



Kwaliteitsbeeld 2025

Terugblik op 2025 en vooruitblik op 2026



**tante
Louise**

de beste zorg
waar thuis ook is



De beste zorg, waar thuis ook is.

Dat is de missie van tanteLouise. TanteLouise is een zorgorganisatie in West-Brabant met verzorgings- en verpleeghuizen, een geriatisch revalidatiecentrum en een hospice, en specialistische thuiszorg, behandeling, dagverzorging en ondersteuning voor ouderen die nog zelfstandig wonen.

Waar 'thuis' is - het verpleeghuis of zelfstandig met ondersteuning-, dat zien we veranderen. Mensen wonen gemiddeld langer zelfstandig, en houden graag zelf de regie. De bevolking vergrijsst. De mensen die wel verhuizen naar een verpleeghuis hebben een complexere zorgvraag. Tegelijkertijd zien we krapte op de arbeidsmarkt.

TanteLouise anticipeert op deze ontwikkelingen. We werken aan samenredzaamheid buiten en binnen het verpleeghuis, waarbij we meer nadruk leggen op ondersteuning en begeleiding, ontwikkelen nieuwe woonzorgvormen en zorgconcepten en zetten zorginnovatie in voor het geluk van cliënt en medewerker. Dat doen we samen met andere organisaties en binnen netwerken.

In dit document leest u hoe dat ons in 2025 verging. We blikken aan de hand van onze hoofddoelen terug op hoe wij hebben gewerkt aan de kwaliteit van bestaan en de bouwstenen uit het Generiek Kompas.

Ingeborg Roks en Jan-Kees van Wijnen

Raad van bestuur

Onze doelen



1 Gelukkige cliënt



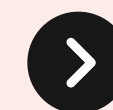
2 Gelukkige medewerker



3 Toonaangevend in zorginnovatie



4 Slimme bedrijfsvoering





Over tante

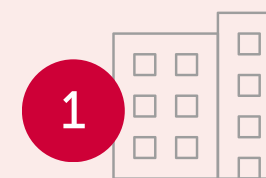
Samen met **2.300 medewerkers**, **650 vrijwilligers**, mantelzorgers, naasten en andere organisaties zorgen wij voor en bieden we ondersteuning aan zo'n **1.200 bewoners** en **1.500 cliënten** thuis.

Onze kernwaarden

- Warm
- Mensgericht
- Innovatief
- Professioneel
- Eigenzinnig



Woonzorgcentra



Revalidatiecentrum



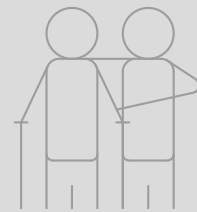
Hospice



VanThuisUit



Gelukkige cliënt



Wat geluk is, dat voelt en bepaalt de cliënt vooral zelf. TanteLouise werkte daarom in 2025 verder aan meer persoonsgerichte zorgverlening, waarbij we minder van de cliënt overnemen en eigen regie stimuleren.

Dat doen we volgens de 5 stappen van samenredzaamheid. We kijken wat iemand zelf kan of opnieuw kan aanleren, wat het sociale netwerk en vrijwilligers kan betekenen, hoe zorgtechnologie kan ondersteunen en welke inzet van zorgprofessionals nodig is.





Werken volgens de 5 stappen van samenredzaamheid

We zijn in 2025 op drie pilotlocaties gestart met de projectmatige aanpak van samenredzaamheid. De aanpak werkt goed als het gaat om bewustwording vergroten. Medewerkers weten wat samenredzaamheid inhoudt en welke houding (denk aan zorg verlenen met 'handen op de rug') en vaardigheden dit vraagt.

Het gedachtegoed is duidelijk, maar de nieuwe werkwijze daadwerkelijk in praktijk brengen blijkt lastig. Een helder werkproces gaat hierbij helpen. Dit jaar is het gelukt om zorgleefplannen aan te passen, intakes in het verpleeghuis beter aan te laten sluiten op de thuissituatie, en hulpmiddelen actief te bespreken. Bewoners nemen vaker zelf de regie, bijvoorbeeld door zelf boodschappen te doen en de maaltijden mede te bepalen.

Gelukkige cliënt



Eigen regie

Een bewoner van Onze Stede vouwt dagelijks de handdoeken en maakt de linnenkamers van woonzorgcentrum Onze Stede in orde. "Ik maak mezelf graag nuttig", aldus mevrouw. Een win-win-situatie, want ook de medewerkers zijn er hartstikke blij mee. De linnenkamers zien er top uit.



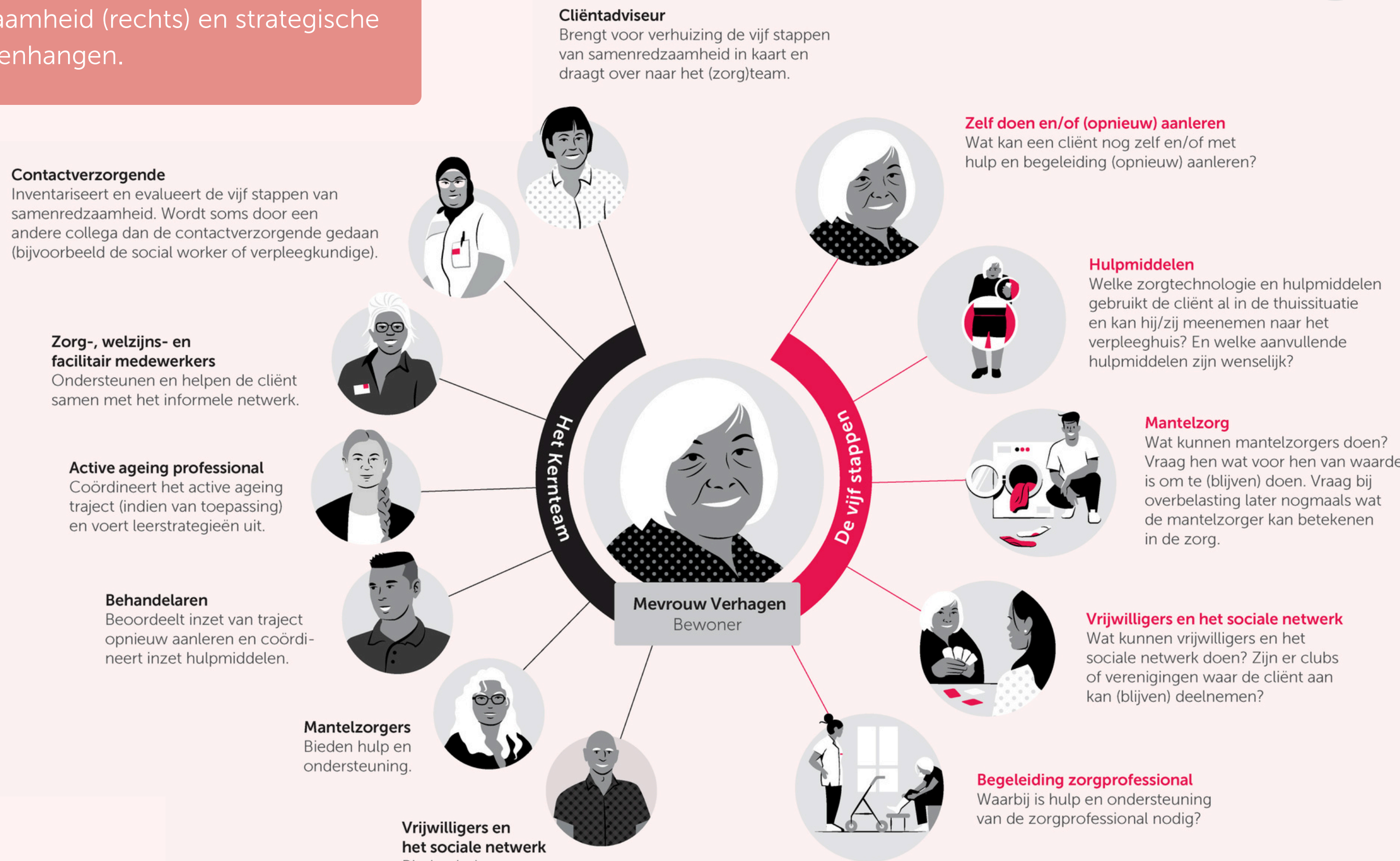
Samenredzaamheid 2.0

Projectondersteuners hebben klankbordgroepen opgericht om een nieuw werkproces te maken, dat aansluit bij de strategische personeelsplanning (zie p. 11). In 2026 kunnen we daardoor starten met samenredzaamheid 2.0. De focus voor de komende jaren ligt op activering, eigen regie en tijdelijke ondersteuning. Doel is dat dit bijdraagt aan het geluk van onze cliënten.



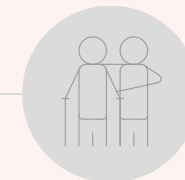
Om elke cliënt van tanteLouise staat een kernteam van collega's. Zij zorgen samen voor de toepassing van de vijf stappen van samenredzaamheid. In deze infographic zie je hoe samenredzaamheid (rechts) en strategische personeelsplanning (links) met elkaar samenhangen.

Cliëntmedezeggenschap
De lokale en centrale cliëntenraden zijn onmisbare schakels in de totstandkoming en uitvoering van beleid. De cliëntenraad bestaat uit bewoners, mantelzorgers en familieleden. Leden van de cliëntenraad zijn betrokken en houden het reilen en zeilen van de organisatie goed in de gaten. Ze laten hun stem gelden en komen op voor de belangen van onze bewoners. Ze luisteren naar hun vragen en wensen en bekijken de geopperde ideeën. Ook in de totstandkoming van dit kwaliteitsbeeld dacht de raad mee.



Cliënttevredenheid

Gelukkige cliënt



8,7

Gemiddeld cijfer
in 2025



*“De liefde voor elkaar is
dieper en intenser geworden.”*

In 2025 hernieuwden Ella en Rien hun trouwgeloften in Hof van Nassau. Ella is mantelzorger, haar echtgenoot Rien (81) heeft Alzheimer. Elke dag komt Ella langs: “Het is mijn tweede thuis. We hebben het hier fijn samen.”



NPS-score verzorgings- en verpleeghuiszorg

De net promotor score is geen percentage of rapportcijfer, maar een getal tussen -100 en +100. Het laat zien of er minder of meer promotors dan criticasters op een organisatie zijn. Een NPS boven 0 is altijd positief, maar de hoogte van de score zegt iets over de kracht van de aanbevelingsbereidheid. Om deze score te bepalen is aan cliënten en/of wettelijk vertegenwoordigers gevraagd: hoe waarschijnlijk is het dat u tanteLouise zou aanbevelen aan anderen?



NPS-score
geriatrische
revalidatie



NPS-score eerstelijns
verblijf hoog-complexe
zorg



NPS-score specialistische
thuiszorg door het Topklinisch
Verpleegkundig Team (TVT)



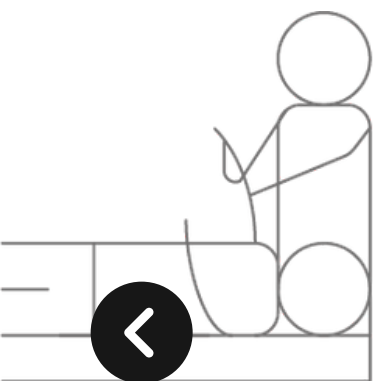
Expert in herstelgerichte zorg

Ons geriatrisch revalidatiecentrum heeft stevig ingezet op herstelgerichte zorg.

- We schreven een nieuwe visie op herstelzorg binnen tanteLouise.
- De werkgroep ambulante revalidatie ging van start.
- Aangesloten bij het Monitoringscentrum van Bravis ziekenhuis.
- Innovaties zoals expertise op afstand en het gebruik van de Compaan tablet.
- Kwaliteitsnorm voor fysiotherapie.
- De GRZ speelde actief mee in regionale netwerken zoals de GR-cademy, het Regionaal Overleg Acute Zorg (ROAZ), het aanmeldportaal en de CVA-keten.

Er waren ook tegenvallers. Het beoogde Centrum voor Herstel, dat we samen met Groenhuysen en Bravis ziekenhuis zouden opzetten zodra Bravis naar Roosendaal verhuist, komt er niet. In 2026 richten we ons desalniettemin op intensievere samenwerking met Groenhuysen, Bravis en Thuiszorg West-Brabant (TWB) om cliënten beter te ondersteunen in de 'zorgreis' tussen crisis, herstel en langdurige zorg. Ambulant werken breiden we uit, met digitale hulp van telemonitoring en Compaan. We willen ook de inzet van Momo Bedsense op de GRZ onderzoeken en gaan onze behandelprocessen en bronregistratie onder de loep nemen.

"Tante ziet cliënten van de GRZ niet als passieve zorgontvangers maar als actieve deelnemers aan hun herstel. Met persoonlijke doelen, wetenschappelijke inzichten en samen met zorgprofessionals en naasten, bouwen we aan duurzaam herstel en kwaliteit van leven. Het doel: zo lang mogelijk betekenisvol en verantwoord thuis."



**Persoonsgerichte
aanpak**

In de proefkeuken van het GRZ oefenen behandelaren met cliënten handelingen zoals koffie zetten, de was doen en koken. Ze kijken ook naar: kan iemand omgaan met de prikkels in een winkel? Lukt het nog op een gewone fiets of moeten we een driewieler of scootmobiel aanvragen?

Kijk voor meer informatie op
www.tantelouise.nl/revalidatiezorg



Expert in palliatieve zorg

Gelukkige cliënt



Het palliatief consultatie team van tanteLouise is in 2025 langs meerdere locaties geweest om trainingen te geven over het zogeheten ACP-gesprek (Advance Care Planning), een gesprek met de bewoner over de wensen en behoeften in de laatste levensfase.

Hoe ging dat?

De ACP-gesprekken worden als zeer waardevol ervaren, zowel door medewerkers als door cliënten. Het inplannen van de gesprekken verliep aanvankelijk moeizaam, maar verbeterde dankzij directe intekenlijsten en betrokkenheid van teamleiders.

Met behulp van onder andere zakkaartjes werden medewerkers ook geschoold in het herkennen en markeren van palliatieve en terminale fase. Dat markeren blijkt complex en soms verwarrend, omdat herstel en achteruitgang bij kwetsbare ouderen elkaar onvoorspelbaar kunnen afwisselen. We focussen ons daarom op ACP, omdat daar de grootste meerwaarde ligt.



Focus 2026

Eind 2026 willen we dat alle locaties volgens het kwaliteitskader palliatieve zorg werken, waarbij ACP en de borging ervan een vaste plek heeft. Dat willen we onder meer bereiken door het wensenboekje van het Netwerk Palliatieve Zorg uit te delen als mensen in het verpleeghuis komen wonen, en door binnen drie maanden een ACP-gesprek te plannen.



“ACP-gesprekken blijken waardevol voor bewoners, naasten en collega’s”

Verpleegkundigen Lissy en Bart weten hoeveel rust het geeft als wensen bekend zijn. Lissy: “Een bewoonster ging nog elke maand met haar kinderen lunchen. Ze wilde heel graag dat haar kinderen dat ook zonder haar bleven doen. Het gaf haar veel rust dat ik daarvan wist.”

Lees verder op tantelouise.nl/acp



Expert in dementiezorg

Gelukkige cliënt



In 2025 zagen we opnieuw dat bewoners meer welzijn en rust ervaren wanneer zij ondanks hun dementie kunnen leven met zo veel mogelijk vrijheid. De ervaringen in onze locaties Vissershaven en Hof van Nassau bevestigden dat dit niet alleen kan, maar dat het bijdraagt aan meer eigen regie en een betekenisvoller dagelijks leven. Medewerkers en vrijwilligers leerden bewuster kijken naar risico's en meer redeneren vanuit wat wél mogelijk is.

Leven in volledige vrijheid, tenzij

Op basis van deze inzichten zetten we nu de stap naar 'Leven in volledige vrijheid, tenzij...': Bij leven in verantwoorde vrijheid kennen we vrijheidsgraden toe en bouwen vrijheden waar mogelijk uit. Bij leven in volledige vrijheid is dit niet het geval. Cliënten hebben in principe volledige vrijheid en op basis van structureel aantoonbare risico's monitoren we of we een vrijheidsgraad toe moeten kennen. We draaien het nu dus om. Dit lijkt een klein detail, maar in de praktijk betekent dit veel voor de cliënt en zijn of haar zelfredzaamheid.

Uitrol

In 2025 voerden we deze aanpak gefaseerd in, beginnend met een pilot op onze locatie Vissershaven. Na evaluatie volgde verdere uitrol. Zo blijven we bouwen aan onze ambitie: een leefomgeving waarin bewoners maximaal vrij, menselijk en betekenisvol kunnen leven.

Kijk voor meer informatie op
www.tantelouise.nl/dementiezorg



Gelukkige **medewerker**



Onze medewerkers en vrijwilligers zijn onmisbaar. Zij maken het verschil. Samen zorgen we ervoor dat de cliënten die hun zorg aan ons toevertrouwen, de persoonlijke aandacht en ondersteuning krijgen die nodig is. En dat ons werk aantrekkelijk en uitdagend blijft voor nieuwe collega's.



Onze krachten slim inzetten

Gelukkige medewerker



Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek van 2024 blijkt dat medewerkers begrijpen waarom verandering in de zorg nodig is en dat zij ook willen veranderen. De focus van 2025 lag daarom op: hoe doen we dat?

Het woord 'SPP' is in 2025 veel gevallen bij tanteLouise. Strategische personeelsplanning was en blijft een van onze grote prioriteiten. We onderzochten in 2025 verschillende manieren om teams en werkwijzen zo in te richten dat de functiemix aansluit bij onze visie op zorg, de werkdruk daalt en het werkplezier en kwaliteit van zorg stijgen.

Ons doel in 2026 is dat de in-, door- en uitstroom van medewerkers in balans is en dat we werken volgens de nieuwe functiemix die aansluit bij de stappen van samenredzaamheid. We streven ernaar dat alle medewerkers, vrijwilligers en mantelzorgers handelen vanuit onze visie op samenredzaamheid, en dat medewerkers hun werkgeluk blijven waarderen met minimaal een 7,5.

- Locaties betrekken vrijwilligers beter in de teams, zodat zij zich meer onderdeel voelen.
- We voerden een nieuwe functie in: de facilitair ondersteuner zorg (FOZ). Zij ondersteunen in huishoudelijke taken op de woningen. Een welkome aanvulling in de mix.
- De nieuwe BI-tool geeft leidinggevend inzicht.
- We startten op verschillende locaties met capaciteitsmanagement. Onderdeel is de inzet van personeel verbeteren door slimmer te roosteren.
- Op meerdere locaties startten we een SPP-traject, aangepast aan de locatie.
- In Moermont startten we met 'taakgericht werken'. Medewerkers worden op taak ingezet in plaats van op een specifieke woning waar ze alles doen. Ondanks gedegen voorbereiding was de implementatie niet naar wens. Dit leverde waardevolle inzichten op voor een verbeterde implementatie, met duidelijke rollen, betere afstemming en een realistische opstart.



De functie van teamleider is uitdagend en vraagt om sterke vaardigheden. Om nieuwe teamleiders voor te bereiden is tante in 2025 gestart met het traineeship teamleider. Collega's Melissa, Hans en Chloe waren de eerste trainees. Zij werden een jaar gecoacht door hun leidinggevende, begeleider en coach.





Inzetbaarheid bespreekbaar maken

Duurzame inzetbaarheid was ook in het afgelopen jaar een belangrijk aandachtspunt voor tanteLouise - net als voor veel collega-zorgorganisaties. Het verzuimpercentage lag boven onze streefwaarde.

Open cultuur

We voerden veel gesprekken over de vraag hoe we samen richting kunnen geven aan inzetbaarheid. Daaruit bleek dat een aantal zaken heel belangrijk zijn om verzuim bespreekbaar te maken. Openheid. (Besef van) gedeelde verantwoordelijkheid. Tijdig en zorgvuldig het gesprek aangaan. Hiermee ontstaan meer wederzijds begrip en aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Zo'n open cultuur vraagt blijvende aandacht. Zeker gezien de hoge werkdruk en complexiteit van het werk in de zorg.

We hebben dit jaar trainingen en communicatiematerialen ontwikkeld om met name leidinggevenden te helpen bij het voeren van het gesprek over verzuim.

Focus in 2026

In 2026 zetten we deze middelen actief in en blijven we in gesprek over verzuim en inzetbaarheid. We focussen op vroegtijdige signalering, eigenaarschap en de dialoog tussen medewerker en leidinggevende versterken.

*“Ziekte overkomt je,
verzuim overleg je”*

We zetten in op duurzame inzetbaarheid en minder verzuim, met oog voor medewerkers en continuïteit van zorg. We werken aan een cultuur waarin het normaal is om met elkaar te praten over dit onderwerp.

8,2

Het verzuimpercentage bij tanteLouise was in 2025 gemiddeld 8,2 procent.



De gelukkige medewerker in cijfers



Instroom



Doorstroom
intern



Uitstroom



Tot ziens-
gesprekken



Terugstroom

Gelukkige medewerker



De raad van bestuur organiseert eens in de twee maanden een high tea om kennis te maken met nieuwe medewerkers. Dat levert goede gesprekken, positieve reacties maar ook waardevolle feedback op.



Duurzame inzetbaarheid

Gelukkige medewerker



Binnen tanteLouise hebben we afgesproken dat we Personeel Niet In Loondienst (PNIL) pas inzetten nadat kritisch is gekeken naar wat we zelf kunnen organiseren.

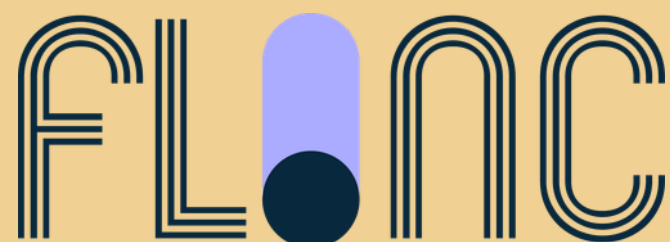
Daarbij gebruiken teams de vijf stappen van samenredzaamheid en de functiemix als vast uitgangspunt. Op meerdere locaties werkt dit steeds beter: er is weinig tot geen inzet van PNIL en locaties zoeken actief samen naar oplossingen. Vooral in de bewonersgerichte zorg wordt helemaal geen PNIL meer ingezet. In plaats daarvan zetten locaties steeds vaker eigen medewerkers, vrijwilligers en interne samenwerking in om gaten in roosters op te vangen. In de zomerperiode is dit succesvol gebleken: er is zonder inzet van zzp'ers gewerkt. Dat laat zien dat het kan en dat de inzet en flexibiliteit van collega's hierin een groot verschil maken.

Tegelijkertijd merken we dat dit een uitdaging blijft. Verschillen in werkdruk, bezetting en teamvolwassenheid maken dat het niet overal even makkelijk is. Dit vraagt om blijvende aandacht en om het gesprek hierover met HR: wat hebben teams nodig om dit vol te kunnen houden?

Inzet PNIL in 2025

In 2025 hebben we intramuraal 30 fte aan Personeel Niet In Loondienst ingezet.

Ter vergelijking: tanteLouise heeft 967 fte intramuraal in loondienst.



FL!NC: flexibel werken bij meerdere zorgorganisaties

FL!NC is een moderne arbeidsvorm binnen B!nc, een samenwerkingsverband van tien ouderenzorgorganisaties in Midden- en West-Brabant waar ook tante lid van is.

FL!NC is er speciaal voor zorgprofessionals die maximale vrijheid willen in hun werk. Met FL!NC bieden we als zorgorganisaties gezamenlijk een antwoord op de problematiek rondom schijnzelfstandigheid.



Leren en ontwikkelen

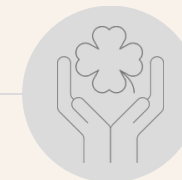
We zetten in op maatwerk dat nauw aansluit bij de dagelijks (zorg)praktijk. Tante's Academie vervulde hierbij steeds vaker een adviserende rol in het afgelopen jaar, met name bij grotere projecten en vragen van locaties. Dit heeft bijgedragen aan leeroplossingen die het vakmanschap en de kwaliteit van zorg vergroten.

In 2026 willen we de samenwerking met managers en adviseurs verbeteren, zodat de leercultuur van tanteLouise ook echt als gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt gevoeld en het team leren en ontwikkelen op tijd wordt betrokken bij vraagstukken.

- TanteLouise heeft in totaal 386 collega's in opleiding (CIO).
- Waarvan 151 beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en 235 beroepsopleidende leerweg (BOL).
- De gemiddelde leeftijd is 34,8. De jongste is 18, de oudste 61 jaar.
- Zij-instromers en herintreders komen bijvoorbeeld uit de detailhandel, bouw, ict, administratie of zorg.
- De meeste BBL'ers (werken-leren) vind je op de leerloft in Hoogerwaard (38), gevolgd door Residentie Moermont (37) en Het Nieuwe ABG (25).
- TanteLouise heeft 12 leercoördinatoren, meer dan 200 werkbegeleiders en 15 leercoaches.

Tante's Academie reikte het afgelopen jaar 7.428 certificaten uit.

Gelukkige medewerker



Resultaten 2025

- Uitbreiding vaardigheidstoetsing
- Maatwerkinstructie ADL voor weekendhulp A
- Pilot traineeship teamleider
- Taallessen voor medewerkers met een niet-Nederlandse achtergrond
- Gespecialiseerde opleidingen zoals GVP, GVS en GHP
- Meer inzet op visuele leeroplossingen
- Uniforme, gebruiksvriendelijke leeromgeving

Tante's Academie

We hebben ons leerplatform Tante's Academie verder uitgebreid. Zo hebben we gewerkt aan meer bekendheid onder inhoudsdeskundigen en leidinggevenden. Waar mogelijk voeren we nieuwe mogelijkheden van platform-aanbieder CAPP door, waaronder dit jaar de docentenomgeving en vrijstellingsverzoeken.

Opleiden nieuwe stijl

Collega's in opleiding (CIO) & stagiaires
In 2025 hebben we de begeleiding van onze collega's in opleiding - voorheen: leerlingen - op de schop genomen. De functie praktijkopleider is omgevormd tot die van leercoördinator. De focus van de leercoördinator ligt minder op directe begeleiding van de CIO, en meer op het ondersteunen en professionaliseren van de werkbegeleiders op de locaties en op een eenduidig opleidingsbeleid.

We hebben ook kritisch gekeken naar het inwerken (onboarden) van stagiaires. Dit proces hebben we efficiënter ingericht, gedigitaliseerd en aangepast aan deze groep. Dat leverde meer inzicht in de administratie op en meer herkenbaarheid voor de stagiaires.

Gelukkige medewerker



↙ In november 2025 opende het nieuwe Skillslab in Hoogerwaard. Het lab is er niet alleen voor collega's in opleiding. Ook gediplomeerde medewerkers kunnen hier terecht om vaardigheden te laten aftoetsen.



Toonaangevend in **innovatie**



We zetten ondersteunde zorgtechnologie in om het dagelijks leven van onze bewoners te veraangename en om hun comfort, vaardigheden of eigen regie te vergroten. Zorgtechnologie vergroot naast het geluk van de cliënt ook het geluk van de medewerker, doordat het het werk leuker, beter en makkelijker maakt. Succesvolle technologieën besparen ons tijd die we kunnen besteden aan persoonlijke aandacht.





Innoveren met AI

Hoe kan kunstmatige intelligentie ons werk ondersteunen?

Een mooi voorbeeld is de Virtuele Collega: een digitale AI-assistent die medewerkers te allen tijde kunnen raadplegen met vragen over zorg en organisatie. We ontwikkelen de virtuele collega samen met Studio555 en zorgorganisatie Mijzo.

In 2025 hebben we enkele bronnen toegevoegd waar de virtuele collega uit put, waaronder Zus & Zo en tantelouise.nl. De virtuele collega is getest door zo'n 25 medewerkers. We zochten ook de samenwerking met landelijke organisaties zoals ActiZ en AIC4NL. De Virtuele Collega werd gepresenteerd op onder meer Waardigheid & Trots en bij ActiZ-commissies.

Welke kansen zien we richting de toekomst?

De ervaringen in 2025 laten zien dat AI-initiatieven enthousiast worden opgepakt en waardevolle kansen bieden. Wel dreigt zonder centrale regie versnippering. Ook blijkt dat een realistisch ambitieniveau nodig is: niet elke toepassing past bij de aard van zorgverlening. We zien dat medewerkers positief reageren op tools die direct ondersteunen in het werk, zoals de virtuele collega, doordat deze snelle en consistente toegang biedt tot protocollen en beleid.

In 2026 zetten we concrete stappen om AI gericht en verantwoord in te zetten. We beleggen de regie op AI centraal en ontwikkelen een AI-strategie en -beleid, waarin ambitie wordt gecombineerd met realisme en aandacht voor veiligheid, kwaliteit en werkdrukvermindering. Verder maken we de virtuele collega beschikbaar voor alle medewerkers en maken we Copilot beschikbaar voor staffuncties.





De meeste locaties gebruiken sinds 2025 IQ-messenger. Dit is een app waarin medewerkers informatie uit meerdere apps en bronnen kunnen inzien.



Aandachtsvelders zorgtechnologie jagen innovatie aan

“Mensen zijn zo dankbaar dat ze weer iets zelf kunnen. En dat ze daarin niet van ons afhankelijk zijn.”



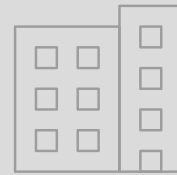
Veel locaties van tanteLouise hebben sinds 2025 speciale aandachtsvelders zorgtechnologie. Hbo-verpleegkundigen en collega's in soortgelijke functies kunnen een aantal uur per week besteden aan de implementatie en opvolging van zorgtechnologieën. Zo helpt deze medicatiedispenser bewoners van Onze Stede bij het medicatie innemen in eigen beheer. “Als iemand bijvoorbeeld met de medicatiedispenser start, dan houd ik diegene de eerste drie dagen goed in de gaten.”



Lees het interview met aandachtsvelders Ilse en Michelle op www.tantelouise.nl/aandacht-voor-innovatie



Slimme **bedrijfsvoering**



We werken continu aan het verbeteren van onze werkwijzen, processen en diensten. Denk aan onze gebouwen, verduurzaming en het meten van kwaliteit van zorg. We werken samen met lokale, regionale en landelijke partijen om mensen de best mogelijke zorg te bieden.





Continu verbeteren

Een van de 10 speerpunten uit het meerjarenbeleidsplan van tanteLouise uit 2024 is continu leren en verbeteren. In 2025 hebben we 3 groepen opgeleid met Green Belt, een methode voor procesverbetering. Met de Plan-Do-Check-Act-aanpak leren collega's hoe je gestructureerd doorbraken realiseert. Ze zijn ook in staat om binnen hun team of locatie het voortouw te nemen om dingen te verbeteren.

Een andere groep volgde het Simpel Beter-traject, een methode voor teams om basiskennis en bewustwording rondom continu verbeteren te vergroten.

Onderdeel van ons dagelijks werk

We zien dat continu verbeteren steeds meer onderdeel wordt van ons dagelijks werk. De verbeterkennis van Green Belt en Simpel Beter zorgt voor meer structuur en inzicht in verbeteren. Wel vraagt het borgen van continu verbeteren - hoe zorg je dat het structureel gebeurt - nog aandacht. Zo kunnen we de doelen en verwachtingen voor medewerkers met een Green Belt explicieter formuleren.

Aanscherpen

Het komend jaar werken we hieraan verder. Borging, rolverdeling en sturing scherpen we aan, met als doen dat verbeterinitiatieven aantoonbaar bijdragen aan kwaliteit van zorg en werkplezier. We blijven effecten evalueren en zelfstandig verbeteren stimuleren. In 2026 starten nog twee nieuwe trajecten met Green Belt-opleidingen en Simpel Beter-trajecten.



Geslaagd! Een van de drie groepen die het Green Belt traject volgde





Inzicht in kwaliteit

Verbeteren en bijstellen begint met inzicht. Daarom toetst tanteLouise de praktijk (zelf of door derden), meten we de cliëntwaardering en stimuleren we cliënten, mantelzorgers en medewerkers om zaken te melden die niet goed gaan of (bijna) misgaan. Daarmee stimuleren we naast continu verbeteren ook een open en veilige organisatiecultuur.

- De collega's van de afdeling Kwaliteit & Veiligheid voerden verschillende audits uit. Ook de auditoren van CIO kwamen langs - we behaalden opnieuw de ISO 9001 certificering. De audits geven ons inzicht in wat er wel en niet goed gaat, en in de naleving van onze afgesproken verbeteracties.
- Hospice De Markies behaalde het Prezo Keurmerk voor hospicezorg.
- De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) bracht een bezoek aan verpleeghuis Het Nieuwe ABG. Op basis van de bevindingen van de IGJ zetten we niet alleen in het ABG, maar organisatiebreed verbeteracties uit.
- In 2025 zijn er in totaal 2.788 medicatie-incidenten, 2.730 valincidenten en 406 incidenten rondom ongewenst gedrag gemeld. De lokale VIM-commissies analyseren deze meldingen op locatieniveau en zetten hier gerichte verbeteracties op uit. Een voorbeeld hiervan is het organiseren van klinische lessen over het omgaan met ongewenst gedrag, waarmee medewerkers handvatten krijgen voor de praktijk.
- In 2025 zijn 36 klachten behandeld door de klachtenfunctionaris voor cliënten. De meeste klachten zijn naar tevredenheid opgelost en hebben geleid tot verbeterpunten.

“Incidenten melden
is zorgen voor
elkaar én voor de
cliënt.”





Op zoek naar nieuwe woonzorgvormen

2025 was een veelbewogen jaar als het gaat om huisvesting, waarbij sommige plannen anders liepen dan gehoopt. Toch ziet het er naar uit dat we onze ambities op het vlak van de juiste mix van verpleeghuiszorg en nieuwe woonzorgvormen kunnen waarmaken, en hebben we grote stappen gezet in de ontwikkeling van nieuwe woonzorgvormen die aansluiten bij de wens van mensen om zo lang mogelijk zelfstandig te wonen. Per gemeente een overzicht.

Gemeente Woensdrecht

Hoogerheide

We zijn blij met de samenwerking rondom de nieuwe woonzorgvorm die we in Hoogerheide aan het ontwikkelen zijn met Woningstichting Woensdrecht (WSW). WSW gaat hier 35 seniorenappartementen maken in het voormalige verzorgingshuis Heideduin, met ontmoetingsruimte en vestiging van VanThuisUit. TanteLouise levert indien nodig zorg vanuit de Wet langdurige zorg (Wlz) bij mensen thuis.

In meerdere werkgroepen werken we onderdelen van deze nieuwe woonzorgvorm uit - een flinke uitdaging. We putten hierbij inspiratie uit het reablement-gedachtegoed en krijgen hulp van CZ zorgkantoor. In 2026 start WSW met de verbouw en werken we het concept gezamenlijk verder uit.



Mariahove

In Ossendrecht hebben we gewerkt aan het ontwerp voor een nieuw verpleeghuis aan het Gert Mullerplein. Dat wordt gebouwd direct naast het huidige verzorgingshuis. Zo hoeven bewoners straks niet eerst ergens anders naartoe te verhuizen.

Het ontwerp loopt enige vertraging op omdat we door voortschrijdend inzicht de plannen wilden aanpassen. In 2026 maken we het ontwerp definitief en volgen participatiebijeenkomsten met de buurt. Wanneer we starten met de bouw is nog niet bekend.





St. Catharina

Na jarenlang procederen vanwege bezwaren tegen onze plannen, heeft tanteLouise besloten om niet verder te gaan met de herontwikkeling van Huize St. Catharina. Dit was een moeilijk besluit, waar tanteLouise desondanks achter staat.

Ook van een andere beoogde nieuwbouwlocatie - de Warande - bleek dit jaar dat nieuwbouw niet mogelijk is vanwege stikstofmaatregelen. Samen met de gemeente zijn we op zoek gegaan naar een andere locatie om nieuw te bouwen en zo te voorzien in de opgave.

Het Nieuwe ABG

Met de gemeente Bergen op Zoom en woningcorporatie Stadlander tekenden we een intentieverklaring voor de herontwikkeling van het ABG-terrein.

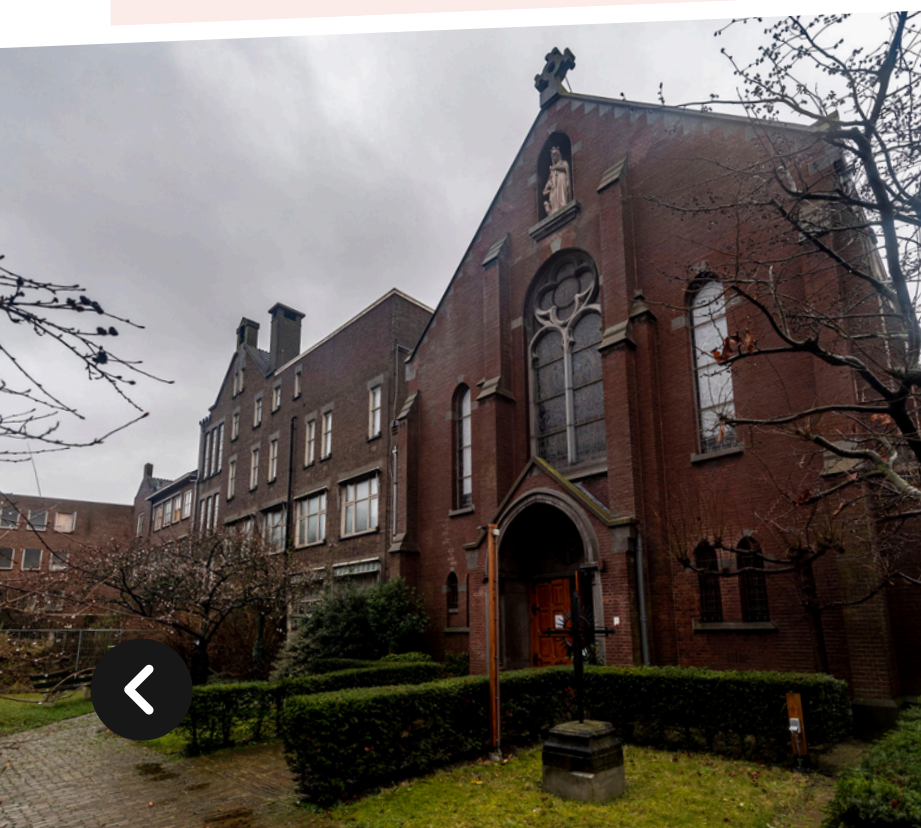
Daar gaan we na 2029 - als de vergunning voor het huidige tijdelijke gebouw afloopt - een nieuw zorgcomplex bouwen.

Halsteren

De plannen voor de nieuwbouw in Halsteren - op het terrein van voormalig verzorgingshuis St. Elisabeth - zijn gereed en de bouwteamovereenkomst met ADSR is getekend.

In 2025 hebben we een tweede participatiebijeenkomst georganiseerd om de buurt te laten meedenken over het ontwerp. We verwachten in het voorjaar van 2026 te kunnen starten met de bouw.

*Lees meer op
tantelouise.nl*



Gemeente Steenbergen

VanThuisUit

VanThuisUit heeft haar locatie uitgebreid met een kenniskiosk voor deelnemers en mantelzorgers, waar zij zonder afspraak kunnen binnenlopen met vragen, zorgtechnologieën kunnen uitproberen en waar er workshops en mantelzorgcafé's georganiseerd worden, allemaal gericht op ondersteuning bij zelfstandig wonen. De ruimte en het concept is in 2025 volbracht, en vanaf februari 2026 gaat de kenniskiosk open.

Dinteloord

Helaas zijn de onderhandelingen met de woningcorporatie die eigenaar is van het pand De Nieuwe Haven stukgelopen. Daarom gaan we in 2026 op zoek naar een andere locatie in Dinteloord om in deze dorpskern opnieuw een zorglocatie te bouwen.



Duurzame coalitie met CZ tot 2030 verlengd

Slimme bedrijfsvoering



Wegens succes verlengd: de samenwerking met CZ zorgkantoor. In 2021 sloten we duurzame coalitie voor de duur van vijf jaar, waar onder meer het nieuwe succesvolle zorgconcept VanThuisUit uit voortkwam. Nu plakken we nog eens vijf jaar vast aan het partnerschap en werken daarmee verder aan de broodnodige transformatie en innovatie van de (ouderen)zorg.



Herijking huisvestingsplan

Bovenstaande ontwikkelingen maken samen met de terugloop in bedbezetting dat we ons strategisch huisvestingsplan moeten herijken. Eind 2024 zagen we voor het eerst leegstand in onze huizen. In 2025 zette deze trend door; de bedbezetting is lager ten opzichte van voorgaande jaren. Ook landelijk is dat het geval. TanteLouise, maar ook partijen zoals CZ zorgkantoor en ActiZ, onderzoeken wat hiervan de reden is. In de herijking van ons huisvestingsplan zal de focus zal hierbij meer liggen op geclusterde woonvormen voor ouderen, waarbij mensen zelfstandig huren en tanteLouise langdurige zorg levert.





Duurzame tante

TanteLouise had als doel om eind 2025 'certificeerklar' te zijn voor de Milieuthermometer Zorg Brons. Dit is grotendeels gelukt. Begin 2026 worden de puntjes op de i gezet om te certificeren. Op basis van het strategisch huisvestingsplan gaan we bij deze certificering in eerste instantie voor 9 verzorgings- en verpleeghuizen. De tijdelijke of oudere locaties die we gaan vervangen, nemen we nog niet mee in deze certificering. Wat hebben we zoal gedaan aan verduurzaming in 2025?



TanteLouise won de ambitie-award Fietswerkgever van het Jaar van Brabant Bereikbaar. O.a. dankzij onze inzet om medewerkers op de fiets naar het werk te krijgen en de nieuwe fietsleaseregeling.



We plaatsten 682 zonnepanelen op Residentie Moermont, ons grootste verpleeghuis, waarmee het de benodigde energie grotendeels zelf opwekt.



We werkten aan bewustwording op locaties, bijvoorbeeld tijdens de Zorg voor Energie-week



We zetten meer plantaardige opties op het menu voor bezoekers van onze restaurants.



Al onze locaties zamelen afval inmiddels gescheiden in. Met afvalscans kijken we hoe we afval nog beter kunnen scheiden. We startten op 3 locaties met een pilot inzamelen incontinentiemateriaal.

Samenwerken

Slimme bedrijfsvoering



Alleen ga je sneller, samen kom je verder. Die visie doen we eer aan door lokaal, regionaal en landelijk de samenwerking op te zoeken, waarvan er al een paar voorbeelden voorbij kwamen in dit kwaliteitsbeeld.

TanteLouise investeert in **vroegsignalering van kwetsbare ouderen (VKO)** in de eerstelijns zorg. Bij VKO werken verschillende professionals multidisciplinair samen onder regie van de huisarts. Vanuit tanteLouise zijn dat specialisten ouderengeneeskunde, geriatisch consulenten en extramurale paramedici. Dankzij VKO zijn kwetsbare ouderen in een eerder stadium in beeld en kunnen we passende ondersteuning of behandeling inzetten voordat klachten verergeren. Ook mantelzorgers krijgen betere ondersteuning.

Vanuit het integraal zorgakkoord (IZA) werkt tanteLouise samen met Bravis en TWB aan het project **telemonitoring**. Dankzij een gezamenlijk digitaal monitoringscentrum combineren we fysieke en digitale zorg. Doordat we patiënten en cliënten op afstand kunnen volgen, signaleren we vroegtijdig, heeft de cliënt meer inzicht én hoeft men minder vaak voor controle op afspraak te komen.

In 2024 besloten tanteLouise, Thuiszorg West-Brabant (TWB) en Groenhuysen en intensiever samen te werken met als doel: toekomstbestendige ouderenzorg in West-Brabant. Dit samenwerkingsverband kreeg de naam **Horaë**. Afgelopen periode werkten we intensief samen op het gebied van Parkinson-zorg, casemanagement dementie en daginvulling.

TanteLouise levert **dagverzorging** voor inwoners van de Brabantse Wal. Daarmee ondersteunen we ouderen die zelfstandig wonen bij behoud van zelfredzaamheid en signaleren we achteruitgang. We bieden passende ondersteuning voordat problemen groter worden, waardoor cliënten langer in hun eigen vertrouwde omgeving kunnen blijven wonen en hun sociale netwerk wordt ontlast.

Met de **ZELF-academie** werken Bravis, TWB, Groenhuysen en tanteLouise samen om patiënten en cliënten verpleegkundige handelingen aan te leren die zij zelfstandig thuis kunnen uitvoeren. Denk aan stomazorg en injecties. Dat vergroot de eigen regie en verlaagt de druk op te zorg: een win-win-situatie.



