van onze aanspreekcultuur. We geloven dat een open, veilige en professionele cultuur de basis is voor goede zorg en samenwerking. Daarom investeren we in leiderschap en gespreksvaardigheden, zodat we elkaar blijven aanspreken, ondersteunen en versterken. We praten met elkaar, niet over elkaar en maken dat elke dag concreet in de praktijk.

Daarnaast zetten we nadrukkelijk in op het verder ontwikkelen en inbedden van een innovatieve en adaptieve organisatiecultuur. Innovatie is voor ons geen losstaand project, maar onderdeel van het dagelijks werk. Met een innovatieteam, bestaande uit zorg- en welzijnsmedewerkers, brengen we vernieuwing dichterbij de praktijk. Zo zorgen we dat ideeën ontstaan waar het werk gebeurt en dat innovaties daadwerkelijk bijdragen aan betere ondersteuning, minder regeldruk en meer ruimte voor persoonlijk contact.

Ook werken we aan het vergroten van onze zichtbaarheid. We realiseren ons steeds beter dat we waardevolle en vernieuwende dingen doen. In 2026 willen we die kracht meer laten zien, naar

onze omgeving, naar samenwerkingspartners en naar mensen die baat hebben bij ons aanbod. We willen een herkenbare en betrouwbare partner zijn in de zorgzame gemeenschap én een organisatie die anderen inspireert. Want we mogen trots zijn op wat we doen en wat we al hebben bereikt.

In 2026 zetten we daarnaast een belangrijke stap richting de toekomst. Samen met The Forward Club, trendverkenner en toekomststrategen, werken we aan een vernieuwende meerjarenstrategie. Hiermee kijken we bewust verder vooruit dan de dag van vandaag. Ons toekomstteam speelt hierin een essentiële rol. Dit team bestaat uit professionals zonder leidinggevende rol, die vanuit de dagelijkse praktijk meedenken over hoe onze organisatie zich moet ontwikkelen. Juist hun perspectief zorgt ervoor dat onze koers geworteld blijft in de realiteit van het werk en het leven van onze bewoners en cliënten.

Want wat vandaag vernieuwend is en aansluit bij de behoeften van ouderen van nu, kan over een paar jaar alweer achterhaald zijn. Dat vraagt van ons dat we adaptief blijven, dat we om ons heen kijken, ook buiten de zorg en dat we blijven leren. We zijn nieuwsgierig en leergierig en juist dat maakt ons wendbaar en toekomstbestendig.

Tegelijkertijd blijven we investeren in de basis: het organiseren van het werk, het ondersteunen van onze medewerkers en het versterken van de verbinding tussen zorg en welzijn. Alles wat we doen, toetsen we aan één centrale vraag: draagt dit bij aan een betekenisvol leven voor onze bewoners en cliënten?

Wij blijven in beweging, zodat wij ook morgen van betekenis zijn voor de ouderen van vandaag én die van de toekomst.



Stichting Eykenburg

Zorg- en dienstverlening voor ouderen

Stichting Eykenburg - **Kwaliteitsbeeld 2025 - 2026**

E-mail: info@eykenburg.nl

Telefoon: **070 - 750 7000**

Adres: **Kruisbessenstraat 12, 2564 VD Den Haag**

Website: www.eykenburg.nl