

Kwaliteitsbeeld 2025

Santé Partners

samen sterk

FIT CH
Since 1892

Inhoudsopgave

• Inleiding	3
• Voorwoord	4
• Algemene informatie Santé Partners	5
• Reflectie op kwaliteit aan de hand van de vier bouwstenen	
◦ Het kennen van de wensen en behoeften van de cliënt	6
◦ Het bouwen van netwerken	12
◦ Het werk organiseren	18
◦ Leren en ontwikkelen	25
• Reflectie & dialoog over kwaliteit	





Inleiding

Sinds 1 juli 2024 is het Generiek kompas '**Samen werken aan kwaliteit van bestaan**' opgenomen in het register van het Zorginstituut Nederland. Het Generiek kompas sluit goed aan bij onze manier van werken, waarin we samen met de cliënt kijken naar het leven. Het aansluiten bij de leefvraag van de cliënt is het uitgangspunt.

Onderdeel van het Generiek kompas is het jaarlijks maken en aanleveren van een kwaliteitsbeeld. Dit is het tweede jaar dat wij een overkoepelend kwaliteitsbeeld maken. Wij maken dit kwaliteitsbeeld voor onze cliënten, hun naasten en onze medewerkers. In het kwaliteitsbeeld laten we zien hoe wij als Santé Partners werken aan kwaliteit van ondersteuning en zorg.

Bij de totstandkoming van dit kwaliteitsbeeld hebben we, net als vorig jaar, de dialoog over kwaliteit centraal gezet. In de regio's, de vakgroepen en in de serviceorganisatie is er gereflecteerd op kwaliteit in 2025. De opbrengsten daarvan hebben we met een afvaardiging van de Cliëntenraad, Ondernemingsraad, medische dienst, directie, Raad van Bestuur en Professionele Raad besproken. We hebben daarbij met elkaar de dialoog gevoerd over waar we trots op zijn in 2025 en waar we mee aan de slag gaan in 2026. Op deze manier draagt het kwaliteitsbeeld bij aan het gesprek over kwaliteit in onze organisatie en het cyclisch leren en ontwikkelen.

Voorwoord

Raad van Bestuur & Professionele Raad

Transformatie en overdracht

Het afgelopen jaar stond niet alleen in het teken van de transformatie van zorg, maar ook in het overdragen van zorg. Om een goede bijdrage te kunnen blijven leveren aan het toegankelijk en beschikbaar houden van ondersteuning en zorg in ons werkgebied, hebben we in 2024 besloten ons te richten op langer zelfstandig thuis wonen en thuis verplegen en behandelen. Daarbij zetten we in op virtuele thuiszorg en reablement. We bieden geclusterde wijkverpleging, ziekenhuisverplaatste zorg en het 'Volledig Pakket Thuis' in verschillende vormen. We bouwen aan wijksteunsystemen en ontmoetingscentra.

Deze focus betekende dat we in 2024 zijn gestart met het overdragen van onze dienstverlening in de jeugdzorg, jeugdhulp, jeugdgezondheidszorg en ons steunpunt vluchtelingen aan andere organisaties. In 2025 is de overdracht afgerond. Dat traject was intensief en soms spannend voor onze medewerkers en onze cliënten. We zijn trots op onze medewerkers die de overstap hebben gemaakt en in het bijzonder op de vakgroep jeugdgezondheidszorg. Met hun expertise en sterke verbinding met de doelgroep waren zij een onmisbare schakel in een zorgvuldige overdracht.



Medewerkers

We vierden in 2025 twee jaar professionele zeggenschap. Daar zijn we trots op. Professionals praten en beslissen mee in onze organisatie. Dit zorgt voor betere keuzes, betere ondersteuning en meer werkplezier. We zien dat de samenwerking tussen vakgroepen en management is versterkt. Professionals worden steeds vaker al vroeg betrokken bij projecten.

De komende jaren blijven we bouwen aan zeggenschap, zodat iedere medewerker zich uitgenodigd voelt om zijn of haar stem te laten horen.

Gegevensbescherming en informatieveiligheid

Ook op het gebied van gegevensbescherming en informatieveiligheid hebben we in 2025 belangrijke stappen gezet. In een tijd waarin digitale zorg en gegevensuitwisseling steeds belangrijker worden, hebben we ons organisatiebreed versterkt en toegewerkt naar certificering op het gebied van privacy en informatiebeveiliging.

In dit voorwoord hebben we een aantal belangrijke activiteiten uit 2025 toegelicht. In de rest van dit kwaliteitsbeeld laten we zien wat we in 2025 hebben gedaan op het gebied van kwaliteit. Ook kijken we in dit kwaliteitsbeeld vooruit naar wat dit betekent voor wat we in 2026 gaan doen. Naast tekst vindt u ook foto's, video's en verhalen die onze activiteiten uit 2025 weergeven.

Algemene informatie over **Santé Partners**

Ons werkgebied



100 teams
wijkverpleging

5 gespecialiseerde teams



Clënten

Aantal cliënten

20.369 unieke cliënten

Wijkverpleging
14.811

Wonen en Behandeling

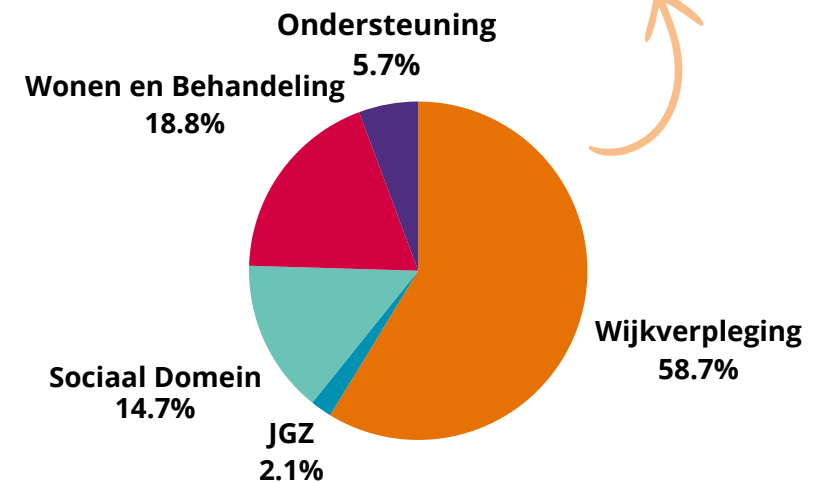
415

Sociaal Domein

5.143



Medewerkers



Het kennen van de wensen en behoeften van de cliënt

Bij Santé Partners ondersteunen we mensen in hun eigen omgeving zodat ze een zo goed mogelijk leven kunnen leiden. Een leven zoals zij dat voor ogen hebben, binnen de mogelijkheden die er zijn. Op het moment dat mensen afhankelijk zijn van goede ondersteuning en zorg, zijn wij er voor hen. Dat doen we niet door alles uit handen te nemen. We geloven in eigen verantwoordelijkheid. We onderzoeken met een open en brede blik wat écht nodig is en kijken samen met mensen wat zij zelf kunnen doen om fijn te kunnen leven.

We gaan uit van het héle leven: de omgeving, sociale contacten, levensstijl, wensen en voorkeuren. De manier waarop iemand 'in het leven staat'. Met als belangrijkste doel om de ondersteuning te bieden die nodig is voor een zo fijn mogelijk leven, in alle levensfasen, ook in de laatste levensfase.



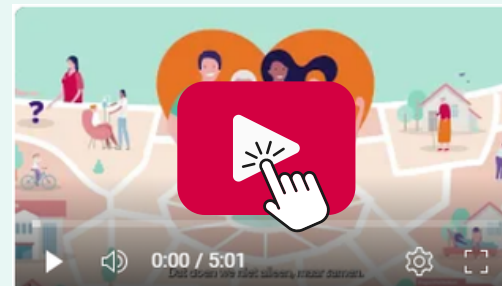
Ontwikkelpunten kwaliteit vanuit 2024:

- Het werken volgens het Santé Kompas. We besteden daarbij extra aandacht aan het intakeproces en het verder toerusten van onze medewerkers.
- Het realiseren van meer vrijheid en regie voor de bewoners van onze kleinschalige woonvormen.
- Het realiseren van meer bewegen en meer activiteiten voor bewoners van onze woonvormen.



Het vraagt van onze medewerkers onder andere goede gesprekstechnieken en goede kennis van alle onderdelen van het Kompas. Voor sommige medewerkers voelt de transformatie van zorg en het werken volgens het Kompas als een verschraling en minder goed zorgen voor de cliënt. Hier is aandacht voor in team overleggen en binnen de leerroute (scholing) Samen sterk 2026 die aan medewerkers aangeboden wordt. In de leerroute Samen sterk zit een training over het werken volgens het Santé Kompas net als een training over omgaan met weerstand en een training over domein overstijgend werken en de sociale kaart.

Bekijk onze video
Santé Partners
nu & in de toekomst



Ook binnen het Sociaal Domein wordt het Santé Kompas toegepast. Het zelfredzaam maken en activeren van het netwerk van een cliënt ligt in Begeleiding Thuis en Algemeen Maatschappelijk Werk dicht tegen de kerntaken aan. De uitdaging ligt hier vooral in het inzetten van hulpmiddelen en zorgtechnologie. Daar besteden we in 2026 extra aandacht aan.

Santé Kompas – onze koers in de transformatie

Om mee te kunnen in de transformatie hebben we in 2024 het Santé Kompas geïntroduceerd in de organisatie. Het Santé Kompas is onze vertaling van de Schijf van vijf. In 2025 is er in alle vakgebieden aandacht besteed aan het werken met het Santé Kompas, dit is een continu proces dat tijd nodig heeft.

We zien dat de meeste teams wijkverpleging werken volgens het Santé Kompas. Zij hebben meer aandacht voor reablement, het netwerk van de cliënt en samenwerking met anderen. Het werken volgens het Kompas is niet altijd eenvoudig. Sommige cliënten zien zorg als een recht.



“Zelfstandigheid maakt mensen sterker én blijer.”

- Wesley, verpleegkundige

[Lees het verhaal van Wesley](#)



Herontwerp intake

Bij Santé Partners willen we mensen helpen om zo lang mogelijk fijn en zelfstandig te leven. Daarom bewegen we van zorgen voor naar ondersteunen bij leven. Een belangrijk moment in die beweging is de intake: het eerste gesprek tussen cliënt, naasten en medewerker waarin duidelijk wordt wat iemand nodig heeft.

We merken dat het huidige intakeproces soms onduidelijk is en veel tijd kost. Er zijn verschillende formulieren en systemen. Dat kan eenvoudiger en beter. Met het project Herontwerp Intake (sociaal domein en wijkverpleging) werken we aan één herkenbare werkwijze die prettig werkt voor medewerkers én cliënten. Een werkwijze die past bij ons Santé Kompas.

Een werkwijze waarin we nog beter kijken naar wat een cliënt zelf kan, welke (digitale) hulpmiddelen helpen, wat naasten kunnen doen en welke professionele ondersteuning en zorg eventueel nodig is. Zo ondersteunen we cliënten bij een zelfredzamer leven en blijft de zorg toegankelijk voor iedereen die het nodig heeft.

Binnen wonen en behandeling is het intakeproces in 2025 herzien. Het levensverhaal in het cliëntdossier wordt door de bewoner en zijn naasten ingevuld, voordat de bewoner op de kleinschalige woonvorm komt wonen. Bij de intake wordt er samen met de bewoner en zijn naasten bekeken wat zij zelf kunnen blijven doen.



Open deuren

Nadat we in 2024 bij de Eigenwaard als eerste woonlocatie voor mensen met dementie de deuren geopend hebben, zijn in 2025 de deuren open gegaan op de Elisabeth hof en de Bloementuin. Naasten van bewoners geven aan goed te zijn meegenomen in de plannen. Ondanks dat dit ook spannend is, zijn zij via nieuwsbrieven, bijeenkomsten en gesprekken met medewerkers goed geïnformeerd en betrokken bij het openen van de deuren van de locaties.

Het is fijn dat we de bewoners deze vrijheid terug kunnen geven. We merken dat dit bij een aantal bewoners onrust wegneemt.

Begin 2026 gaan in 't Kulturhus in Lienden ook de deuren open. Vanuit de familieraden wordt aandacht gevraagd voor het oppakken van het risico dat door de open deuren ook mensen met verkeerde bedoelingen binnen kunnen komen. Ook het juist dragen van de gps zender en het tijdig opladen van technologische hulpmiddelen behoeft blijvende aandacht.

Bij de Eigenwaard zijn sinds een jaar de deuren open. Uit de evaluaties komt naar voren dat er een toename is van cliënten die volledige bewegingsvrijheid hebben binnen en buiten de locatie.



Welzijn - vrijwilligers, bewegen en activiteiten

We zijn er in 2025 in geslaagd om voor alle woonlocaties nieuwe vrijwilligers aan ons te verbinden. De inzet van vrijwilligers ervaren bewoners en hun naasten van grote toegevoegde waarde. Met deze inzet is het mogelijk bewoners meer te activeren, te laten bewegen en ze een plezierige dag te bezorgen. Er was daarnaast extra aandacht voor het stimuleren en ondersteunen van familie en naasten om actief betrokken te blijven bij de zorg en het welzijn van de bewoners. Tijdens een inspiratie avond met als thema Samen Zorgen zijn medewerkers en naasten daarover met elkaar in gesprek gegaan. Ook hebben we een digitale toolbox ontwikkeld met filmpjes en informatie voor iedere functie zodat medewerkers het samen zorgen beter mogelijk kunnen maken. Met de taakhouders samen proberen we familie en naasten te stimuleren en te ondersteunen actief betrokken te blijven bij de zorg en het welzijn van de bewoners. In 2026 blijven we hier actief aandacht aan besteden.

"Vrijwilliger zijn geeft me veel voldoening."

- Jeanette, vrijwilliger

Lees het verhaal van Jeanette



In 2025 zijn stappen gezet om bewoners te stimuleren meer te bewegen, het stimuleren van zelfredzaamheid is daar onderdeel van. Er zijn beweeguurtjes gestart, we gymen vaker en doen Tai Chi. Ook betrekken we de bewoners steeds meer bij de dagelijkse activiteiten, samen het vuilnis wegbrengen of samen op een andere groep iets ophalen. We doen samen met bewoners boodschappen en er wordt vaker met een vrijwilliger of met familie gewandeld in een wandelgroepje. Op de locaties zijn er beweegmanden geïntroduceerd waar medewerkers en naasten materialen uit kunnen halen om met bewoners beweegactiviteiten te doen.

Dit is gezond voor lijf en geest en het vermindert onrust bij een aantal bewoners. Het is in ontwikkeling, maar we zien dat er meer van de beweegmanden gebruik gemaakt wordt. In 2026 willen we het gebruik van de beweegmanden en andere beweegmogelijkheden verder stimuleren door extra uitleg aan de gastvrouwen. Het advies van de familieraden om af en toe een aantal van de mogelijkheden te laten zien aan naasten pakken we daarbij op. Zodat naasten beter weten wat er aan mogelijkheden is en hoe het werkt.

Naasten waarderen de toegenomen aandacht voor bewegen en de extra activiteiten. Ze vinden het mooi om te zien dat bewoners elkaar helpen tijdens een activiteit. Naasten geven ons mee om goed te kijken dat bewoners zelf kunnen blijven aangeven wat ze wel en niet willen.



Cliëntervaringen

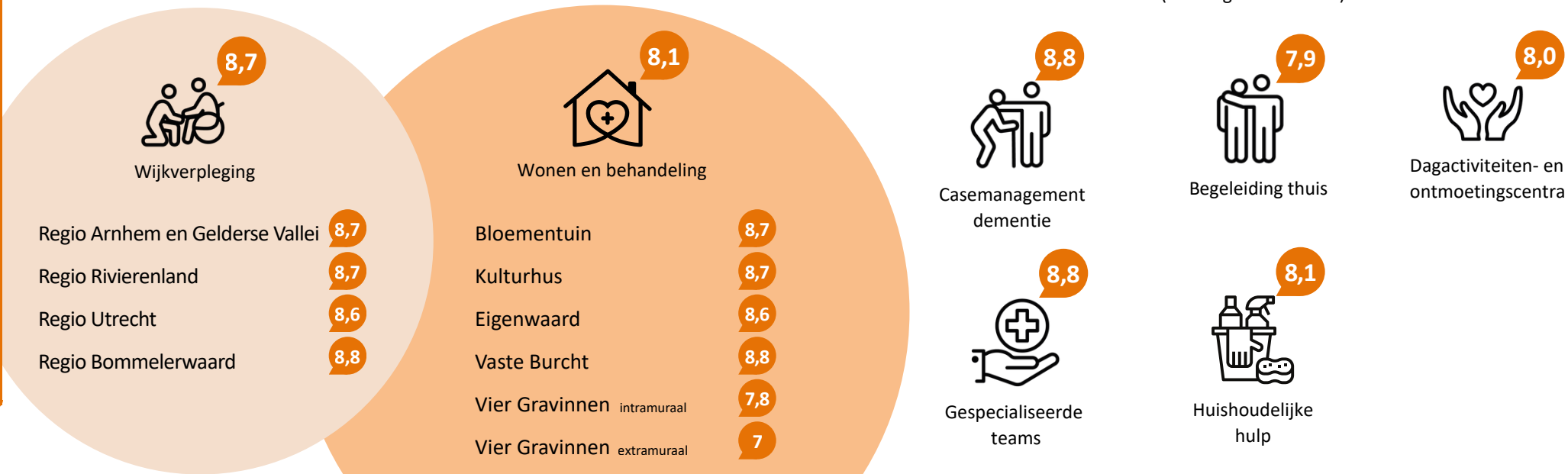
Naasten geven aan dat ze de manier waarop zij zelf actief onderdeel kunnen zijn van het leven en de zorg van hun naaste als positief ervaren. Zij ervaren vrijheid om zelf iets te ondernemen en worden ook door medewerkers betrokken. Ook zien zij dat Santé Partners hier actief in probeert te ontwikkelen. Het is voor naasten niet altijd mogelijk om mee te helpen bij de zorg, omdat een bewoner met dementie soms niet wil dat één van de kinderen hierbij helpt. De naasten helpen dan wel bij welzijnsactiviteiten. Jongere naasten werken en hebben hierdoor soms beperkt ruimte om mee te helpen.

Cijfers cliënttevredenheidsonderzoek 2025

Ze dragen dan bijvoorbeeld bij in de vorm van een lunchpraatje, het verzorgen van wasgoed of het zetten van koffie. Een aandachtspunt dat wordt meegegeven door naasten is dat nog niet alle medewerkers taken makkelijk uit handen geven.

In 2025 zijn er net als vorig jaar vijf verschillende onderzoeken uitgevoerd om de ervaringen van cliënten met onze zorg en ondersteuning op te vragen. Cliënten en naasten zijn hiervoor per mail benaderd en konden digitaal een vragenlijst invullen. Meer dan 950 cliënten of hun naasten hebben een vragenlijst ingevuld. Bijna alle vragen zijn met een 8 of hoger beantwoord. De cijfers zijn vergelijkbaar met de cijfers van vorig jaar.

In 2025 zijn op de consultatiebureaus in Maurik, Kerkdriel en Ammerzoden cliëntervaringen opgehaald over het eerste bezoek aan het consultatiebureau. Het eerste bezoek werd beoordeeld met een rapportcijfer tussen de 8 en 10. Er is waardering voor het warme en vriendelijke welkom, de inrichting van de wachtkamer en de kwaliteit van het speelgoed. Een aandachtspunt is om duidelijk te vermelden wat ouders moeten meenemen naar het eerste bezoek aan het consultatiebureau.





We zijn trots op:

- Onze koers: in 2024 hebben we een nieuwe koers ingezet en het Santé Kompas geïntroduceerd. Het Santé Kompas is onze manier van werken waarbij we samen met de cliënt kijken wat hij zelf kan (leren) eventueel met ondersteuning van hulpmiddelen, zijn netwerk en professionele zorg. Als we terugkijken op 2025 zien we in alles wat we gedaan hebben dat het werken volgens het kompas steeds beter in uitvoering komt (van papier naar uitvoering). Er is meer aandacht voor welzijn en niet de zorgvraag maar de leefvraag van de cliënt komt steeds terug.
- De open deuren van onze woonlocaties.
- En de stabiele cijfers en waardering, die we van onze cliënten krijgen.

In 2026 werken we verder aan:

- De implementatie van de wet zorg en dwang (Wzd) binnen de wijkverpleging en het sociaal domein. We hebben daarbij aandacht voor hoe dit praktisch uitvoerbaar is binnen de gestelde kaders.
- Palliatieve zorg en implementatie van proactieve zorgplanning.
- Complementaire zorg binnen de woonvormen.

Het bouwen van netwerken

We voeren aan de hand van het Santé Kompas met de cliënt het gesprek over wat iemand zelf nog kan, welk deel van de hulpvraag ingevuld kan worden door hulpmiddelen en technologie, wat anderen kunnen betekenen en tot slot wat onze professionele ondersteuning kan toevoegen.

We kijken wat anderen kunnen betekenen voor de cliënt. We kijken daarbij niet alleen naar familie en naasten, maar ook naar vrijwilligers, welzijnsorganisaties en andere professionals binnen en buiten Santé Partners. We doen dit samen met de cliënt, hun netwerk en vooral ook met elkaar. We kijken over de eigen discipline heen naar wat de cliënt nodig heeft en hoe wij daaraan kunnen bijdragen.



Ontwikkelpunten kwaliteit vanuit 2024:

- Het beter in kaart brengen van het netwerk van cliënten, met aandacht voor familie, naasten én de buurt, wijk en gemeente.
- Het versterken van de samenwerking binnen onze organisatie, zodat kennis en expertise beter worden benut.
- Het verder uitbouwen van de samenwerking met andere organisaties in elke regio, om passende zorg en ondersteuning te blijven bieden.

“Naoberschap gaat over kleine, vanzelfsprekende dingen die een groot verschil maken. Samen zorgen dat niemand er alleen voor staat. Naoberschap. Laten we daar een gewoonte van maken.”

Femke, wijkverpleegkundige

**Het netwerk van cliënten in beeld**

De samenwerking tussen medewerkers en de familie- en thuisraden van onze woonvormen loopt goed. De familieraden zien een actieve rol voor zich bij het welkom heten van nieuwe bewoners en het meedenken met de locatiemanagers. Ook denken en doen ze graag mee bij het verder ontwikkelen van het beweeg- en activiteiten aanbod. De raden geven aan dat medewerkers het soms nog lastig vinden om actief hulp te vragen aan de raden.

In de Gelderse Vallei heeft een aantal wijkteams, samen met de casemanager dementie en de coördinator Zelfstandig thuis, een training reablement en Domein Overstijgend Samenwerken gevolgd. Ze gebruiken de opgedane kennis om cliënten te ondersteunen bij zelfredzaamheid en regie, en zetten daarbij actief het sociale netwerk van de cliënt in.



‘Mantelzorgen is een tweede natuur geworden’

Online



lezen

“Het netwerk is zo belangrijk om de zorg behapbaar te houden. Gelukkig zien mensen het belang steeds meer in om naar elkaar om te kijken.”

- Dianne, begeleider thuis

[Lees het verhaal van Dianne](#)



Samenwerking binnen de organisatie versterken

Door beter te weten waar kennis en expertise zich bevinden, kunnen onze teams elkaar sneller vinden en effectiever samenwerken. In regio Rivierland is door begeleiding thuis, algemeen maatschappelijk werk en de wijkverpleging gewerkt aan het beter verbinden van de disciplines. Dit is een lopend proces. Zo is in een aantal wijkverpleegkundige teams een begeleider thuis gekoppeld aan een wijkverpleegkundige zodat laagdrempelig contact mogelijk is. Ook is er in een aantal wijkverpleegkundige teams door een begeleider thuis een presentatie gegeven over de inzet en werkwijze van begeleiding thuis. We zien hierdoor dat collega's meer contact hebben, casuïstiek bespreken en de cliënt passende zorg krijgt.

In de Bommelerwaard is er een werkgroep domein overstijgend samenwerken gestart met daarin begeleiding thuis, wijkverpleging, case-managent dementie en gespecialiseerde verpleging. In 2025 zijn er gezamenlijk intakes gedaan, hierdoor leren teams in de praktijk wanneer en hoe samenwerking meerwaarde heeft. De eerste ervaringen zijn positief: zowel wijkverpleging als begeleiding thuis ervaren dat de samenwerking niet alleen prettig is, maar ook daadwerkelijk bijdraagt aan betere ondersteuning voor cliënten. Op basis van deze ervaringen is besloten het experiment te verlengen om meer inzicht te krijgen in wat werkt.

Binnen de Bommelerwaard zijn daarnaast de teams van begeleiding thuis en individuele begeleiding samengegaan waardoor er meer capaciteit specialistisch begeleiders beschikbaar is. Het team is gestart met het werken in een digitale agenda. Dit vergemakkelijkt het samenwerken met de wijkverpleging.



Regionale samenwerking verder uitbouwen

In iedere regio participeren wij actief aan VVT tafels en in regionale projecten. We investeren hierbij in een goede samenwerking met anderen. We zien dat dit resultaat oplevert: we leren de andere organisaties beter kennen, en zij ons, dit geldt zowel voor de bestuurders als voor de professionals. Dat maakt samenwerken gemakkelijker. We voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor de ondersteuning van en zorg aan inwoners in elke regio. We verdelen zorgaanvragen, helpen elkaar en leren van elkaar.

Op initiatief van Rivierenland Samen Beter is onder de noemer 'Samen, op eigen kracht' een pilot gestart op basis van reablement: een aanpak waarbij ouderen tijdelijk en intensief worden begeleid om hun zelfstandigheid te behouden of terug te winnen. Wijkverpleging, fysiotherapeuten, welzijnspartners, huisartsen en het transferbureau van het ziekenhuis werkten intensief samen om cliënten in acht weken te versterken in hun zelfredzaamheid. De resultaten zijn positief: er is minder zorg nodig, cliënten ervaren meer zelfredzaamheid en geluk en professionals zijn gemotiveerder. Een deelnemer verwoordde het als volgt: "Ik realiseerde me dat ik zelf weer aan zet moest. Confronterend, maar precies wat ik nodig had." Er wordt nog gekeken naar hoe deze aanpak in 2026 vervolg krijgt in Rivierenland.

In de Gelderse Vallei is binnen diverse gemeenten gewerkt aan versterking van de eerstelijnszorg. In Renswoude is bijvoorbeeld een structureel overleg tussen huisarts, wijkverpleging en het sociaal domein ingericht. Door casuïstiek vanuit drie perspectieven te bespreken, ontstaat een vollediger beeld van wat iemand nodig heeft. Dit leidt tot betere afstemming en ondersteuning.

We zien meer complexe zorgvragen in de thuis-situatie, onder andere bij mensen met psychische problematiek die daarnaast ook lichamelijke zorgvragen ontwikkelen. In een gezamenlijk project in regio Rivierenland zijn vormen van samenwerking tussen de VVT en de GGZ ontwikkeld, zoals het werken met een escalatieladder. Met deze aanpak worden zorgmedewerkers geholpen om lastige situaties te de-escaleren. Een paar keer per jaar komen medewerkers uit de VVT en GGZ bij elkaar om kennis te delen en thema's te bespreken.



Voorbeelden van regionale projecten:

- Zorgplusroute in Rhenen
- Leefbaarheidsplatform Duiven-Westervoort
- Gemeentepannen binnen Rivierenland, managers van de verschillende disciplines maken samen een gemeentepan met als doel het domein overstijgend en integraal werken te verstevigen.
- IedereenZorgt in de wijk (Bommelerwaard)
- Samen in de wijkzorg (Arnhem en omstreken)
- De Buurt als ecosysteem in Wijk bij Duurstede
- Eén toegang tot de wijkverpleging en zorg coördinatie in Zuid-Oost Utrecht
- Transformatie van palliatieve zorg in Midden Nederland: van een kwestie van geluk naar een staat van vertrouwen
- Dementievriendelijke wijk bij de Elisabeth hof in Culemborg. Samen vormgegeven met gemeente en welzijnsorganisaties.

Zorg dichtbij - verplaatsing van ziekenhuiszorg naar de thuissituatie

Een belangrijke ontwikkeling is de verschuiving van ziekenhuiszorg naar de thuissituatie. Deze verschuiving is nodig zodat mensen in de toekomst ook kunnen rekenen op goede zorg. In de regio Arnhem en Gelderse Vallei werken we samen met Ziekenhuis Gelderse Vallei, Icare en Opella om behandelingen die voorheen alleen in het ziekenhuis konden plaatsvinden, veilig thuis uit te voeren. Zo krijgen cliënten met prostaatkanker sinds februari 2025 hun hormooninjectie (LHRH) thuis. Ook het toedienen van zoledroninezuur – een infuusbehandeling voor mensen met kanker, botontkalking of andere aandoeningen waarvoor deze medicatie nodig is – is na een eerste ziekenhuisbehandeling thuis mogelijk.

Deze verschuiving van zorg is mogelijk door een nauwe samenwerking tussen ziekenhuis en wijkverpleging. Onze verpleegkundigen zijn speciaal opgeleid om deze behandeling veilig uit te voeren.



Verplaatsing van ziekenhuiszorg naar de thuissituatie



Reacties van cliënten op ziekenhuiszorg thuis:

'Ik hoef de deur niet uit en kan mijn eigen dag inplannen'.

'In plaats van een halve dag weg te zijn, zit ik nu gewoon even rustig aan de keukentafel'.

'Voor mij is dit echt een fijne oplossing. Omdat vaak dezelfde verpleegkundigen komen, voelt het ook heel vertrouwd.'

Stevig Ouderschap

De eerste levensjaren zijn cruciaal. Door ouders tijdig te steunen, worden problemen eerder herkend en vaak voorkomen. In de regio Rivierland zijn in 2025 zes gemeenten gestart met Stevig Ouderschap: een bewezen programma dat jonge ouders extra ondersteuning biedt in de eerste jaren na de geboorte. Het programma is bedoeld voor gezinnen die wat extra hulp kunnen gebruiken. Via meerdere huisbezoeken helpen jeugdverpleegkundigen ouders bij vragen over opvoeding, stress, communicatie en het dagelijks leven met een baby.





We zijn trots op:

- De beweging ziekenhuisverplaatste zorg. Dat is zorg van de toekomst. We zijn er trots op dat we dat in meerdere regio's zijn gestart en willen dat in 2026 verder uitbouwen.
- De initiatieven voor externe samenwerking, die in iedere regio lopen en het toenemende bewustzijn dat we extern met elkaar moeten samenwerken om samen de benodigde ondersteuning en zorg te kunnen blijven bieden.
- Samen zorgen. We worden met elkaar steeds beter in het samen (naasten, vrijwilligers en medewerkers) ondersteunen van onze cliënten.

In 2026 werken we verder aan:

- Ziekenhuisverplaatste zorg. Dit willen we met nog meer ziekenhuizen vorm gaan geven.
- Het samenwerken over de domeinen heen binnen onze organisatie zodat kennis en expertise beter wordt benut en we samen met de cliënt de juiste ondersteuning inzetten.

Het werk organiseren

Werken in de zorg en ondersteuning doe je met je hart. Samen zorg je ervoor dat mensen in hun eigen omgeving een zo goed mogelijk leven kunnen leiden. Om dat te kunnen én blijven doen, is een fijne en gezonde werkplek nodig. Daar zet Santé Partners zich voor in, onder andere via het programma 'Medewerker centraal'. Het programma bestaat uit zeven kernpunten die door medewerkers zijn benoemd.

Bekijk de video voor "Medewerker centraal":



Ontwikkelpunten kwaliteit vanuit 2024:

- Het verder verbeteren van onze dossiervoering.
- De verdere ontwikkeling en uitbreiding van de flexpool, zodat binnen de organisatie een groep medewerkers op afroep beschikbaar is om in te vallen bij uitval van medewerkers.
- De inzet van technologie in de zorg.



- S** > Subjectief: *Wat zegt de cliënt?*
- O** > Objectief: *Wat zie jij?*
- A** > Analyse: *Conclusie, wat denk je?*
- P** > Plan: *Wat is het plan?*



Spraakgestuurd en methodisch rapporteren

In 2025 is binnen alle vakgebieden verder gewerkt aan spraakgestuurd en methodisch rapporteren. De resultaten per vakgebied verschillen.

Binnen wonen en behandeling zijn alle medewerkers geschoold in zowel spraakgestuurd als methodisch rapporteren (SOAP). Dit heeft een positief effect op de kwaliteit van rapportages. In de gezamenlijke huiskamer rapporteren medewerkers digitaal via de iPad, zodat ze bij de bewoners kunnen zitten en hun privacy gewaarborgd blijft. In de appartementen van de bewoners wordt spraakgestuurd gerapporteerd.

We zien dat blijvende aandacht nodig is voor spraakgestuurd rapporteren, om te voorkomen dat medewerkers terugvallen op schriftelijk rapporteren. Dit geldt ook voor wijkverpleging en het sociaal domein. In de wijkverpleging was er na de scholing een piek in het gebruik van spraakgestuurd rapporteren, die daarna weer afnam. Medewerkers die moeite hebben met schrijven vinden spraakgestuurd rapporteren prettig en gebruiken het vaker, terwijl medewerkers die snel typen een getypte rapportage fijner vinden.

In het sociaal domein ervaren medewerkers nog het minste profijt van spraakgestuurd rapporteren. Ze krijgen vaak spelfouten en verkeerd genoteerde woorden, die ze achteraf moeten corrigeren. Daardoor wordt spraakgestuurd rapporteren niet als sneller ervaren.

In alle vakgebieden vraagt methodisch en spraakgestuurd rapporteren in 2026 aandacht om goed te worden geborgd. Per vakgebied bekijken we wat nodig en mogelijk is.

“Je krijgt een ander soort rapportage. Cliënten vullen het een beetje mee aan of ze brengen juist wat nuance in de rapportage. Juist die transparantie is gewoon heel prettig.”

-Wilma, wijkverpleegkundige over spraakgestuurd rapporteren

Flexpool

Begin 2025 is in Rivierenland een pilot gestart met het flexteam. In West Betuwe zijn alle medewerkers met een flexcontract in het flexteam ondergebracht. Zij zijn gestart met het opvullen van diensten in de verschillende teams in Geldermalsen. Dit zijn de teams wijkverpleging en de teams die werken op de kleinschalige woonlocatie in Geldermalsen. Het flexteam maakt het mogelijk om snel in te spelen op de fluctuerende zorgvraag en biedt medewerkers de kans om in meerdere teams en vakgebieden te werken. Door het flex-team kunnen we intern beter omgaan met de wisselende vraag naar zorg en werken medewerkers daar waar ze op dat moment nodig zijn. Hierdoor kunnen we beter omgaan met de krappe arbeidsmarkt en stoppen met het inhuren van ZZP'ers. Ook levert het de medewerker die hiervoor kiest, meer werkplezier en een betere werk-privé balans op.

In de loop van 2025 zijn de overige flexmedewerkers in de teams van West Betuwe aan het flexteam toegevoegd. In december 2025 zijn ook de teams en woonlocatie in Tiel aangesloten. De verdere uitrol van het flexteam naar de andere gemeenten in Rivierenland is gepland voor de eerste helft van 2026, zodat de flexibele inzet voor de zomer van 2026 regionaal kan worden aangestuurd en gepland.



Inzet van technologie

Op De Eigenwaard is een pilot met slim incontinentiemateriaal uitgevoerd, die succesvol bleek. De inzet van dit materiaal biedt meerwaarde voor zowel cliënt als medewerker. Onderzoek naar de kosten en baten loopt nog; daarna wordt besloten over implementatie binnen de kleinschalige woonvormen.

Binnen de wijkverpleging zijn medewerkers geschoold in het gebruik van zorgtechnologie als onderdeel van het zorgproces. We zien grote verschillen tussen teams: sommige zetten het al langere tijd regelmatig in, andere teams doen dit weinig of ervaren nog een hoge drempel. Een aantal teams krijgt hierbij ondersteuning van een implementatiecoach Virtuele Thuiszorg.

Top 5 digitale hulpmiddelen van 2025



Professionele zeggenschap

We werken op basis van de deskundigheid van onze medewerkers. Zij ondersteunen cliënten bij het verhelderen van wensen en behoeften en krijgen de ruimte om passende beslissingen te nemen. Medewerkers zien elke dag wat werkt en wat beter kan. Professionele zeggenschap gaat over het vak: iedere collega heeft iets te bieden en kan meepraten, meebepalen en invloed uitoefenen. Dat kan door vragen, zorgen of ideeën te delen met de vakgroep, een themacommissie kwaliteit of het eigen team.

Samen staan en gaan we voor kwaliteit in zorg en werk. Zo zorgen we voor de best mogelijke zorg en ondersteuning aan onze cliënten.

Dit jaar vierden we twee jaar professionele zeggenschap met een interactieve theatervoorstelling. Herkenbare situaties uit het dagelijks werk werden nagespeeld, waarna we met elkaar in gesprek gingen over hoe je daarin zeggenschap kunt ervaren en benutten.

Na afloop vertelden collega's in korte interviews wat deze ervaring bij hen heeft losgemaakt.

Voorbeelden van ondernomen activiteiten professionele zeggenschap:

- Implementatie GIZ methodiek binnen de jeugdgezondheidszorg (Gezamenlijk Inschatten Zorgbehoefte)
- Thema excessief huilen vormgegeven binnen regio Rivierenland naar voorbeeld van regio Midden-Nederland
- Implementatie nieuwe werkwijze mondgezondheid jeugdgezondheidszorg
- Beleid uitvoeringsverzoeken opgesteld
- Themabijeenkomsten voor taakhouders georganiseerd voor kennis uitwisseling en bespreken van vragen, wensen en behoeften
- Gebruik SMART doelen zorgplan binnen het sociaal domein
- Palliatieve zorg en proactieve zorgplanning
- Implementatie MDO op indicatie binnen kleinschalig wonen



Bekijk onze video

2 jaar Professionele Zeggenschap



Medezeggenschap cliënten

De medezeggenschap van cliënten is formeel georganiseerd via de centrale cliëntenraad. Daarnaast heeft iedere woonvorm een familieraad of bewonersraad. Daarmee geven we cliënten op locatie niveau een duidelijke stem. Op de Eigenwaard zijn we in 2025 gestart met familiecontact-avonden per woning in plaats van voor de hele locatie. Dit wordt positief ervaren. De familieraad wil deze avonden graag vaker organiseren: acht keer per jaar in plaats van vier keer per jaar.

De cliëntenraad was in 2025 betrokken bij de jaarlijkse cliëntervaringsonderzoeken. Zij zijn trots op de resultaten en zien mooie ontwikkelingen, zoals meer aandacht voor welzijn, betere samenwerking binnen teams en het actief delen van kennis.

Het voornemen was om in 2025 vaker gezamenlijk cliëntenraadplegingen te doen via het digitale cliëntpanel en/of een uitvraag wanneer een cliënt uit zorg gaat. Dat is nog niet volledig gelukt en pakken we verder op in 2026. Eind 2025 heeft de cliëntenraad voor het eerst een uitvraag gedaan bij het digitale cliëntpanel. De vragen gingen over welke onderwerpen volgens het panel prioriteit moeten krijgen. De resultaten worden begin 2026 verwerkt. Het streven is om structureel uitvragen te doen bij het cliëntpanel.



De cliëntenraad ziet het tijdig betrekken van cliënten en familie bij nieuwe ontwikkelingen als belangrijk aandachtspunt. Het vroeg meenemen van hun perspectief in projecten en besluitvorming is essentieel.

De cliëntenraad benadrukt ook het belang van breder kijken naar onbegrepen gedrag. Op dit moment gebeurt dat nog regelmatig vanuit de context van dementie, terwijl er ook andere oorzaken kunnen zijn. Als we die bredere blik vaker toepassen, voorkomen we dat belangrijke signalen buiten beeld blijven.



Geclusterde wijkverpleging

Sinds half 2025 biedt Santé Partners naast zorg aan huis ook wijkverpleging op een centrale locatie in de wijk. De eerste locatie is geopend in de polikliniek van het Sint Antonius Ziekenhuis in Houten. Het is nog een pilot, maar de eerste ervaringen zijn positief.

Door zorg op één plek aan te bieden, besparen we reistijd en kunnen we meer cliënten ondersteunen. Cliënten voelen zich hierdoor actiever en minder afhankelijk. Ze komen weer de deur uit, ontmoeten anderen en maken een praatje of drinken samen een kop koffie.

De locatie blijkt daarmee niet alleen een plek voor zorg, maar ook een plek om elkaar te ontmoeten.



'Zorg in de buurt:
dat scheelt tijd'



Medewerker onderzoek

Eind 2024 vond het medewerkeronderzoek plaats in een nieuwe opzet. In de eerste online ronde beantwoordden medewerkers drie vragen: wat zij ons altijd al hadden willen vertellen, met hoeveel plezier zij de laatste tijd naar het werk gingen en wat hen helpt om gezond en met energie te blijven werken. In de tweede ronde konden medewerkers de antwoorden van collega's steunen, niet steunen of daar een reactie op geven.

Een derde van de medewerkers deed mee. Dat leverde ruim honderd A4's aan input op. De opbrengst is samengevat in drie hoofdthema's: personeelstekort en werkdruk, waardering en vertrouwen, en gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Per thema is bekeken wat we al doen maar nog onvoldoende zichtbaar is, welke snelle verbeteringen mogelijk zijn en welke onderwerpen projectmatig moeten worden opgepakt, zoals levensfasebeleid en gezond roosteren.

Samen sterk in informatiebescherming

Binnen Santé Partners werken we volgens de zes sleutels van informatiebescherming. Deze aanpak heeft ertoe geleid dat we voldoen aan de norm voor het veilig omgaan met vertrouwelijke gegevens in de zorg (NEN 7510). We zijn in 2025 officieel NEN 7510-gecertificeerd.

72-uur noodpakket

Alle kleinschalige woonvormen beschikken over een 72-uur noodpakket. Hiermee kunnen we bij noodsituaties, zoals uitval van stroom, water of wifi, snel schakelen. Het pakket bevat voldoende water, voeding, EHBO-materialen en communicatiehulpmiddelen, zodat bewoners en medewerkers de eerste 72 uur veilig en verzorgd zijn.



We zijn trots op:

- Onze medewerkers en professionele zeggenschap. Professionals zijn betrokken bij projecten en bij de strategie. De samenwerking tussen management en vakgroepen is verbeterd. Voor medewerkers wordt professionele zeggenschap steeds beter zichtbaar en merkbaar. We kijken continu met elkaar hoe we professionele zeggenschap nog beter kunnen laten werken en zijn daarbij geduldig om het verder te laten groeien.
- Hoe er binnen onze woonvormen gewerkt wordt met spraakgestuurd en methodisch rapporteren. Dat is een goed voorbeeld voor hoe we dat ook binnen het sociaal domein en de wijkverpleging willen vormgeven.
- De flexpool, op de medewerkers die hun eigen vertrouwde teams durven loslaten en flexibiliteit omarmen zodat we de inzet van ZZP'ers hebben kunnen afbouwen.

In 2026 werken we verder aan:

- Methodisch en spraakgestuurd rapporteren binnen de wijkverpleging en het sociaal domein, omdat dit daar nog niet zo goed is ingebed als op de woonlocaties.
- Het binden en boeien van medewerkers en het verlagen van de uitstroom.
- 'Bekwaam is inzetbaar', waarbij de bekwaamheid van professionals leidend is voor hun inzetbaarheid; in 2026 onderzoeken we hoe we dit organisatiebreed kunnen vormgeven.

Leren en ontwikkelen

We zijn deskundig, we doen het samen en we geven en nemen verantwoordelijkheid. Dat zijn drie van onze vier kernwaarden. Leren bereiken we door te doen en ervaring op te doen. Daar zijn onze medewerkers elke dag in hun dagelijkse werk mee bezig.

Een veilig leerklimaat, waarin leren, reflecteren en ontwikkelen centraal staan, is daarbij essentieel. We maken dit mogelijk doordat werkbegeleiders een training volgen en ondersteuning en coaching krijgen van praktijk-opleiders. Ook krijgen leerlingen en werkbegeleiders begeleidingsuren naast de lestijd om casuïstiek uit hun werk te bespreken en daarop te reflecteren. Zo versterken we samen vakmanschap en professionaliteit.



Ontwikkelpunten kwaliteit vanuit 2024:

- Het versterken van een veilige meldcultuur, zodat incidenten en klachten worden benut als waardevolle informatie om werkprocessen te verbeteren.
- De beweging naar 'bekwaam is inzetbaar', waarbij niet alleen bevoegdheden maar vooral aantoonbare bekwaamheid leidend wordt voor inzet in de zorg en ondersteuning.

Veilige meldcultuur

Eind 2024 hebben we een nieuw meldsysteem in gebruik genomen voor MIC-meldingen (incidenten cliënten), MIM-meldingen (incidenten medewerkers) en klachten. In 2025 hebben medewerkers ervaring opgedaan met het melden, afhandelen en analyseren van incidenten in dit systeem. Het doel was om op ieder niveau beter inzicht te krijgen in situaties die anders zijn verlopen dan verwacht, zodat we daarvan kunnen leren en werkprocessen kunnen verbeteren. Met het nieuwe systeem heeft iedere medewerker zicht op de eigen meldingen, teams en leidinggevenden op de meldingen van hun teams en vakgroepen op de meldingen binnen hun vakgebied.

Het aantal meldingen en klachten, inclusief een korte analyse, is onderdeel van onze trimester-rapportages. Deze zijn minimaal drie keer per jaar onderwerp van gesprek tussen de professionele raad, het managementteam en de Raad van Bestuur. In veel teams staat het bespreken van meldingen inmiddels vaker op de agenda. Er wordt actief gekeken naar wat ze ervan kunnen leren en welke punten aandacht vragen. Dit is voor sommige teams nog een uitdaging.

Ook vakgroepen en de commissie medicatieveiligheid hebben meer inzicht gekregen in meldingen binnen hun eigen vakgebied of thema. Zij signaleren trends en zetten op basis daarvan verbeteracties in gang. Een voorbeeld hiervan is dat de commissie medicatieveiligheid in 2026 gaat werken aan het verbeteren van het proces rond digitaal aftekenen.

In 2026 blijven we de veilige meldcultuur versterken, zowel in teams die hierin nog stappen te zetten hebben als binnen het sociaal domein, waar nog weinig wordt gemeld. Het aantal meldingen over bijvoorbeeld (verbale) agressie richting medewerkers is laag. De incidentencommissie gaat hier samen met taakhouders, de vakgroep en het management mee aan de slag.



Bekwaam is inzetbaar

In 2025 zijn we gestart met de beweging van *bevoegd is bekwaam* naar *bekwaam is inzetbaar*. Door interviews met verschillende organisaties hebben we inspirerende voorbeelden verzameld. Op basis hiervan is gekozen om een externe organisatie te betrekken bij de verdere ontwikkeling, zodat de beweging goed kan worden geborgd en er continuïteit is. De implementatie is eind 2025 gestart en het nieuwe beleid wordt naar verwachting in november 2026 ingevoerd.



Samen bekwaam in medisch technisch handelen

Steeds meer zorg die eerder in het ziekenhuis werd gedaan, vindt nu thuis plaats. Daarom is het belangrijk dat onze teams alle verpleegtechnische handelingen kunnen uitvoeren. Zo helpen we cliënten beter en hoeven zij minder vaak naar het ziekenhuis. Vanuit die behoefte zijn we gestart met het project *Medisch Technisch Handelen*. Het doel is dat eind 2027 ieder team wijkverpleging als geheel bekwaam is in alle benodigde handelingen.

We hebben een 0-meting gedaan en een overzicht gemaakt van de bekwaamheden per team. Uitgangspunt is dat er tussen 7.00 en 23.00 uur, zeven dagen per week, altijd iemand beschikbaar is die de handeling kan uitvoeren. Het project speelt in op de toenemende zorgvraag en druk op ziekenhuizen en draagt tegelijk bij aan meer kwaliteit en comfort voor cliënten én aan uitdagender en gevarieerder werk voor medewerkers.

In 2025 vonden er externe PREZO audits plaats bij de teams van:

- De Bloementuin
- Wijkverpleging West-Betuwe, IJsselstein, Nieuwegein en Veenendaal
- Longgeneeskunde en neurologie
- Casemanagers dementie Nieuwegein en Veenendaal

Ook op organisatieniveau vond een externe audit plaats. Alle audits zijn met goed gevolg afgerond. De audits geven een beeld over hoe er gewerkt wordt aan kwaliteit van ondersteuning en zorg. Ze laten zien wat er goed gaat en waar we kunnen verbeteren. Complimenten zijn er voor de persoonsgerichte zorg, aandacht voor mentaal welbevinden en participatie van cliënten.

Aandachtspunten die naar aanleiding van de audits door de teams zijn opgepakt, zijn het vergroten van de zichtbaarheid van de specialistische teams en het consequenter rapporteren op doel.



Samen sterk in 100 dagen

Samen sterk in 100 dagen is ons vernieuwde onboardingstraject voor nieuwe medewerkers. Een belangrijk onderdeel hiervan zijn de regionale introductiebijeenkomsten, waarin nieuwe collega's per regio samenkomen. Door deze kleinschalige opzet zijn de bijeenkomsten persoonlijker en sluit de introductie beter aan bij de praktijk.

Vanaf 2025 ontvangt iedere nieuwe medewerker bovendien een medewerkerboekje. Dit boekje is speciaal ontwikkeld voor alle medewerkers en vrijwilligers van Santé Partners en bevat praktische informatie over onze werkwijze, handige tips om de organisatie te leren kennen, interactieve opdrachten zoals een kennisquiz over hygiëne én inspirerende verhalen van collega's.

Met dit vernieuwde onboardingstraject zorgen we ervoor dat nieuwe medewerkers zich snel thuis voelen en gemakkelijk hun weg vinden binnen onze organisatie.

189
leerlingen

167
Deelnemers
Leerroute
'Samen Sterk'

262
trainingen
in totaal

225
Deelnemers
VTH trainingen
(verpleegtechnische
handelingen)

177
stagiaires





We zijn trots op:

- Ons werk- en leerklimaat, dat wordt steeds veiliger. Er is meer aandacht voor intervisie, en meer openheid om zaken met elkaar te bespreken en elkaar feedback te geven. Onze werkbegeleiders zijn geschoold en hebben daardoor meer tools om leerlingen goed te kunnen begeleiden.
- Ons onboardingsprogramma *Samen sterk in 100 dagen*: daarmee helpen we nieuwe medewerkers een goede start te maken binnen onze organisatie.

We gaan verder aan de slag met:

- Het samen werken aan kwaliteit. We bouwen verder aan het zichtbaar maken van de PDCA cyclus op ieder niveau. Het met elkaar in gesprek zijn over kwaliteit om te leren en te ontwikkelen is daarbij de rode draad.
- Onze cultuur, we hebben daarbij aandacht voor het creëren van meer openheid, het van elkaar leren, elkaar ondersteunen en op weg helpen.

Reflectie & dialoog over kwaliteit

Bij de totstandkoming van dit kwaliteitsbeeld hebben we de dialoog over kwaliteit centraal gezet. In de regio's, de vakgroepen en in de service organisatie is gezamenlijk gereflecteerd op kwaliteit in 2025. De opbrengsten uit alle gesprekken hebben we met een afvaardiging van de Ondernemingsraad, Cliëntenraad, Professionele raad, medische dienst, Raad van Bestuur en directie in een gezamenlijke sessie besproken. Daarbij hebben we met elkaar de dialoog gevoerd over waar we trots op zijn in 2025 en waar we mee aan de slag gaan in 2026.

Tijdens de dialoog werd duidelijk dat er vele zaken zijn waar we trots op zijn. Maar ook dat er de nodige aandachts- en verbeterpunten zijn waar we aan willen werken. Deze punten hebben we per bouwsteen een plek gegeven in het kwaliteitsbeeld.

Als we vervolgens over alle bouwstenen heen terugblikken op 2025 komen we tot de conclusie dat net als vorig jaar de transformatie van ondersteuning en zorg de rode draad is (geweest) in de zorg en ondersteuning aan onze cliënten, het dagelijks werk van onze medewerkers en alle projecten en initiatieven in iedere regio. Het Santé Kompas, onze manier van werken, helpt onze medewerkers en cliënten om met elkaar het open gesprek te voeren bij aanvang van de ondersteuning en zorg maar ook tijdens het ondersteunings- of zorgproces. We merken dat we daarin steeds beter worden met elkaar.

Het werken volgens het Santé Kompas vraagt echter soms teveel van cliënten, hun naasten en van medewerkers. Er wordt steeds meer beroep gedaan op de zelfredzaamheid van cliënten en op ondersteuning van naasten zoals familie, maar ook burens. Niet iedereen kan deze last dragen of in hetzelfde tempo mee in de ontwikkelingen. Daar is soms iets extra's voor nodig en dat is in het licht van de transformatie en doelmatigheid een dilemma voor onze medewerkers. Wat daarbij meespeelt, is de krapte op de arbeidsmarkt. We hebben in sommige gemeenten en regio's moeite om nieuwe collega's te vinden. Dat is een zorg en uitdaging waar we in ieder team mee aan de slag zijn en ook in 2026 mee verder gaan.

We zijn trots op onze medewerkers, die iedere dag voor onze cliënten klaar staan en samen met het management werken aan passende ondersteuning en zorg in al onze regio's.



Met dit kwaliteitsbeeld hebben we u op hoofdlijnen geïnformeerd over hoe wij werken aan kwaliteit van ondersteuning en zorg. We zijn trots op wat we het afgelopen jaar met elkaar hebben bereikt. In 2026 gaan we verder met het werken volgens het Santé Kompas waarbij we samen met cliënten kijken naar het leven zoals zij dat voor ogen hebben, binnen de mogelijkheden die er zijn: **Samen sterk!**



Santé Partners

