



De Hoven



Samen maken we De Hoven



Inhoudsopgave

Uitgave:
Stichting De Hoven
Bedumerweg 2
9959 PG Onderdendam
t (050) 367 20 60
i www.dehoven.nl
e informatie@dehoven.nl



De Hoven

- 04 De cijfers in beeld
- 07 Voorwoord
- 08 Ouderenzorg in Noord-Groningen
- 10 Onze locaties
- 12 1 organisatie, 100 woorden
- 14 Samen zorgen, samen gezien worden
- 18 Onze Zorg

Samen Zorgen

- 22 Team Samen Zorgen
- 23 Week van Samen Zorgen
- 24 Organiseren van kwaliteit van zorg
- 26 Methodisch werken aan welbevinden
- 26 Incidenten, calamiteiten en klachten
- 28 Vernieuwen en innoveren
- 30 Wat vinden de cliënten en hun familie

Samen Krachtig

- 35 Leiderschapsprogramma
- 36 Teamontwikkeling
- 37 Meepraten over ontwikkeling
- 38 Medezeggenschap
- 39 Professionele autonomie
- 40 Inzetbaarheid
- 41 Zorgzame gemeenschap
- 41 Inrichting zorgteams

Samen ondersteunen

- 43 Actualiseren functiehuis
- 44 Adviesteams
- 44 Ontwikkelen, leren en opleiden

Samen Bouwen en werken in de regio

- 50 De Felze
- 50 Woonzorg aan het Damsterdiep
- 51 De Eendracht
- 51 De Meeden
- 51 Groninger Kracht

De cijfers in beeld

Medewerkers en vrijwilligers

1303
medewerkers (788 fte)

476
vrijwilligers

Verzuim 2025: **11%**

Instroom: **459**

Uitstroom: **320**

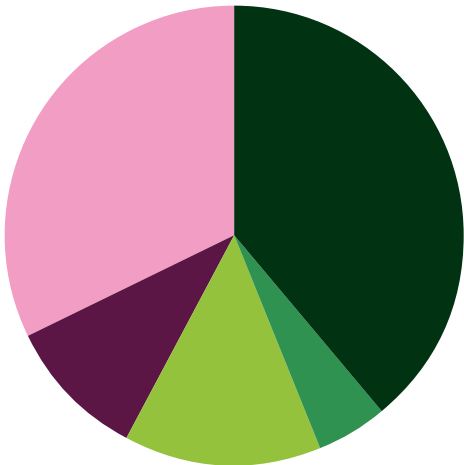
Leren en ontwikkelen

381
leerlingmedewerkers

964
stagiaires

Personele samenstelling primair proces

- Verzorgenden (niveau 3 en 4)
- Behandelaren
- Facilitair
- Verpleegkundigen (niveau 4 en 5)
- Helpenden



Hoofdthema's kwaliteit 2025



Welbevinden bewoners



Grip op inzetbaarheid
en verzuim



Samen Zorgen



Samen Krachtig



Regionale samenwerking

Bewoners en hun families

805
bewoners

657
revalidanten en
kortdurend verblijf

131
gebruikers dagzorg



Clientwaardering: 4,4



Voorwoord

Beste lezers,

**U opent het kwaliteitsbeeld De Hoven.
Met genoeg laten we u zien wat we in 2025
meemaakten en bereikten, in woord en beeld.**

Mensen maken De Hoven. Kwaliteit van zorg maken we samen, binnen De Hoven én in de regio Noord-Groningen. We werken hieraan met veel plezier en ambitie.

Elke dag werken we met elkaar en steeds meer samen met familie, vrijwilligers en medewerkers van andere organisaties om samen het goede te doen.

Daarbij werken we vanuit de bedoeling: we hebben aandacht voor wat er echt toe doet in iemands leven, voor het welbevinden van de mensen aan wie we zorg en ondersteuning bieden. En omdat dat steeds verandert, blijven we ontwikkelen, vernieuwen en leren.

Maakt het u nieuwsgierig? Kom gerust onze locaties bezoeken, u bent van harte welkom.

Karin van der Vries
Raad van Bestuur





De Hoven ouderenzorg in Noord-Groningen

De Hoven biedt zorg aan ouderen in verpleeghuizen en woonzorghuizen in de gemeenten Eemsdelta en Het Hogeland.

Noord-Groningen is een regio van ruimte en rust, een verre horizon, gele koolzaadvelden en verspreid liggende kleine dorpskernen. Waar mensen verbonden zijn met elkaar en met de Groninger klei.



Het Hogeland is een plattelandsgemeente, met een weidse horizon tot aan de Waddenkust. Het is de één na grootste gemeente in Nederland wat betreft oppervlakte. Eemsdelta ligt aan de Eems, met de havenplaats Delfzijl en het middeleeuwse stadje Appingedam met de hangende keukens. Naast de ruimte en rust worden Eemsdelta en Het Hogeland ook gekenmerkt door vergrijzing, ontgroening, krimp en een lagere sociaaleconomische status dan gemiddeld in Nederland.

Noord-Groningen is de laatste jaren ook bekend als aardbevingsgebied. Veel woningen moeten worden versterkt of nieuw gebouwd. De problematiek rond de aardbevingen heeft tot veel spanningen geleid in de regio en het vertrouwen in de overheid geschaad. Het welzijn en de gezondheid van de inwoners staan onder druk. Dat treft onze bewoners, hun familie en onze medewerkers en vrijwilligers.

Vanwege de aardbevingen moeten ook onze locaties versterkt of nieuw gebouwd worden. Het woonzorgcentrum Alegunda Ilberis is in 2024 versterkt. Damsterheerd en Vliethoven worden de komende jaren nieuw gebouwd. Dat doet De Hoven volgens de afspraken van het Groninger Zorgakkoord en samen met collega zorgorganisaties ouderenzorg, gehandicaptenzorg en GGZ.

Naast deze regio-eigen ontwikkelingen heeft De Hoven te maken met de landelijke ontwikkelingen in de gezondheidszorg. Namelijk toenemende complexiteit in de ouderenzorg, krapte op de arbeidsmarkt en druk op de budgetten. De Hoven werkt samen met alle ouderenzorgorganisaties in de provincie onder de naam Groninger Kracht, om goede zorg betaalbaar en toegankelijk te houden voor alle ouderen in Groningen.

Onze locaties

¹ ELV: Eerstelijnsverblijf

De Hoven heeft 6 locaties waar woonzorg en verpleeghuiszorg aan kwetsbare ouderen wordt geboden. Daarnaast heeft De Hoven samen met Zonnehuisgroep Noord het Revalidatiecentrum Eemsdelta.

 De Twaalf Hoven Winsum De Twaalf Hoven is een verpleeghuis, bestaande uit meer gebouwen. Er wordt somatische zorg, psychogeriatrische zorg, revalidatie en dagzorg verleend. Er is de rust van de eigen woning of afdeling en iedereen kan de reuring van de Tirrel opzoeken, waar we elkaar ontmoeten, verbinden en verrijken. In de Tirrel zijn verpleeghuis, basisscholen, sport en recreatie onder-een-dak.	Verpleeghuis 169 plaatsen 2025: • 295 revalidanten en cliënten ELV¹ • 192 cliënten verpleeghuiszorg • 89 cliënten dagbehandeling (Zvw), dagbesteding (Wlz), dagactiviteiten (WMO) • 359 medewerkers • 119 vrijwilligers
 Viskenij Baflo Viskenij is een woonzorglocatie voor en door het dorp. Bewoners worden bij dorpsactiviteiten betrokken en dorpsgenoten ontmoeten elkaar in de Thuiskamer van Viskenij.	Woonzorgcentrum 26 plaatsen 2025: • 45 cliënten zorg met verblijf • 42 medewerkers • 38 vrijwilligers
 Alegunda Ilberi Bedum Alegunda Ilberi is een woonzorglocatie midden in het dorp. De eigen kamers en de huiskamers liggen rond open ruimtes waar mensen elkaar kunnen ontmoeten en waar biljartclubs van het dorp spelen.	Woonzorgcentrum 83 plaatsen 2025: • 112 cliënten verpleeghuiszorg • 178 medewerkers • 91 vrijwilligers
 Vliethoven Delfzijl Vliethoven is een verpleeghuis dat meerdere gebouwen omvat rond een park aan het water. Er wordt somatische en psychogeriatrische zorg verleend. In 2025 is een van de gebouwen gesloopt en vanaf 2026 wordt er opnieuw gebouwd, waardoor we tot 2028 het terrein delen met veel grondwerkers, bouwvakkers en installateurs.	Verpleeghuis 140 plaatsen 2025: • 253 cliënten verpleeghuiszorg • 42 cliënten dagbehandeling (Zvw), dagbesteding (Wlz), dagactiviteiten (WMO) • 283 medewerkers • 89 vrijwilligers

Maatschap Revalidatiecentrum Eemsdelta

De Hoven en Zonnehuisgroep Noord verlenen hier revalidatie en eerstelijns verblijf. Het is gevestigd in tijdelijke huisvesting en gaat in 2027 verhuizen naar het naast gelegen nieuw te bouwen Regionaal Behandel- en Ontwikkelcentrum De Felze.

Revalidatiecentrum

50 plaatsen

2025:

- 362 revalidanten en cliënten ELV

Winkheem Winsum

Winkheem is een woonzorglocatie waar bewoners op zichzelf wonen, samen kunnen eten en elkaar opzoeken in het restaurant of op het terras. Waar ook voor buurtbewoners activiteiten zijn.

Woonzorgcentrum

63 plaatsen

2025:

- 86 cliënten zorg met verblijf
- 85 medewerkers
- 66 vrijwilligers

Damsterheerd Appingedam

Damsterheerd is een woonzorglocatie. In de gezamenlijke Heerdstee bruist het van activiteiten zoals muziek, sport, bingo.

Woonzorgcentrum

84 plaatsen

2025:

- 117 cliënten verpleeghuiszorg
- 169 medewerkers
- 73 vrijwilligers



Samen (ver)bouwen we nieuwe huizen

Dit gaat verder dan alleen het neerzetten van een gebouw. We gaan er intensief samenwerken met andere zorgorganisaties. Deze ontwikkeling is niet alleen van groot belang voor onze bewoners en cliënten, maar draagt ook bij aan een beter toekomstperspectief voor de zorg in het Groninger aardbevingsgebied. Door krachten te bundelen, stimuleren we vernieuwing in de zorgsector. In 2024 is Alegunda Ilberi versterkt.

1 organisatie 100 woorden

Mensen maken De Hoven. De mensen aan wie we zorg en ondersteuning bieden, hun naasten, familie, medewerkers en vrijwilligers. Samen zijn wij De Hoven.

Onze medewerkers werken met elkaar en steeds meer samen met naasten, familie en vrijwilligers, om samen het goede te doen. Zodat ouderen in hun laatste levensfase zich bij ons zo goed mogelijk voelen en zo min mogelijk ongemak ervaren.

We werken vanuit de bedoeling: we hebben aandacht voor wat er echt toe doet in iemands leven. We sluiten daarop aan en stemmen daarop af. Dit vormt het vertrekpunt van alles wat we doen.

Werken vanuit de bedoeling

Werken vanuit de bedoeling betekent dat we ons richten op het welbevinden, op wat écht belangrijk is voor de bewoner. In plaats van vooral te handelen volgens vaste systemen of strikte protocollen. We willen daarvoor de leefwereld versterken en de systeemwereld hieraan ondersteunend laten zijn. Bij het samen werken vanuit de bedoeling zal iedereen zich vaak de vraag stellen: “Draagt wat ik nu doe bij aan het welbevinden” en “Wat vraagt het van mij? Hoe doen we dat samen?”. Iedereen is aan zet - bewoners, naasten, vrijwilligers en medewerkers - samen geven we invulling aan de bedoeling.

Werken vanuit de bedoeling vraagt een veranderproces waarbij we stap voor stap meer met elkaar en samen met naasten zorgen voor de kwetsbare ouderen waarvoor we er willen zijn. Uitgangspunten van dit veranderingsproces zijn dat we ontwikkelingsgericht werken, samen zetten we kleine stappen in het werken aan de bedoeling en op basis van ervaringen en inzichten zetten we een volgende stap. We doen niet meer dan nodig is om de gewenste beweging te ondersteunen, we houden verbinding met wat de organisatie aankan en stemmen het tempo af op de ontwikkeling van de locatie, woning, afdeling of het team. We zijn samen verantwoordelijk en denken vanuit continu verbeteren.



2025

In 2025 hebben de zorgteams vanuit de bedoeling gewerkt aan goede kwaliteit van zorg en kwaliteit van werken. De programma's Samen Zorgen, Samen Krachtig en Samen Ondersteunen versterken het samen zorgen, versterken de zorgteams en leidinggevenden en verbeteren het samen ondersteunen. Deze programma's zijn begonnen in 2025 en lopen door in 2026 en 2027. Naast deze programma's werken we in de provincie samen aan verbeteringen en vernieuwing en bouwen we samen aan nieuwbouwprojecten in het kader van het Groninger Zorgakkoord.

In het kwaliteitsbeeld 2025 lichten we toe hoe we dat in 2025 hebben gedaan. We geven aan wat de ervaring is van onze bewoners², hun familie en medewerkers en we reflecteren op de geleerde lessen.

² We gebruiken in dit kwaliteitsbeeld de termen bewoners en cliënten en bedoelen hiermee de kwetsbare ouderen die bij ons wonen, tijdelijk bij ons verblijven, revalideren of dagzorg ontvangen.



Samen zorgen, samen gezien worden

Het verhaal van Richard en Janneke

Richard en Janneke zijn mensen die je niet snel over het hoofd ziet. Niet omdat ze op de voorgrond treden, maar juist omdat ze altijd betrokken zijn. Bij mensen, bij zorg, bij samen leven. Ze zijn getrouwd, hebben twee kinderen en zijn sinds kort trotse opa en oma van twee kleinkinderen. Een nieuwe fase in hun leven, maar hun drive om iets voor anderen te betekenen is onveranderd groot.

Betrokkenheid als rode draad

Vrijwilligerswerk loopt als een rode draad door hun leven. Jarenlang waren ze broodschoolvader en -moeder, liepen ze collectes en waren ze actief binnen de jeugdsoos. Richard gaf met veel plezier zwemles, o.a. aan kinderen met gedragsuitdagingen. Hij omschrijft hen als “kinderen die op het randje liepen en een duwtje in de juiste richting nodig hadden” – kinderen die extra aandacht en begeleiding nodig hadden. Juist daar lag zijn kracht.

Ook de EHBO speelde een belangrijke rol in hun leven. Samen waren ze jarenlang actief als EHBO'ers bij uiteenlopende activiteiten. Regelmatig werden ze herkend door mensen die niet meteen wisten waarvan. “Denk er maar een geel hesje bij,” zeggen ze dan lachend. Die zichtbaarheid typeert hen: aanwezig zijn wanneer het nodig is.

Levenservaring en zorg

Richard werkt sinds 1991 als machinist op de trein. In 2007 besloot hij zich daarnaast om te scholen tot sociaalpedagogisch werker. Zijn werkgever gaf hem daar alle ruimte voor. De opleiding kende uitdagingen en hij stond zelfs op het punt om te stoppen. Dankzij een docent die zag wat hij nodig had, vielen de puzzelstukjes op hun plek en rondde hij in 2010 succesvol SPW 4 af.

Janneke is verpleegkundige. Ze werkte onder andere bij De Twaalf Hoven als WAN-verpleegkundige en is inmiddels al jaren met veel plezier werkzaam in het UMCG. In de periode waarin Richard studeerde, pakte ook zij een opleiding op. Met een jong gezin erbij was het een intensieve tijd. Ze kijken er nuchter op terug: “We waren aan het jongleren met heel veel ballen, waarvan we een aantal nooit meer hebben teruggevonden.”

Hoewel Richard graag in de zorg aan de slag wilde, gooiden bezuinigingen in de week van zijn diplomering roet in het eten. Die wens leeft nog steeds, maar ook op de trein heeft hij zijn plek gevonden.



Mantelzorg: van ervaring naar betrokkenheid

Als mantelzorgers voor Richards vader kregen Richard en Janneke van dichtbij te maken met de dagelijkse praktijk van zorg. Vanuit die rol ontstond vanzelf hun betrokkenheid bij de afdeling. Ze organiseren graag gezellige momenten, zoals gezamenlijke etentjes en in de zomer een barbecue. Ideeën ontstaan vaak spontaan, in gesprekken met bewoners en andere naasten in de huiskamer.

Ze ervaren hoe belangrijk het is om als naaste inzicht te hebben in hoe een organisatie werkt. Begrip over wat wel en niet kan, helpt om samen te werken in plaats van tegenover elkaar te staan. “Dan kun je het echt samen doen,” zeggen ze, “met medewerkers, vrijwilligers én naasten.”

Wat hen bijzonder heeft geholpen, is het contact met andere naasten. Ze trekken samen op, stemmen plannen af en zien elkaar als maatjes. Hun boodschap aan andere naasten is helder: zoek contact, zoek een maatje en doe het samen. Dat vraagt tijd, doorzettingsvermogen, vertrouwen en geduld, maar het levert veel op.

Een klein gebaar kan daarin een groot verschil maken. Een zorgmedewerker die vroeg: “Hoe gaat het met jullie?” maakte diepe indruk. “Zoiets kleins, maar van zoveel betekenis. We voelden ons gezien.”

De rol in het Samen Zorgen Supportteam

Die ervaringen vormen de basis voor hun inzet binnen het Samen Zorgen Supportteam. Toen ze gevraagd werden, hoefden Richard en Janneke niet lang na te denken. Het past bij wie ze zijn. Ze brengen hun levenservaring, hun blik als naasten én hun hart voor zorg mee.

Ze hebben een brede kijk en zijn niet bang om, zoals ze zelf zeggen, “in de hoekjes te kijken.” In het Supportteam brengen ze in wat beter kan, maar juist ook wat al goed gaat. Ze delen voorbeelden uit de praktijk, luisteren naar verschillende perspectieven en willen vooral bijdragen aan verbinding.

Hun belangrijkste drijfveer is het vertegenwoordigen van de stem van de bewoner. “We willen dat ieder perspectief gehoord wordt,” vertellen ze. “En samen kijken hoe we het beter kunnen doen.” Ze zien het Supportteam als een plek waar invloed mogelijk is, waar ervaringen samenkomen en waar geleerd wordt van elkaar.

Naast haar rol in het Supportteam is Janneke ook actief binnen de cliëntenraad, iets wat zij met veel plezier doet. Samen blijven Richard en Janneke zich inzetten voor wat zij belangrijk vinden: zorg die menselijk is, samenwerking die echt voelt en aandacht die verder gaat dan regels en structuren.

Samen zorgen, dat is voor hen geen project of functie. Het is een manier van leven.

1 organisatie 100 woorden

“Wij zijn Richard en Janneke. Zorgen voor een ander is voor ons heel vanzelfsprekend. Als mantelzorgers hebben we van dichtbij ervaren hoe belangrijk het is om gezien en gehoord te worden. Die ervaring nemen we mee in het Samen Zorgen Supportteam.

In het Supportteam delen we wat wij meemaken als naasten. We luisteren, stellen vragen en durven ook te benoemen wat beter kan, altijd met respect voor ieders inzet. We kijken bewust verder dan de oppervlakte, omdat daar vaak de echte verhalen zitten.

Wat ons drijft, is de wens om bij te dragen aan zorg die warm en menselijk is. Zorg waarin bewoners, naasten en medewerkers samen optrekken en ieder perspectief telt.”

Onze zorg

De cliënten van De Hoven hebben behoefte aan tijdelijke of langdurige 24-uurs verblijfszorg, aan revalidatie, behandeling of dagzorg. De zorgbehoefte van deze mensen komt voort uit psychogeriatrische aandoeningen (zoals dementie), niet aangeboren hersenletsel en/of meervoudige lichamelijke aandoeningen.

In 2025 hebben **805** bewoners, **657** revalidanten en mensen die tijdelijk bij ons verbleven, **131** gebruikers van dagzorg en alle familieleden die betrokken zijn bij al deze mensen, het dagelijks leven in de locaties van De Hoven bepaald.

In en rond de huiskamers, wandelgangen en de eigen kamers vindt het dagelijks leven plaats en wordt lief en leed met elkaar gedeeld door bewoners onderling en door families en medewerkers. Daar is de individuele aandacht en het gesprekje tussendoor. Daar zien we elkaar. Door de zwaardere zorgvraag, waarbij bewoners minder prikkels kunnen verdragen, worden activiteiten al meer in kleinere groepen, in de huiskamers georganiseerd. Waar en voor wie mogelijk zijn er ook activiteiten in ontmoetingsruimtes. Zoals de muziekavonden op woensdagavond in de Tirrel; de (hersens) gymnastiek en samenzang in Damsterheerd; het koekjes bakken en vele andere activiteiten in Winkheem, waarbij ook buurtgenoten welkom zijn.

Voor de revalidanten zijn de dagen meer vol leven en bedrijvigheid. Al hun bezigheden en oefeningen staan in het teken van revalideren.

Het behandelplan is gebaseerd op dat wat voor de revalidant thuis in het dagelijks leven belangrijk is.

Aan de basis ligt het gesprek met cliënt en familie over wat voor de cliënt belangrijk is in het leven³, wat de zorgvraag is en met welke bijzonderheden rekening moet worden gehouden. Op basis daarvan worden afspraken gemaakt over de zorg of revalidatie en het dagelijks leven van de cliënt. De zorgmedewerkers en familie blijven regelmatig bespreken hoe het gaat. Zo leert het team de cliënt beter kennen en kan de zorg beter afgestemd worden op diens gewoonten.

Het zijn ook de momenten waarop de zorgmedewerker aan familie inzicht geeft om de achteruitgang of vooruitgang te begrijpen en hoe ze beter in contact kunnen blijven met hun dierbare. Over de zorg wordt gerapporteerd in het zorgleefplan. De familie kan hierin meelesen via het cliëntenportaal. Bij langdurig verblijf vindt er jaarlijks een zorgleefplanbespreking plaats. Dan evalueren de familie en verschillende zorgdisciplines hoe het gaat en worden de afspraken over de zorg bijgesteld.



³Bij aanvang van de zorg wordt aan de bewoner/revalidant/familie gevraagd wat belangrijk is voor iemand, wat betekenis geeft aan het leven. De Groninger Welbevinden Indicator (GWI) hanteert 8 gebieden die van invloed zijn op het welbevinden van ieder mens. De mate waarin deze gebieden van invloed zijn, verschilt voor ieder mens evenals de tevredenheid hierover. De bespreking van deze vragenlijst geeft aanleiding voor het maken van afspraken over de zorg.



Samen Zorgen

Een gelijkwaardige samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid is de basis om samen te kunnen zorgen. Gelijkwaardigheid tussen medewerkers onderling en met naasten, familie en vrijwilligers. In het meerjarenprogramma Samen Zorgen streven we daarnaar.

Verzorgenden, verpleegkundigen, helpenden, welzijnsbegeleiders, facilitair medewerkers en behandelaren hebben elk hun eigen kennis, vaardigheid en ervaring en vullen elkaar aan.

Familie en naasten weten wat de bewoner belangrijk vindt. Zij kennen het levensverhaal, de gewoontes en rituelen. Zij zijn belangrijk voor de bewoner. En zij hebben soms jarenlang voor iemand gezorgd. Wij willen graag dat de naaste belangrijk kan blijven voor de bewoner. Dat de naaste betrokken blijft in de zorg als hun familielid bij De Hoven komt wonen.

We geloven dat goede samenwerking veel kan brengen. Allereerst voor het welbevinden van de bewoner, maar ook voor de familie/naasten, vrijwilligers én medewerkers. Het is ook de realiteit dat we anders moeten gaan werken: er zijn steeds meer mensen met een hulpvraag en minder zorgprofessionals. Dat raakt ons allemaal.

“Onze medewerkers werken met elkaar en steeds meer samen met naasten, familie en vrijwilligers, om samen het goede te doen. Zodat ouderen in hun laatste levensfase zich bij ons zo goed mogelijk voelen en zo min mogelijk ongemak ervaren.”



Bekijk de video over
samen zorgen bij De Hoven:



Team Samen Zorgen

Het team Samen Zorgen stimuleert en ondersteunt bij het versterken van de samenwerking van medewerkers onderling en met familie/naasten en vrijwilligers.

Het team Samen Zorgen bestaat uit drie gedreven medewerkers. Daarnaast is er een supportteam. Het supportteam is een afspiegeling van mensen die in de praktijk betrokken zijn bij Samen Zorgen: medewerkers, vrijwilligerscoördinatoren en familie/naasten. Zij komen van verschillende locaties en uit verschillende rollen en functies. De eerste bijeenkomst was in april 2025. Een feestelijk moment! Het supportteam deelt kennis en goede voorbeelden, inspireert, stimuleert, activeert en denkt mee over de aanpak van knelpunten. Tijdens

“Het begint bij de opname, daar bespreken we hoe het thuis ging en wat mensen kunnen blijven doen”

bijeenkomsten worden casussen ingebracht, ervaringen gedeeld en daar waar mogelijk verbeteringen besproken. Dit jaar stonden we stil bij een aantal thema's. Zoals rouw en verlies; welke rol speelt dat bij samen zorgen? Hoe gaan we daar mee om? Wat is helpend en wat niet?

Op voorstel van het supportteam is het koffiegeld

“Doordat ik op huisbezoek ben geweest snap ik de bewoner beter als zij vertelt over haar huis. Ik heb het met eigen ogen gezien”

voor familie en bezoekers afgeschaft, waarmee de gelijkwaardigheid wordt bekrachtigd en een warm welkom wordt geboden. Er zijn verhuiskaartjes ontworpen die nieuwe bewoners aan familie en naasten kunnen sturen met een uitnodiging om langs te komen op het nieuwe adres. Het voorstel dat alle vrijwilligers en medewerkers een naambadge krijgen en dragen, wordt in 2026 uitgevoerd.

Met de naambadge wordt de drempel voor naasten lager om een medewerker te benaderen en ontstaat gelijkwaardigheid tussen vrijwilligers en medewerkers.

We zien op alle locaties initiatieven ontstaan, zoals koken voor bewoners van de woning, aanwezig zijn in de huiskamer, een spelletje doen, de partner eten geven. Er zijn in meer afdelingen en locaties familieavonden georganiseerd om naasten en medewerkers/vrijwilligers samen in gesprek te brengen, al dan niet samen met het team Samen Zorgen en al dan niet met theater en maaltijd.

“Je hebt als zorgmedewerker ook de verantwoordelijkheid om iets los te laten”

Het meer samen zorgen krijgt een vervolg in 2026. Dan is er ook aandacht voor de handelingsverlegenheid van naasten, vrijwilligers en medewerkers voor de andere manier van samenwerken.



Week van Samen Zorgen

In juni 2025 werd de eerste week van Samen Zorgen georganiseerd. Het doel was een eerste laagdrempelige kennismaking en gesprek over Samen Zorgen op de locaties. Voor bewoners, vrijwilligers, naasten/familie en medewerkers.



Het team Samen Zorgen heeft een ronde langs alle locaties gemaakt met het HOE DAN? - bankje. Aan de hand van de film “Samen maken we De Hoven”, stellingkaarten en vragen was er de gelegenheid om in gesprek te gaan over eigen ervaringen en ideeën met betrekking tot Samen Zorgen.



Op twee locaties was er interactief theater door De Gedragsgenerator, waarbij door middel van spelen van herkenbare situaties het gesprek werd gevoerd over samenwerking. En dat bracht veel verhalen en mooie ideeën. Over het belang van je welkom voelen, elkaar kennen, laagdrempelig contact, uitspreken van verwachtingen, erkennen van grenzen en aandacht voor achteruitgang en rouw. Maar ook inzicht in waar het soms schuurt. Hoe graag we ook samen het goed willen doen, soms schuurt het in de samenwerking. Ook dat kwam terug in de gesprekken en tijdens het theater.

Organiseren van kwaliteit van zorg

De verantwoordelijkheid voor kwaliteit ligt bij individuele medewerkers en wordt als team gezamenlijk gedragen. Op de locaties werken collega’s vanuit zorgteams en facilitaire ondersteuning daarom steeds meer integraal samen en er is interdisciplinaire samenwerking tussen zorgmedewerkers en behandelaren. Deze samenwerking zorgt voor een gezamenlijk beeld van wat bewoners/cliënten nodig hebben én hoe teams daarop kunnen inspelen.

Vergroten regie in de locaties

De Hoven heeft in 2025 de besluitlijnen verkort door de functies van directeur zorg, locatiemanagers en hoofden zorg op te heffen en daarvoor in de plaats twee regiomanagers en in de locaties teammanagers te benoemen. Daarmee is de regie voor kwaliteit van zorg in de locaties, dicht bij de bewoners vergroot.

Teammanager Gerda Bruin geeft aan wat er is veranderd voor de zorgteams en de teammanagers in De Twaalf Hoven:

- “De zorgteams voeren de eigen regie op het gebied van:
- Het verdelen van de inzet medewerkers op de woningen/afdelingen bij aanvang dienst
 - Het mee organiseren in het vervangen van diensten bij uitval op de dag zelf m.b.v. afspraken die gemaakt zijn over gebruik van Help app
 - De datum inhuizen bewoners in overleg met zorgbemiddeling zelf afstemmen
 - Het organiseren van activiteiten met bewoners/familie en naasten
 - Meedenken bij herinrichten woningen en teamposten door de interieurcommissie en organiseren teamdag.”



Teammanagers Hendrik Dokter en Sandra Wijers geven aan wat er is veranderd voor de zorgteams en teammanagers in Damsterheerd:

“Binnen Damsterheerd werd ook voor de verandering van de organisatiestructuur binnen de zorgteams veel verantwoordelijkheid gedragen. Dit is niet uitgebreider geworden in 2025.

Met name de komst van de kwaliteitsverpleegkundige maakt dat zorg gerelateerde zaken die eerst bij het hoofd zorg waren belegd, nu door deze kwaliteitsverpleegkundige worden opgepakt. Dit gaat bijvoorbeeld over het hele vaccinatieproces voor bewoners. Bij het verpleegkundig overleg is de kwaliteitsverpleegkundige nu voorzitter en de teammanager is alleen op uitnodiging of bij het bespreken van belangrijke ontwikkelingen aanwezig. Het etage overleg is nu de verantwoordelijkheid van de EVV-ers.

Zoals gezegd werd er in Damsterheerd altijd al een gezamenlijke verantwoordelijkheid gevoeld door de hoofden zorg en de locatiemanager samen. De veranderingen in de organisatie maken dat de verantwoordelijkheid nu ook gedeeld is. Er is niet meer één die eindverantwoordelijk is.”



Samenwerking zorgteams en behandeldienst

In 2025 is de samenwerking tussen de zorgteams en behandeldienst versterkt door structurele interdisciplinaire werkoverleggen, gezamenlijke casuïstiekbesprekingen, het optimaliseren van kennisoverdracht, een gezamenlijke dagstart in De Twaalf Hoven en afspraken over coördinerende rollen in Vliethoven. De versterking van de samenwerking is nog in ontwikkeling. Tegelijkertijd heeft de samenwerking vanaf het najaar te maken met een tijdelijke onderbezetting in de medische en psychologen vakgroep. Een verrijking voor de samenwerking is de aanstelling van een eerstverantwoordelijk gedragskundige per 1 september.

Kwaliteitsverpleegkundigen

De kwaliteitsverpleegkundigen hebben een voortrekkersrol in de continue kwaliteitsbevordering van zorg(processen). Ze voeden de zorgteams in de verschillende kwaliteitsthema’s en monitoren en analyseren kwaliteitsindicatoren, bijvoorbeeld bij valincidenten en onbegrepen gedrag. Bij complexe casuïstiek ondersteunen ze de verpleegkundigen en teammanagers bij het analyseren van de problemen om zo tot oplossingen te komen die het welbevinden van de bewoner/cliënt verbetert en er gewerkt wordt vanuit professionele standaarden.

Elke locatie heeft een of meer kwaliteitsverpleegkundigen. In 2025 is de formatie uitgebreid.



Inspiratieteams

Tot oktober 2025 werkte De Hoven met organisatiebrede kwaliteitscommissies en aandachtsvelders in de locaties. Er waren acht kwaliteitsthema’s: wondzorg, infectiepreventie, mondzorg, geneesmiddelen, Wet zorg en dwang, palliatieve zorg, onbegrepen gedrag en methodisch werken aan welbevinden. Door veel wisselingen in de commissies en omdat kwaliteit beter dichtbij de bewoner kan worden georganiseerd, is gekozen voor een nieuwe manier van werken. De commissies hebben hun lopende acties afgerond en overgedragen aan betrokken functionarissen. Voor Wet zorg en dwang, geneesmiddelen en infectiepreventie zijn tijdelijke adviesteams ingesteld. Zij voeren nog enkele acties uit en adviseren over waar deze thema’s in de organisatie kunnen worden belegd.

Elke locatie heeft nu een eigen inspiratieteam. Enthousiaste medewerkers uit alle werkvelden reflecteren hierin op de kwaliteit van zorg en kijken welke verbeteringen te behalen zijn. Hovenbreed is er een kwaliteitsteam. Bij vragen over specifieke onderwerpen kan een tijdelijk adviesteam worden samengesteld. In het najaar zijn de inspiratieteams gestart. Per locatie verschilt welk thema door het inspiratieteam als eerste wordt opgepakt: methodisch werken aan welbevinden, casuïstiek, het beter leren kennen van bewoners, het goede gesprek of het stimuleren van een cultuur van leren, gelijkwaardigheid en plezier. De inspiratieteams dragen merkbaar bij aan de kwaliteit van zorg. Ze bieden structuur voor leren, uitproberen en verdiepen. Ze helpen teams om welbevinden, methodisch werken en Samen Zorgen concreet toe te passen in het dagelijks werk. Hiermee is de beweging naar meer integraal en reflectief werken in gang gezet.

In 2026 is aandacht nodig voor het verder borgen van deze nieuwe manier van werken. Door het risico van personele wisselingen en de nieuwe positie van inspiratieteams in de overlegstructuur is rolduidelijkheid, tijd en continuïteit belangrijk om de inspiratieteams blijvend als ‘kwaliteitsmotor’ te laten functioneren.

Methodisch werken aan welbevinden

In 2025 is De Hoven overgegaan naar een jaarlijkse zorgleefplanbespreking. Binnen De Hoven werd dat twee keer per jaar gehouden. Onderzoek toonde aan dat één keer per jaar voldoende is.

Dat is een administratieve ontlasting van behandelaren en EVV-ers. Ook gaven families aan dat ze een zorgleefplanbespreking twee keer per jaar niet zinvol vinden. Ze hechten meer waarde aan tussentijds kort evalueren. Als de situatie erom vraagt kan er een extra zorgleefplanbespreking worden georganiseerd, naast de jaarlijkse zorgleefplanbespreking. De duur van de bespreking ligt niet vast, de besprekingen duren zo lang als nodig.

Als iemand bij De Hoven komt wonen is er bij aankomst een welkomstgesprek; na 3 weken een levensloopgesprek; na 6 weken een evaluatie

van de zorgdoelen; na een half jaar de eerste zorgleefplanbespreking en daarna jaarlijks.

In 2025 is in verschillende locaties aandacht geweest voor het levensverhaal van de bewoner. Wie van de collega's vraagt ernaar en hoe wordt dat opgeschreven in het ECD. Dit blijft ook in 2026 onder de aandacht. Een ander punt van aandacht is hoe in het zorgleefplan duidelijker naar voren komt wat voor het welbevinden van de bewoner/cliënt belangrijk is en welke afspraken daarover zijn gemaakt. Daarvoor heeft een tijdelijk adviesteam een opdracht gekregen. In 2026 zal deze een voorstel doen.

Incidenten, calamiteiten en klachten

Incidenten in de zorg worden gemeld in de zorgrapportages. De incidenten worden geregistreerd ter monitoring, om er analyses op te kunnen maken, van te leren en zo nodig structurele verbeteracties op in te zetten.

Een incident kan een calamiteit zijn of worden. Deze wordt dan bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd gemeld en onderzocht. In 2025 hebben zich twee calamiteiten voorgedaan die zijn onderzocht door een onafhankelijke commissie. Voor het uitvoeren van een calamiteitenonderzoek zijn in 2025 de kwaliteitsadviseurs en kwaliteitsverpleegkundigen getraind.

Er zijn geen formele klachten over de kwaliteit van zorg geweest in 2025. Om cliënten/familie laagdrempelig en onafhankelijk desgewenst bij te laten staan, betreft De Hoven een onafhankelijk klachtenfunctionaris van Zorgbelang Groningen. Voor vragen en klachten in het kader van de wet zorg en dwang (Wzd) kunnen bewoners een vertrouwenspersoon Wzd van Stemgever benaderen.

Georg Steinfelder 1 leven 100 woorden



Ik ben 53 jaar en werk als medewerker Beweging en Spel in Vliethoven. Dat doe ik al 9 jaar. Begonnen als vrijwilliger om met bewoners te fietsen en sinds 3,5 jaar in vaste dienst. Het bevalt me erg goed.

Ik fiets veel op de duofiets met bewoners in en om Delfzijl. De bewoner bepaalt de route. Delfzijl heeft veel te bieden qua fietsroute. Het bos, de binnenstad en de haven. Er wonen in Vliethoven veel mensen die op de een of andere manier betrokken zijn geweest bij de haven. Daar kom ik dan ook vaak. Op de fiets hebben we leuke gesprekken over vroeger. Ik kijk wie ik voor me heb, dat is fijn. Waar houdt iemand van en waar komt hij of zij vandaag. Dat biedt inspiratie voor de gesprekken. Naast het fietsen, doet Georg verschillende andere activiteiten met bewoners. Maar net wat men leuk vindt. Georg komt van oorsprong uit Enschede, maar de liefde bracht hem naar Delfzijl. De liefde is voorbij, maar hij wil niet meer weg uit Delfzijl!

“Op de fiets hebben we leuke gesprekken over vroeger”

Vernieuwen en innoveren

Bij De Hoven vinden we vernieuwing en innovatie belangrijk om de zorg steeds beter te maken, het welbevinden van bewoners/cliënten centraal te blijven stellen en het werk voor medewerkers makkelijker en duurzamer te maken.

We starten nieuwe ideeën eerst in kleine pilots. Zo zien we of iets werkt en waar we bij de invoering op moeten letten. Ook als een pilot niet lukt, leren we daarvan.

In 2025 zijn twee gedreven adviseurs innovatie gestart. Zij zoeken samen met medewerkers naar nieuwe oplossingen die de zorg efficiënter, mensgerichter en toekomstbestendig maakt. Innoveren kost tijd: er is overleg nodig, afstemming en draagvlak voordat iets goed kan worden ingevoerd. In de locaties zijn daarom innovatie ambassadeurs actief. En ook is het PIPZ-team gestart. PIPZ staat voor Preventieve Intramurale Proactieve Zorg. Dit team kijkt vooruit, denkt in oplossingen en werkt samen met collega's om de zorg beter en makkelijker te maken. Zo zorgen ze voor een fijne en veilige leefomgeving voor bewoners/cliënten én minder werkdruk voor medewerkers. Dit doen we door slimme innovaties in te zetten en knelpunten op tijd te herkennen en aan te pakken.

Aftrap PIPZ-groepen

In februari is de PIPZ-groep Vliethoven gestart. Vliethoven heeft 14 ambassadeurs, dat is een brede vertegenwoordiging van alle afdelingen – van zorg en welzijn tot facilitair en fysiotherapie.

In de eerste bijeenkomst is de visie van het PIPZ-team besproken en zijn inspirerende voorbeelden en ideeën uit de praktijk uitgewisseld. Zoals de Helpsoq, een hulpmiddel dat voortkwam uit een praktijkverhaal over een knelpunt op de werkvloer. En het succes van het Somnox kussen op 't Loug, een innovatie die bijdraagt aan een betere nachtrust voor bewoners. De energie en betrokkenheid tijdens deze eerste bijeenkomst waren voelbaar. Het PIPZ-team heeft dit jaar geïnventariseerd welke innovaties er al zijn in de locatie, hoe deze bevalen, tegen welke vragen collega's aanlopen, wat daarbij zou kunnen helpen en aan de hand van welke onderzoeksvragen deze uitdagingen kunnen worden aangepakt.

In december heeft de PIPZ-groep van Damsterheerd een inspirerende start gemaakt. Zij trapt hun traject af met de TZA, de Technische Zorg Academie. Het TZA liet innovatieve zorgoplossingen zien die bijdragen aan het welbevinden van bewoners én het werkplezier van medewerkers.

De deelnemers vormden een enthousiaste en nieuwsgierige groep. Zij kregen de kans om allerlei vernieuwende hulpmiddelen te ontdekken en uit te proberen. De energie, vragen en ideeën van de groep lieten zien hoeveel ontwikkelkracht er binnen onze locaties aanwezig is. De eerste indrukken zijn veelbelovend en geven volop motivatie om verder te gaan met de PIPZ-ontwikkelingen binnen De Hoven.

Voorbeelden van innovaties

Exoskeletten: Na een pilot in 2024 zijn in De Twaalf Hoven voor alle afdelingen exoskeletten aangeschaft. Een exoskelet ontlast zorgmedewerkers bij zware fysieke handelingen, waardoor fysieke belasting vermindert en de inzetbaarheid en duurzame inzetbaarheid wordt vergroot. De werkprocessen zijn aangepast en medewerkers zijn in het voorjaar getraind. We merken dat het lastig is om de exoskeletten in de praktijk blijvend te gebruiken. Het vraagt om continue aandacht en begeleiding. Dit benadrukt de noodzaak om het 'hoe' van innoveren verder uit te werken.

Slimme matrassen: Voor een pilot naar het gebruik van slimme matrassen wordt vooronderzoek gedaan naar de behoefte van de betrokken locaties en welk aanbod daarbij past.



Robot Maatje: Na een pilot in Winkheem met positieve onderzoeksresultaten wordt samen met de Hanzehogeschool een vervolgonderzoek gedaan op de GRZ- en somatische afdelingen. Het robotmaatje biedt gezelschap en helpt bij de dagstructuur én revalidatie.



Medimo app: Een pilot rond gebruik van de Medimo app voor aftekenen en voorschrijven van medicatie leverde inzicht dat dit een verbetering is voor de zorgmedewerker, maar voor de arts (nog) niet. Er worden aanpassingen gedaan. Een vervolgpilot zal uitwijzen of het dan wel tot verbetering leidt.

Proeverij

Op 3 maart was de eerste proeverij van het TZA, de Technologie & Zorg Academie. Deze had als thema "De professional fit en vitaal door zorgtechnologie". Deze proeverij werd gehouden in de Tirrel en was voor medewerkers van verschillende zorgorganisaties. Tijdens een interactieve carroussel kon in kleine groepjes worden ervaren hoe technologie kan bijdragen aan vitaliteit en werkplezier.



Familiegesprekken

- Veel waardering voor de warme zorg. Naasten noemen de aandacht, het geduld en de respectvolle manier van omgaan met bewoners. Het geeft hen rust dat er 24 uur per dag zorgmedewerkers nabij zijn.
- Waardering voor de coördinerende rol van de EVV'er en hun zichtbaarheid.
- Complimenten voor de welzijnsactiviteiten.
- Naasten ervaren goede afstemming via zorgleefplanbesprekingen, telefoontjes of mails. Sommige naasten willen graag uitgebreider en regelmatig rapportage in het zorgplan.
- De bezetting is niet altijd op orde. Naasten begrijpen de personeelskrapte en vinden het zorgelijk, omdat dit invloed kan hebben op de zorg voor bewoners met een complex ziektebeeld.
- Er is aandacht gevraagd voor de was service en de schoonmaak van de appartementen.
- Goed kennen van de bewoner vinden naasten heel belangrijk. Ze vragen om aandacht voor het levensverhaal, het ziekteproces en gewoontes van de bewoner. Door hen hierbij te betrekken kan beter worden aangesloten op wat de bewoner nodig heeft om zich veilig en ontspannen te voelen.
- Sommige naasten vinden het zwaar dat hun familielid in een verpleeghuis woont. Dit geeft verdriet of stress. Partners hebben soms zelf gezondheidsproblemen. Dit maakt de situatie voor hen extra belastend.
- Jonge of lerende medewerkers hebben soms nog ontwikkelpunten. Naasten vinden het belangrijk dat zij een professionele en passende basishouding laten zien.

Winkheem	4,4	
Viskenij	4,3	
Vliethoven	3,8	
De Twaalf Hoven	4,2	
Damsterheerd	4,6	
Alegunda Ilberi	3,9	

Zorgleefplangesprekken

Winkheem	4,4
Viskenij	4,6
Vliethoven	4,4
De Twaalf Hoven	4,2
Damsterheerd	4,5
Alegunda Ilberi	4,9

[illegible]

Zorgkaart Nederland

In het Kwaliteitskompas is afgesproken dat vanaf 2025 alle ouderenzorgorganisaties elk jaar cliëntervaringen meten aan de hand van dezelfde tien vragen. De Hoven heeft hiervoor in 2025 gebruik gemaakt van Zorgkaart Nederland.

In april heeft Zorgkaart Nederland de tien vragen van het Kwaliteitskompas overgenomen. Via het cliëntportaal zijn de bewoners/vertegenwoordigers uitgenodigd een waardering op Zorgkaart Nederland

te plaatsen. Tot en met september 2025 konden zij gebruik maken van deze algemene uitnodiging.

Daarna is Zorgkaart Nederland gaan werken met geverifieerde links, waarvoor de zorgorganisatie elke bewoner/vertegenwoordiger een persoonlijke link moet geven. Om deze reden hebben we onderzocht hoe we in 2026 de cliëntervaringsvragen voor gaan leggen. We hebben besloten om daarbij gebruik te maken van een onderzoeksbureau.

Waarderingen op Zorgkaart Nederland 2025

	Totaal aantal waarderingen*	Gemiddelde waarderingcijfer*
De Hoven (totaal)	297	8,7
Alegunda Ilberi	41	9,2
Damsterheerd	72	9,2
De Twaalf Hoven	81	8,6
Viskenij	27	8,3
Vliethoven	31	8,3
Winkheem	45	8,1
Revalidatiecentrum Eemsdelta	36	8,5

*periode 2022 – 2025

In het verslagjaar 2025 zijn er 43 waarderingen geplaatst op Zorgkaart Nederland, waarbij het gemiddelde cijfer 8,7 was.

8,7



Gemiddelde cijfer: 8,7

Uitkomst ervaringsvragen Generiek Kompas

Sinds 2025 zijn organisaties in de VVT verplicht om de cliëntervaringsvragen van het Generiek Kompas uit te zetten bij 80% van hun populatie. In totaal hebben 100 bewoners/ cliënten de ervaringsvragenlijsten ingevuld. Dat zijn reacties op Zorgkaart Nederland en de reactie van revalidanten, voor wie de ervaringsvragen zijn geïntegreerd in het eindezorggesprek. De berekening is gemaakt volgens de vaststaande methodiek. Het gemiddelde waarderingcijfer is 8,7.

Mevrouw Boomsma
1 leven 100 woorden



Mevrouw Boomsma is 68 jaar en woont sinds enige tijd in Viskenij. Geboren in Oldenzaal. Door werk van vader bij de NAM naar het noorden. Zelf heeft ze ook bij de NAM gewerkt als hoofdserveerster. Een leuke baan, met veel contacten.

Haar hobby was borduren, maar helaas lukt dat niet meer. Deze weken geniet ze van B & B Vol Liefde op de televisie. Het is leuk om te zien wat voor verschillende mensen er mee doen en of het wat wordt. Mevrouw vindt het belangrijk om er goed uit te zien en vindt het dan ook fijn dat haar nagels regelmatig worden gelakt. Ook is ze dol op parfum, getuige de flesjes op haar kamer.



Samen Krachtig

Met het programma Samen Krachtig willen we medewerkers, leidinggevenden en teams sterker maken. Zo kunnen teams zelf beter organiseren wat nodig is voor de zorg rond bewoners/cliënten. Daarvoor is het belangrijk dat leidinggevenden en teams meer regie en regelruimte durven en kunnen geven en nemen. Als dit lukt, ontstaat een krachtige leefwereld waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt en eigenaarschap toont.

Leiderschapsprogramma

Met het leiderschapsprogramma Samen Krachtig werken we aan een leiderschapscultuur die past bij de toekomst van De Hoven. In deze cultuur draait het om samenwerken, eigenaarschap en professionele ruimte. Goed leiderschap betekent dat we medewerkers echt zien, kennen en tijd nemen voor het gesprek. Hierdoor werken we gericht aan duurzame inzetbaarheid en een veilige, open en lerende cultuur.

In het programma zijn gezamenlijke trainingen, skills labs en individuele sparring-gesprekken. Deze versterken de veranderkracht van leidinggevenden. Omdat alle leidinggevenden meedoen aan dit programma, kennen zij elkaar beter. Dit maakt het makkelijker om elkaar om hulp te vragen, ook over verschillende locaties en diensten heen.



Teamontwikkeling

Per 1 februari 2025 zijn de functies directeur zorg en locatiemanagers vervallen. In plaats daarvan zijn twee regiomanagers benoemd. De hoofden zorg zijn vanaf dat moment gestart als teammanager.

De teammanagers zijn het gezicht van de locatie. Zij zorgen voor een goede balans tussen fijn wonen of verblijven, prettig werk en een gezonde bedrijfsvoering. Daarvoor is de inzet van alle medewerkers van nodig.

Deze verandering werd door teams positief ontvangen, maar bij andere teams zorgde het voor onrust en onduidelijkheid. Daarom is goed leiderschap belangrijk: medewerkers echt zien, kennen en tijd maken voor het gesprek. Zo kan een veilige, open en lerende cultuur ontstaan. Vanuit die basis verbeteren kwaliteit van zorg en kwaliteit van werken in alle lagen.

Teams worden ondersteund om meer regie te nemen over hun werk, onder andere via coaching trajecten, regie-overleggen en teamontwikkeling op maat. Medewerkers worden actief betrokken bij verbeterinitiatieven op de locaties om eigenaarschap te stimuleren. Deze ontwikkeling vraagt tijd en begeleiding, vooral in teams met hoge werkdruk.

Aan het eind van het jaar geven de regiomanagers en teammanagers aan dat vakmanschap, werkplezier en samenwerking steeds vaker centraal staan.

Alegunda Ilberi: Teamplannen worden samen met medewerkers opgesteld. De teamontwikkeling blijft kwetsbaar door de hoge werkdruk in sommige teams.

Damsterheerd: Medewerkers ervaren meer invloed op hun werkdag en roosters; groot werkoverleg, ontwikkelgesprekken en aandacht voor medewerkers (zoals rond de kerst) versterken werkplezier en teamontwikkeling.

De Twaalf Hoven: Alle teams hebben een teamontwikkeldag gevolgd. Coaching ondersteunt samenwerking, duidelijkheid over rollen en rust in het team. Positieve energiebronnen worden actief ingezet.

Viskenij: Dalend verzuim zorgt voor stabielere roosters. Hierdoor hebben verpleegkundigen ruimte om collega's te coachen en teams te ondersteunen bij methodisch werken.

Vliethoven: Medewerkers worden ondersteund via coaching, regie-overleggen en versterking van coördinerende rollen. De inzichten uit het In Touchtraject stimuleren zelforganisatie en professionele ruimte.

Winkheem: Medewerkers voelen zich welkom en gezien. Scholing, intervisie en inzet van energiebronnen dragen bij aan een positieve werkcultuur en professionele verbondenheid.

Meepraten over ontwikkelingen in Kom-aan-tafel-gesprekken

We worden ook samen krachtiger door allemaal te begrijpen welke ontwikkeling we door gaan maken en door alle stemmen daarbij te horen.

Daarvoor worden Kom-aan-tafel-gesprekken gehouden. In september 2025 waren deze gesprekken in Appingedam en Bedum. Managers hebben verteld over ontwikkelplannen. Daarna is met een lunch in kleine groepjes door middel van een kletsplot dieper op vragen ingegaan. Er is openhartig gedeeld wat goed gaat in het werk, waar collega's tegenaan lopen en wat beter kan.

Kort gezegd is het volgende uitgewisseld.

- Zorg doen we samen met familie en vrijwilligers. Dat gaat steeds beter, maar duidelijke afspraken en goede communicatie blijven belangrijk.
- Veel teams voelen zich sterk en betrokken. Er is plezier in het werk, maar ook behoefte aan meer tijd, duidelijkheid en zichtbare leiding.
- Elkaar helpen is belangrijk. Er is betere uitleg van systemen nodig, meer contact tussen afdelingen en ruimte om te groeien.
- Collega's willen meedenken over nieuwbouw en verbeteringen. Er is behoefte aan inspraak en waardering voor jullie ideeën.



Medezeggenschap

Cliëntenraden

De Hoven kent locatie cliëntenraden en een Centrale Cliëntenraad. Cliëntenraden en management werken op basis van een gemeenschappelijke visie op medezeggenschap. Cliëntenraad en zorgorganisatie staan, ieder vanuit hun eigen rol, voor een gezamenlijk doel. Dit doel is dat cliënten die bij De Hoven wonen of tijdelijk verblijven zich prettig voelen, gezien worden, respectvol bejegend worden en een zinvolle daginvulling kunnen hebben. Dat er goede zorg is en de veiligheid, voeding en het woon- of verblijfscomfort op orde is. De cliëntenraden en de centrale cliëntenraad behartigen de collectieve belangen van cliënten door, ook pro-actief, te adviseren. Transparantie, openheid, vertrouwen en tijdige, juiste informatieverstrekking is hiervoor een voorwaarde.

Met de lokale en centrale cliëntenraad wordt maandelijks gesproken over de voortgang van het jaarplan, nieuw beleid rond kwaliteit van zorg en tussentijdse ontwikkelingen. Belangrijkste onderwerpen waarover de CCR in 2025 heeft meegedacht (bespreking, advies, dan wel instemming): Frequentie zorgleefplanbespreking; opdracht tijdelijk adviesteam welbevinden; jaaranalyse toepassing wet zorg en dwang; bestuurlijke inrichting De Hoven; (her) benoeming Wzd functionarissen; cliëntervaringsmeting 2025 en 2026; verslag familiegesprekken; evaluatie rookbeleid; bemensing en werving leden cliëntenraden. Ook is tijdens de overleggen in de breedte gesproken over wat goede zorg is. Verder is de CCR betrokken geweest bij een aantal sollicitatieprocedures ter invulling van een aantal belangrijke vacante posities in de organisatie.

De CCR is kritische sparringpartner, wat door bestuur en management zeer wordt gewaardeerd. Het overleg vindt plaats in een goede sfeer. De CCR voelt zich als vertegenwoordiger van de bewoners en hun naasten serieus genomen door de bestuurder en het management.



VVAR

De Verzorgende en Verpleegkundige adviesraad (VVAR) adviseert over verpleegkundige en verzorgende vraagstukken vanuit de beroeps-inhoud. Vanuit deze context heeft de VVAR invloed en zeggenschap op het zorgbeleid. De VVAR is een belangrijke verbindende factor tussen de werkvloer, locaties en bestuur.

De VVAR overlegt wekelijks, waarbij periodiek een van de regiomanagers of de bestuurder aansluit. In deze overleggen heeft de VVAR gesproken over herinrichting kwaliteit van zorg, opdracht adviesteam welbevinden, het kwaliteitskompas en de herpositionering van verpleegkundigen.

De VVAR heeft met Samen Zorgen meegedacht, met P&O over duurzame inzetbaarheid, met de manager behandeldienst over de inzet van de behandeldienst en met de manager bedrijfsvoering over duurzaamheid. Verder is de VVAR is bijgepraat over de nieuwbouwprojecten. De VVAR is aanwezig bij de welkomstbijeenkomsten voor nieuwe medewerkers en heeft een kennismarkt georganiseerd.



OR

De ondernemingsraad (OR) is de verbindende schakel tussen medewerkers en bestuur. Zij denken actief mee over alles wat raakt aan de kwaliteit van werken en zorgen ervoor dat medewerkersperspectief structureel wordt meegenomen in beleid en besluitvorming. Elke zes weken bespreekt de OR met de bestuurder de voortgang van het jaarplan, nieuw beleid en actuele ontwikkelingen binnen de organisatie. In 2025 stonden daarbij onder andere inzetbaarheidsbeleid, het project Functiehuis en de actualisatie van FWG⁴- en IBC⁵-beleid, organisatiecompetenties, de herinrichting van de kwaliteit van zorg, bestuurlijke inrichting, roostermethodiek en verlofbeleid, de facilitaire organisatie en het arbobeleid op de agenda.

Daarnaast heeft de OR halfjaarlijks overleg met de Raad van Toezicht. De OR vergadert wekelijks om signalen uit de organisatie te bespreken, standpunten te bepalen en advies- of instemming goed voor te bereiden.

De OR is er voor de medewerkers en voor de organisatie. De OR zet zich in voor gezonde arbeidsomstandigheden, duidelijke afspraken en beleid dat werkt in de praktijk. Kritisch waar nodig, altijd constructief met doel als een sterkte organisatie waarin medewerkers met plezier en kwaliteit hun werk kunnen doen.

⁴ FWG: Functiewaardering Gezondheidszorg
⁵ IBC: Interne Beroepscommissie

Professionele autonomie

Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek 2024 kwam naar voren dat medewerkers over het algemeen enige mate van autonomie ervaren, zich in het algemeen bekwaam voelen in hun werk, zich verbonden voelen met hun collega's en vooral intrinsieke motivatie hebben voor hun werk. Ze doen vooral hun best omdat ze het werk leuk vinden, niet omdat anderen dat willen. In 2026 wordt er weer een medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden.

Positieve energiebronnen

In 2025 is er bewust geïnvesteerd in wat medewerkers helpt om met plezier, veerkracht en focus te werken. Er is een serie vitaliteitsworkshops aangeboden die op alle locaties enthousiast zijn ontvangen. Ze gaven medewerkers concrete handvatten én ruimte om met elkaar in gesprek te gaan. Onderwerpen van de workshops waren:

- Van werkdruk naar werkgeluk
- Boksen: kracht, focus en grenzen
- Buigen of barsten
- Energiek door de overgang

Deze reeks workshops vormde meer dan losse interventies: ze gaven een impuls aan een bredere cultuurverandering. Teams ontdekten opnieuw wat hen energie geeft, wat hen samen sterk maakt en hoe vitaliteit een fundament kan vormen in plaats van een bijzaak. De opbrengsten nemen we mee richting 2026 — niet als project, maar als onderdeel van hoe we iedere dag willen werken: met aandacht, regie en energie.



Beroepsvitaliteit

De Hoven is met het Alfa-college en de Hogeschool Rotterdam het Professioneel Doctoraat-traject ‘Beroepsvitaliteit in de zorg’ gestart. Het is een vijfjarig actieonderzoek naar gezondheid en welzijn van startende mbo-zorgprofessionals.

De vraag van het onderzoek is hoe zorgorganisaties arbeidsomstandigheden kunnen optimaliseren en startende mbo-opgeleide zorgprofessionals ondersteunen in het behouden of vergroten van vitaliteit en de eigen regie op gezondheid en welzijn. Dit traject ontwikkelt interventies op drie niveaus (organisatie, begeleiding, professional) en vertaalt inzichten naar het mbo-onderwijs. Zo wordt kennis niet alleen lokaal toegepast, maar ook regionaal en landelijk gedeeld. Dit traject heeft van VWS de status koploper gekregen in het actieleernetwerk.



Lees meer over
het vijfjarig actieonderzoek



Inzetbaarheid

De Hoven heeft gekozen voor een vernieuwde aanpak van inzetbaarheid.

De focus verschuift van ziekteverzuim naar duurzame inzetbaarheid.

Het verzuim wordt niet medisch benaderd, maar vanuit het uitgangspunt: ‘werken is waardevol’. Daardoor wordt werkparticipatie gestimuleerd en staat het benutten van mogelijkheden centraal. Vitaliteit en inzetbaarheid zijn vaste onderdelen geworden van leiderschap en van de dagelijkse praktijk. Leidinggevendens voeren inzetbaarheidsgesprekken vanuit de vraag: ‘wat kan er wel?’. Deze verandering is ingezet als een lerend proces met korte verbetercycli. De aanpak richt zich op het versterken van het werkplezier en de betekenis van werk. Medewerkers krijgen ondersteuning en ruimte om bij te dragen aan waardevolle zorg. In het najaar is de aanpak verder verdiept, met aandacht voor visieontwikkeling, procesverbetering en monitoring/analyse. In 2026 worden deze onderdelen verder uitgewerkt.

Initiatieven rond werkbalans, coaching, positieve energiebronnen, het betrekken van medewerkers bij roosters en het vormgeven van de werkdag laten

duidelijke resultaten zien. Tegelijk blijft het verzuim hoog. Het langdurige verzuim daalde aan het eind van het jaar. Het kortdurende verzuim steeg weer. Hierdoor was in 2025 op sommige plekken druk op de roosters en de dagelijkse bezetting.

Dankzij een succesvolle wervingscampagne voor vakantiekrachten waren er in de zomerperiode voldoende mensen. Wel vroeg de roostering om aandacht, vooral om de juiste deskundigheid dagelijks goed te verdelen.

Door medewerkers actief te betrekken bij roosters, scholing en teamontwikkeling ontstaat ruimte voor duurzame inzet en eigenaarschap. Op locaties waar de basis stabiel wordt, is meer rust en regelmaat zichtbaar. Dat draagt bij aan werkplezier én kwaliteit van zorg. Tegelijk blijft op sommige plekken de balans tussen werk en privé kwetsbaar, wat een risico vormt voor duurzame inzetbaarheid.

Zorgzame gemeenschap

Bij De Hoven geloven we dat zorg meer is dan ondersteuning binnen de huizen. Het gaat ook om verbinding met de buurt en het versterken van het sociale netwerk van de bewoners.

Daarom organiseerde de voorzitter CCR en de bestuurder in oktober een gezamenlijke themabijeenkomst voor de CCR, OR, VVAR, MT en RvT over zorgzame gemeenschappen. Met het Vakland Het Hogeland, het Dorpsloket Baflo en het team Samen Zorgen van De Hoven verkenden we de schakels tussen de lokale zorgzame gemeenschap en het verpleeghuis/woonzorghuis en wat we van elkaar kunnen leren.

Daarna deed De Hoven in december 2025 mee aan het Vakland Café over de samenwerking tussen formele en informele zorg. Er was vanuit De Hoven een brede vertegenwoordiging aanwezig en het team Samen Zorgen gaf een korte presentatie. Hun centrale vraag – “Hoe betrekken we de buurt meer bij het leven in de huizen?” – leidde tot mooie gesprekken en veel waardevolle reacties. Beide bijeenkomsten waren inspirerend. Het benadrukte dat verbinding begint bij elkaar leren kennen, ontmoeten en nieuwe dingen durven uitproberen.

Het viel op dat kleine, laagdrempelige activiteiten, zoals samen koffiedrinken, wandelen of een open maaltijd organiseren, de drempel tussen bewoners en buurt

aanzienlijk verlagen. Ook open dagen en het delen van verhalen uit de praktijk helpen buurtbewoners actief bij het leven in de huizen te betrekken. Persoonlijk contact, bijvoorbeeld wanneer bewoners en naasten zelf mensen uitnodigen, versterkt de verbinding nog meer. Samenwerking met dorpsinitiatieven en vrijwilligersorganisaties blijkt bovendien een groot verschil te maken.



In de Tirrel waar jong en oud onder een dak wonen, leren, revalideren, sporten en werken zijn veel ontmoetingen. Een ander voorbeeld van het organiseren van ontmoeting is de generatielunch in Damsterheerd in maart 2025.

Inrichting zorgteams

Om goede zorg te kunnen bieden aan onze bewoners/cliënten is een goede balans van rollen, functies en deskundigheden in de zorgteams wenselijk.

In 2025 zijn de kaders voor basisteams vastgesteld. In 2026 zal het project basisteams een procesinrichting voor de zorgteams maken. Daarna zullen alle locaties geleidelijk toewerken naar de inrichting van basisteams.



Samen ondersteunen

Dit programma is in 2025 voorbereid en wordt in 2026 gestart. Als onderdeel van het programma wordt onderzocht hoe we regelruimte kunnen vergroten en hoe administratieve processen kunnen worden vereenvoudigd en gedigitaliseerd.

Een ander onderdeel is het verbeteren van de informatie- en communicatievoorziening. Met de wervingscampagne voor vakantiekrachten hebben we daarmee in 2025 een begin gemaakt. Hieronder geven we enkele ontwikkelingen rond samen ondersteunen in 2025.

Actualiseren functiehuis

De Hoven gaat over naar een nieuw Functiehuis. De functies worden generiek en resultaatgericht beschreven en er worden competenties toegevoegd. Daarmee ontstaat meer duidelijkheid, vergelijkbaarheid en toekomstbestendigheid. Door toevoeging van competenties sluit het functiehuis beter aan bij ontwikkeling, beoordeling en inzetbaarheid van medewerkers en ondersteunt het leidinggevend bij het voeren van het gesprek over functioneren en groei.

De actualisatie van het functiehuis is gestart bij de ondersteunende diensten. In 2026 worden de functies in het zorgproces in het nieuwe format beschreven. Bij de beschrijving worden medewerkers betrokken door de herkenbaarheid van de functie te toetsen in klankbordsessies.



Adviesteam

Binnen De Hoven staat gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal in hoe teams samenwerken en kwaliteit vormgeven. Elke locatie heeft een adviesteam waarin adviseurs P&O, Kwaliteit en Planning & Control samen de teammanagers adviseren naar aanleiding van de voortgang van ontwikkelingen in de locaties. In het Adviesteam wordt structureel gewerkt met thema's, waardoor een continue verbetercyclus gewaarborgd is. Door deze thematische manier van werken ontstaat ruimte voor verdiepen, reflecteren en actief verbeteren.

Ontwikkelen, leren en opleiden

De Hoven biedt medewerkers de mogelijkheid voor doorontwikkeling. Naast scholing en training op onderdelen, is er ook de mogelijkheid tot het volgen van een opleiding (Gildeleren, MBO/HBO, verzorging en verpleging, GZ-psycholoog en Specialist Ouderengeneeskunde). We werken daarbij samen met het zorg- en onderwijsveld en aan nieuwe opleidingsconcepten.

We ontwikkelen en leren ook in de dagelijkse praktijk door bespreking van dilemma's naar aanleiding van evaluaties en audits en het uitproberen van innovaties.

Scholing

Medewerkers krijgen de mogelijkheid om door te ontwikkelen. Is er meer kennis nodig of is kennis verplicht voor een bepaalde functie? Dan wordt e-learning ingezet door middel van Pynter. Daarnaast zijn er specifieke scholingen en trainingen. Til- en transfer scholing wordt gegeven door de vakgroep fysiotherapie. De BHV trainingen worden gegeven door extern deskundige trainers. In 2025 heeft de afdeling Opleidingen 45 scholingen ontwikkeld en/of aangeboden. Dit is een variatie van medisch verpleegkundige handelingen, methodisch werken aan welbevinden, rapporteren, onbegrepen gedrag en scholing van teams of functiegroepen.

Leren van audits, evaluaties en van elkaar

De Hoven voert jaarlijks audits uit. In audits wordt bekeken of we in de praktijk de werkprocessen toepassen zoals is afgesproken. De audits leiden tot adviezen en verbetervoorstellen. In 2025 is een audit gedaan naar medicatieveiligheid, HACCP en een zorgdossieraudit. Ook vond de jaarlijkse ISO-audit plaats.

Evaluaties en nieuwe landelijke richtlijnen hebben geleid tot aanpassing in protocollen en richtlijnen. Zoals richtlijnen rond infectiepreventie en luchtweginfecties, zorg na overlijden en digitalisering van werkprocessen medicatieverstrekking.

In 2025 zijn medewerkers uitgenodigd om deel te nemen aan een escaperoom Wet Zorg en Dwang. De escaperoom is ontwikkeld in samenwerking met Vilans en werd opgebouwd in beide regio's. Binnen een tijdslimiet van 30 minuten moesten de medewerkers samenwerken om de casus "op te lossen". Daarna volgde een nabespreking met een deskundige uit onze organisatie. In deze nabespreking was er tijd en ruimte om ervaringen, zorgen en vragen te delen. Samen met een groep mensen op een spelende manier een onderwerp induiken is heel positief ontvangen. De werkvorm krijgt in ieder geval in 2026 een vervolg.

Opleiden

De Hoven leidt (toekomstige) medewerkers op.

Vanaf 2025 werken we voor het opleiden van zij-instromers samen met collega zorgorganisatie in het Groninger Zorgakkoord, met wie we straks onder een dag zorg gaan verlenen. In het voorjaar en in het najaar is er een klas gestart.

De opleidingsmedewerkers van De Hoven geven steeds vaker lessen op de ROC's. Dit bevordert de contacten en mogelijk toekomstige collega's horen over onze organisatie.

Onbegrepen gedrag

Aan alle medewerkers is een basisscholing "incidenten in de zorg" aangeboden. Hierin worden weerbaarheid, agressie, ongewenst gedrag van bewoners/cliënten naasten en collega's en psychosociale arbeidsdruk behandeld. Deze niet verplichte scholing is door bijna 400 medewerkers gevolgd. Uit de evaluaties blijkt dat men tevreden is over deze scholing en als verbeterpunt komt naar voren om meer verdieping in de casuïstiek te brengen.

In 2026 wordt naast de basisscholing een verdiepende scholing aangeboden. Deze gaat over een multidisciplinaire aanpak bij onbegrepen gedrag. Deze scholing is op proef gegeven aan de kwaliteitsverpleegkundigen en een groep teammanagers en werkt vanuit casuïstiek die door de cursisten wordt ingebracht. In 2026 wordt gestart met een scholing aan een groep GVP'ers⁶.

Kennismarkt VVAR

De VVAR heeft op 14 mei een kennismarkt georganiseerd voor alle medewerkers De Hoven. Collega's en studenten vertelden vol passie over vernieuwende onderwerpen en slimme hulpmiddelen. Zoals over het hierboven genoemde robotmaatje en exoskelet. Maar ook werd verteld over nieuwe materialen voor wondzorg, het belang van bewegen voor mensen met dementie en praktische tips voor het omgaan met spraakstoornissen. In het voorjaar 2026 organiseert de VVAR opnieuw een kennismarkt.



381

leerlingen, waarvan:

262 BBL leerlingen

46 leerling helpenden

56 MBO-V leerlingen

17 HBO-V leerlingen

964

stagiaires, waarvan:

826 BOL en stages zorg

138 stages (para)medisch

⁶ GVP: Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric

Onderzoekswerkplaats

In de Tirrel heeft De Hoven samen met het Alfa-college, Noorderpoort en Terra College een onderzoekswerkplaats. Hier werken we met studenten samen aan actuele vragen. De opbrengsten worden steeds zichtbaarder op de werkvloer.

In het Revalidatiecentrum Eemsdelta werken studenten en zorgprofessionals sinds september 2023 samen op één leerafdeling. Deze aanpak stimuleert samenwerking over de grenzen van disciplines heen; versterkt de eigen regie van cliënten en vergroot het werkplezier van zorgprofessionals.



Chris Pikkert

1 leven 100 woorden



Ik werk sinds drie jaar bij de technische dienst van De Hoven. Ik ben nog geen dag met tegenzin naar het werk gegaan. Ik kom op veel locaties, help waar ik kan en maak graag een praatje of een grapje. Mijn motto? Een dag niet gelachen is een dag niet geleefd.

Even zingen tijdens het werk, een glimlach van een bewoner – dat is mijn arbeidsvitamine. Mensen maken mijn dag, en ik hoop die van hen ook een beetje. Thuis word ik begroet door muilezels, kippen, papegaaien, katten en een hond. Altijd leven om me heen – op het werk én daarbuiten. Heerlijk.

“Mensen maken mijn dag, en ik hoop die van hen ook een beetje”



Samen bouwen en werken in de regio



Omdat er aardbevingen zijn in Groningen, moeten alle zorggebouwen in het aardbevingsgebied worden versterkt of opnieuw gebouwd. De overheid, gemeenten, de provincie, het zorgkantoor en zorgorganisaties hebben hierover afspraken gemaakt in het Groninger Zorgakkoord. Ook zijn afspraken gemaakt over subsidie voor nieuwbouw.

De Hoven vernieuwt daarom de locaties in Appingedam en Delfzijl. Alegunda Ilberi in Bedum is in 2024 versterkt. Winsum ligt buiten het aardbevingsgebied, maar bij de bouw van de Tirrel (2022/2023) is wel rekening gehouden met de eisen van aardbevingsbestendig bouwen.

In het Groninger Zorgakkoord is afgesproken dat zorgorganisaties bij de nieuwbouw gaan samenwerken en innoveren. Zo blijft de zorg duurzaam en houdbaar voor de toekomst.

Vanuit het Groninger Zorgakkoord is De Hoven actief in het Jongeren Netwerk, het Jongeren Innovatie Platform (JIP), het netwerk Rebellen met Rimpels, de sector overstijgende zijnstroomroute, het project aantrekkelijk werkgeverschap en arbeidsmarkt, de samenwerking met de Technologie en Zorg Academy (TZA).



Voor meer informatie over deze projecten, scan de QR-code.



De Felze, Eemsdelta

De Felze wordt het Regionaal Behandel en Ontwikkelcentrum Eemsdelta. In De Felze gaan De Hoven, Lentis en Zonnehuisgroep Noord samenwerken. Ze brengen specialistische ouderenzorg, geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en geriatrische revalidatie samen. Ook het Ommelander Ziekenhuis krijgt hier een plek. De Felze wordt dé plek in Noordoost-Groningen waar zorg, leren en vernieuwen samenkomen. Hier komt het Revalidatiecentrum Eemsdelta, met 50 revalidatiebedden, er komen behandelafdelingen en poliklinieken. Eind 2027 verhuist het Revalidatiecentrum Eemsdelta naar De Felze.

De leerafdeling in het huidige revalidatiecentrum Eemsdelta krijgt een vaste plek in De Felze. De onderwijspartners van de leerafdeling zijn: Alfa-college, Noorderpoort, Hanze Groningen, Rijksuniversiteit Groningen.



Woonzorg aan het Damsterdiep, Eemsdelta

Samen met Lentis laten we een woonzorgvoorziening bouwen voor kwetsbare ouderen met verschillende zorgvragen. We combineren specialistische kennis van ouderenzorg en psychiatrie. Daarbij staan zorg, welzijn en welbevinden centraal.

De woonzorgvoorziening komt naast De Felze.

Bewoners en medewerkers kunnen daardoor makkelijk gebruik maken van de voorzieningen daar. De woningen komen op het terrein van Vliethoven en het huidige revalidatiecentrum. Hier wordt in fases gebouwd. Zodra een deel klaar is, verhuizen

bewoners en medewerkers. Daarna wordt oude bebouwing gesloopt en start de volgende bouwfase. In 2025 is het eerste deel gesloopt. De zorg gaat tijdens de bouw door. Bewoners en medewerkers wonen en werken daardoor tijdelijk tussen de bouw. De bouwperiode loopt van 2026 tot 2029.

In deze locatie gaan we werken met de nieuwe digitale mogelijkheden (e-health en domotica). Hierdoor sluiten zorg en ondersteuning straks beter aan op de digitale mogelijkheden voor de toekomst.



De Eendracht, Appingedam

Met 's Heeren Loo en De Zijlen laten we in Appingedam een woonzorgvoorziening bouwen voor mensen met een verstandelijke beperking en voor kwetsbare ouderen. We werken samen in de zorg, maar ook in de facilitaire processen en bijvoorbeeld ICT. In de nieuwe wijk, aan de rand van het centrum gaan we ontmoeting tussen bewoners en de buurt stimuleren. Begin 2028 verhuizen bewoners en medewerkers van Damsterheerd naar De Eendracht.

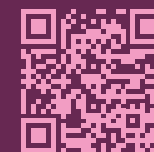


De Meeden, Winsum

Op het terrein van De Twaalf Hoven komt een extra zorggebouw. Net als in De Tirrel is ook hier het motto: ontmoeten, verbinden en verrijken.

Waardoor we het 'samen zorgen' voor welbevinden van bewoners optimaal kunnen vormgeven. We verwachten dat we najaar 2027 de nieuwe bewoners kunnen verwelkomen in De Meeden.

Met studenten en vernieuwers onderzoeken we inzet van technologie ter ondersteuning van naasten, vrijwilligers en professionals.



Groninger Kracht

De Hoven is verbonden aan het samenwerkingsverband van de zorgorganisaties VVT in de provincie Groningen: Groninger Kracht. In het convenant zijn vijf pijlers opgesteld om goede zorg betaalbaar en toegankelijk te houden voor alle ouderen in Groningen. De Hoven is vanuit dit samenwerkingsverband actief betrokken bij de Zorgzame Gemeenschap Baflo (Viskenij) en de ontwikkeling van regionale ambulante geriatrische teams.

**Samen
maken we**



De Hoven