

“Waardevol leven”



VOORWOORD

Zorgfederatie Oldenzaal is zich bewust van de opgave om anders naar zorg te gaan kijken. We passen ons aan op een veranderde context waarin we onze cliënt ondersteunen met bewegingsgerichte zorg, inzet van technologie en innovaties, het samenwerken met mantelzorgers en vrijwilligers en een afgestemde inzet van professionals.

Deze verandering jagen we aan met de inzet van ons programma 'Anders kijken, denken en werken' (AKDW). Een beweging die we in 2024 al zijn ingezet en in 2025 verder hebben uitgebouwd en geïntegreerd in ons handelen. Deze beweging laden wij als organisatie zelf met specifieke onderwerpen, deels terug te vinden in dit kwaliteitsbeeld én samen met welzijn-, woon- en zorgpartijen in Oldenzaal, met onze collega VVT-partners en als deelnemer van Twente Beter en Twente koers.

Ook willen we onze (potentiële) bewoners en medewerkers een passende en duurzame omgeving bieden door onze vastgoedplannen te realiseren in de komende periode. Onze ambities zijn veelomvattend, de uitdagingen groot (o.a. arbeidsmarktkrapte, politiek, overheidsbeleid), maar waar Zorgfederatie Oldenzaal voor staat is duidelijk: 'samen sterk & gewoon goed'.

Totstandkoming kwaliteitsbeeld en zeggenschap

Dit kwaliteitsbeeld is tot stand gekomen door gedurende het gehele jaar cliënten, naasten, vrijwilligers, medewerkers, de VVAR, CR, OR en RvT op verschillende manieren te betrekken bij de thema's die we dit jaar onder de aandacht hebben. Deze betrokkenheid uit zich via open en spontane gesprekken, wekelijkse of maandelijkse besprekingen, frequente rapportages en dagelijkse reflectie op ons persoonlijk of team handelen.

Renate Bergman
directeur bestuurder

Zorgfederatie Oldenzaal kenmerkt zich als een echte Oldenzaalse organisatie: **Samen, Vertrouwd en Dichtbij.**

Medewerkers kennen de cultuur omdat zij er zelf onderdeel van zijn. Het is een hechte en toegewijde groep mensen die werkt vanuit de kernwaarden **Open, Vakmanschap en Verbinding.**



Zorgfederatie Oldenzaal
in Oldenzaal



woonzorgcentra,
Scholtenhof en Mariahof



182 bewoners



200+ cliënten
thuiszorg



114 cliënten MPT



21 cliënten VPT



twee thuiszorgteams,
centraal in hun wijk met kantoor



4 locaties dagbesteding
(90 cliënten)



*Wij zijn een lerende organisatie.
We kennen dilemma's en
uitdagingen die snel en adequaat
worden opgelost, maar soms ook
vertragend werken en
communicatief een uitdaging zijn.*



350+ medewerkers



249 vrijwilligers

Anders Kijken, Denken en Werken (AKDW) - fundament voor onze bouwstenen



Wat hebben we o.a. gedaan in 2025?

De veranderbeweging gericht op bewegingsgerichte zorg is organisatiebreed vervolgd met trainingen bewegingsgerichte zorg voor alle zorg- en ondersteunende teams.

Er zijn 25 ambassadeurs benoemd, toegerust en in positie gebracht aan de hand van een leertraject. Zij fungeren als schakel tussen het Programmteam en medewerkers door informatie te verduidelijken en het belang van veranderingen te benadrukken. Zij dragen bij aan een veerkrachtige verandercultuur.

Hoofddijnen gerealiseerd

- De werkgroep Informele Zorg heeft de cliëntreis in kaart gebracht en specifiek het ecogram en de zelfredzaamheidsradar ontwikkeld.
- Met het dagbestedingsteam, activiteitenbegeleiders en welzijnscoaches hebben we met deze cliëntreis inhoud gegeven aan de functies rondom welzijn en is gestart met de ontwikkeling van de Visie Welzijn.
- De kracht van samenwerken met naasten en vrijwilligers is vastgelegd in ons nieuwe Beleid Informele zorg. Hierin zijn concrete beschrijvingen als handvat opgenomen.
- Communicatie moet passen bij de veranderbeweging. Hiertoe wordt het See-Feel-Change verandermodel gehanteerd met daarbij passende communicatiemiddelen

Reflectie 2025

Er is en wordt veel ingezet om veranderingen te omarmen en te verankeren in ons DNA. Gewoon starten, de verandering klein maken met behapbare doelen zijn lessen die we hebben geleerd. We zijn goed op weg. Als resultaat zien we in ieder geval dat medewerkers kritischer nadenken. Zo ontstaat er een andere dynamiek in de huiskamers doordat medewerkers een stapje terug doen. Er is bewustwording en het gedachtegoed is aangezet.

Uit de Prezo Care audit bleek dat iedereen die het auditteam sprak heeft gehoord van AKDW. Een groot deel van de medewerkers is geschoold of daarmee bezig met als resultaat enthousiasme en nieuwsgierigheid. Dat is ook merkbaar bij cliënten.

“We hebben het hier heel goed. Toen we hier kwamen wisten we ook dat het anders zou worden. Daar passen we ons ook bij aan. Zo hoort het.” (cliënt)

We zijn realistisch en weten dat een cultuurverandering tijd nodig heeft, bij medewerkers, naasten en vrijwilligers. Passende communicatie is hiervoor belangrijk.

“AKDW zit nog niet voldoende tussen de oren of in de genen van de zorgprofessionals, naasten en vrijwilligers. Hierdoor blijven we de cliënt nog teveel ondersteunen en verzorgen. Deze cultuuromslag heeft tijd nodig.”

Wat gaan we doen in 2026?

In 2026 blijven we in beweging en zorgen we ervoor dat het fundament van AKDW wordt verstevigd en verankerd. Dit doen we o.a. door verdiepingstrainingen te organiseren op elementen van AKDW en voor ambassadeurs samenwerkingsafspraken te maken met een duidelijke structuur.

Ook meten we het effect van de trainingen bewegingsgerichte zorg op de bewustwording en het handelen in de teams en stellen we in 2026 het Beleid voor naasten en vrijwilligers vast.

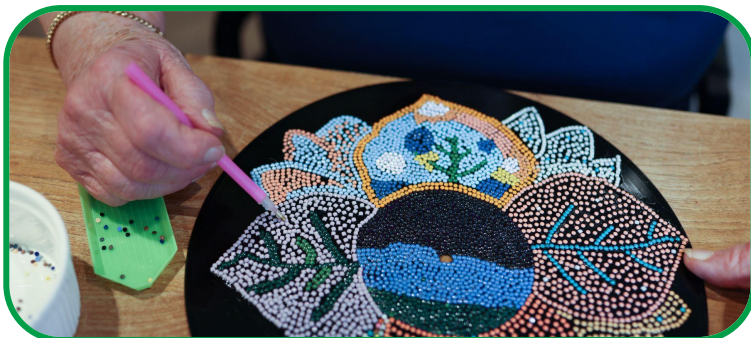


zorgfederatie
oldenzaal

Bouwsteen 1: Het kennen van wensen en behoeften

Wat hebben we -vanuit AKDW- gedaan in 2025?

- Het Warm Welkom gesprek voor elke nieuwe cliënt, bleek uit veel gespreksmomenten met meerdere zorg- en welzijnsmedewerkers en informatie te bestaan en is herzien en geïmplementeerd.
- De instrumenten Ecogram en Zelfredzaamheidsradar zijn tegelijkertijd met het Warm Welkom gesprek ontwikkeld en hebben hierin een vast plek gekregen.
- De warme overdracht tussen zorgmedewerker en vrijwilliger met relevante cliëntinformatie voorafgaand en na afloop van welzijnsactiviteiten is geïmplementeerd.
- Middels meerdere digitale vragenlijsten werd informatie over de cliënt verzameld. Deze informatie is nu gebundeld en beter gestroomlijnd.
- Het 'Maatjes'project is op kleine schaal gestart.
- Er is een folder Informele zorg ontwikkeld.



zorgfederatie
oldenzaal

Reflectie 2025

Warm Welkom en instrumenten

Het Warme Welkom gesprek, het eerste open gesprek met een potentiële cliënt geeft samen met de instrumenten Ecogram en Zelfredzaamheidsradar een compleet beeld van de zorgvrager en diens omgeving. Hierdoor sluit zorg aan bij de werkelijke behoefte met behoud van eigen regie. Beide instrumenten zijn opgenomen in het ECD. Vanaf Q4 wordt bij nieuwe cliënten in de thuiszorg een ingevuld ecogram en zelfredzaamheidsradar in het ECD opgenomen.

Tezamen met de warme overdracht met vrijwilligers zien we de eerste resultaten: we kennen de wensen en behoeften van de cliënt beter en sluiten beter aan bij reablement. Daarbij geeft de nieuwe invulling cliënten meer rust doordat informatie beter en logischer wordt verdeeld. En we geven hiermee invulling aan alle schijven van onze AKDW trechter.

Open gesprek

Over alle individuele onderwerpen die de mens met een zorgvraag raken gaan we in gesprek. We nemen er de tijd voor en nodigen naasten uit om mee te praten. Het Warme Welkom gesprek is daarvan een voorbeeld. Ook de cyclus van ons MDO biedt openheid en ruimte om vraag en zorg goed op elkaar af te stemmen. We merken dat de zwaarte van zorg toeneemt en situaties complexer kunnen worden. Dat daagt ons uit. Op die momenten dat het nodig is verzamelen we de juiste deskundigheden om de mens met de zorgvraag heen.

Wat gaan we doen in 2026?

- Ons trechtermodel (schijf van 5) wordt als standaard opgenomen in het ECD.
- Zowel het ecogram als de zelfredzaamheidsradar worden organisatiebreed geïmplementeerd.
- We vervolgen de implementatie van het Warm Welkom gesprek en Warme overdracht.
- We zorgen ervoor dat mantelzorgers en vrijwilligers voldoende zijn toegerust voor de taak die zij hebben. We onderzoeken de mogelijkheid van een ZFO academy voor hen met workshops en cursussen.
- Het 'maatjesproject' wordt verder uitgerold.
- We vinden het belangrijk dat onze familieavonden intramuraal goed worden bezocht. We steken in op goede, frequente informatie en aantrekkelijke thema's.



Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken

Wat hebben we gedaan in 2025?

De eerder genoemde activiteiten van AKDW gericht op informele zorg geven inzicht in de betrokkenheid en verankering van het netwerk rondom de mens met een zorgvraag. Daarnaast kennen we professionele netwerken.

Professionele netwerken

- We hebben ons verder verdiept in het sociale domein van de gemeente door aan te sluiten bij ontmoetings-tafelbijeenkomsten. Deze bijeenkomsten zijn ontstaan uit de actielijnen van de visie op wonen, welzijn en zorg. We creëren hiermee kansen om de professionele zorgvraag om te buigen in het wonen- en welzijnsdomein.
- Het nieuwe concept 'Drempelloos ouder worden' heeft geleid tot frequent contact met meerdere externe partijen. Het doel is de dagbestedingslocatie de Abdij te ontwikkelen als voorziening waar zoveel mogelijk omwonenden zo lang mogelijk gebruik van kunnen maken zonder te hoeven verhuizen naar een intramurale setting.
- Binnen het TAZ netwerk wordt de samenwerking tussen VVT-organisaties versterkt om talent te behouden voor de sector en loopbaanperspectief te bieden. Een van de regionale initiatieven was gericht op organisatie- overstijgende mobiliteit.
- Binnen het netwerk 'Twente Beter' is o.a. gewerkt aan de IZA-aanvraag 'Ouder worden doen we samen', 'Mentaal welbevinden' en de governance van Twente Beter.
- De gezamenlijke campagne 'Zelf zorgen, samen doen' om inwoners van Twente voor te bereiden op (behoud van) eigen regie is zowel regionaal als organisatiegericht gelanceerd.

- Samen met 24 andere organisaties in Twente werken we aan 'Versneld verbinden', de regionale transformatie van het Twentse zorglandschap met als doel passende (digitale) zorg lijnloos en lokaal aan te bieden. We delen informatie slimmer, richten processen opnieuw in en werken digitaal samen over de grenzen van organisaties heen.

Reflectie 2025

Samenwerken is een essentieel onderdeel van onze bedrijfsvoering. Voor onze medische behandeldienst werken we samen met Zorggroep Sint Maarten, Alerta en met THOEZ voor de nachtzorg en met de hele regionale VVT op beleidsmatig niveau en operationeel niveau rondom verschillende thema's. Het gezamenlijke regionale perspectief is erg belangrijk voor onze organisatie om te kunnen innoveren. In het afgelopen jaar hebben we in een lerend netwerk met andere VVT-organisaties samengewerkt op het thema Reablement. Door krachten te bundelen op regionaal niveau kunnen we meer betekenen voor de de mens met een zorgvraag en diens naaste(n).

Wat gaan we doen in 2026?

- Op lokaal, Oldenzaals, niveau geven we verder invulling aan de visie op Wonen, welzijn en zorg met lokale organisaties en burgers.
- Het concept 'drempelloos ouder worden' en de dagbestedingslocatie De Abdij worden verder uitgewerkt.
- We versterken de bestuurlijke samenwerking tussen de VVT-instellingen uit de regio nog meer en bouwen de boodschap 'zelf zorgen, samen doen' uit.
- We nemen deel aan de regionale programma's 'Versneld verbinden', 'Ouder worden doen we samen' en 'Mentale gezondheidszorg' om de Twentse inwoners toekomstbestendige zorg te kunnen blijven bieden.
- We nemen deel aan Twente Beter.
- Landelijk nemen we actief deel aan bijeenkomsten van Actiz en Actiz - compacte organisaties.
- Tevens scherpen we ons ondernemerschap aan door door deelname aan het IKT, het kennisnetwerk voor ondernemende Twentse organisaties.



Bouwsteen 3: Het werk organiseren

Wat hebben we gedaan in 2025?

Deskundigheid, veiligheid en zeggenschap

- We hebben met deskundigheidsbevordering binnen ons programma AKDW stappen gezet richting het Team van de toekomst. Dit brengt een andere manier van (samen)werken en zeggenschap op gang.
- Er is een plan voor het hebben van een optimaal rooster. Voor dit laatste is een roosterhandboek geschreven.
- Onze RI&E plannen zijn goedgekeurd door de Arbo Unie. We pakken meerdere onderwerpen aan zoals het thema: Psychosociale arbeidsbelasting.
- Digitalisering van het melden van arbeidsincidenten helpt ons het melden laagdrempelig te houden.

(digitale) infrastructuur en technologie

- Met een Health Check op onze digitale infrastructuur en een kwaliteitsmeting gericht op informatieveiligheid en privacy hebben we een roadmap vastgesteld.
- De werkgroepleden technologie met leden van de VVAR, tevens ambassadeurs AKDW, schakelen direct als blijkt dat technologische middelen t.b.v. reablement gewenst zijn. Zo kan inzet van middelen snel gerealiseerd worden.
- Beschikbare technologische hulpmiddelen zijn gekoppeld aan de zelfredzaamheidsradar en te vinden in onze digitale Techbieb, onze bibliotheek voor slimme zorghulpmiddelen.
- Er zijn voorbereidingen getroffen te starten met een nieuwe medicatiedispenser voor de intramurale locaties.

Reflectie 2025

Verzuim

Wij willen dat onze medewerkers met plezier en in een gezonde, veilige omgeving kunnen werken. Onze verzuimaanpak richt zich daarom op samen te bekijken wat nog wél mogelijk is om inzetbaarheid te behouden. Dit doen we vanuit de gedachte dat gedrag een belangrijke rol speelt bij herstel. Het verzuimpercentage over heel 2025 bedroeg 7,05%. Hoewel dit nog steeds een laag percentage is, is het een stijging ten opzichte van de 6,43% van 2024.

Deskundigheid

Een grote uitdaging vormt het aantrekken en behoud van de juiste mensen met de juiste kwalificaties op de juiste plek. We stimuleren hiervoor medewerkers in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.

De teams intramuraal kennen de functies verpleegkundige, GVP en verzorgende IG per 24 uur, aangevuld met helpenden plus, helpenden en een woonassistent. Daarnaast zijn er kwaliteitsverpleegkundigen. Er is een plan om met interne scholing op te schalen van woonassistent naar helpende en van helpende naar helpende plus om zo ons dienstenpatroon goed af te stemmen op de zorgvraag.

We hebben verbanden gelegd tussen rollen en verantwoordelijkheden van functies binnen en rondom de teams, met leidinggevend, staf en MT en ontwikkelen hiermee een stevige samenwerkings- en zeggenschapsstructuur.

In de thuiszorg, zo blijkt uit een steekproef van de IGJ, kunnen we wijkverpleegkundigen nog beter positioneren als kwaliteitsbevorderaar en bekijken we hoe we dit zo goed mogelijk kunnen ontwikkelen en implementeren.

Veiligheid

We hechten veel waarde aan het laagdrempelig melden van incidenten en bijna-ongevallen om de veiligheid en het werkplezier te waarborgen. Het gebruik van de MIM heeft in ieder geval als resultaat dat medewerkers adequaat handelen bij agressie en zich veilig voelen om te melden. De MIM is ook onze basis voor trainingen om medewerkers toe te rusten voor complexe zorgsituaties. Deskundigheid, veiligheid en zeggenschap worden gewaarborgd via de RI&E, waarbij de Arbeidsinspectie haar vertrouwen heeft uitgesproken over de serieuze inzet op gezonde arbeidsomstandigheden en het tegengaan van ongewenst gedrag.

(digitale) Infrastructuur en technologie

Het toenemende gebruik van digitale hulpmiddelen en technologie in de zorg brengt uitdagingen met zich mee voor zowel cliënten als medewerkers. De kernvraag is om deze technologie in te zetten zonder de menselijke maat te verliezen. Vanuit AKDW wordt technologie als essentieel beschouwd. Daarom is in 2025 actief ingezet op het toerusten van medewerkers met de benodigde technologische- en digitale vaardigheden.

Wat gaan we doen in 2026?

- Verdere ontwikkeling van het team van de toekomst
- Ontwikkelen van de deskundigheidsmix en creëren van optimale roosters aan de hand van ons roosterhandboek.
- We positioneren medewerkers zorg beter in hun rol en taken en optimaliseren samenwerking en afstemming.
- We hebben aandacht voor digivaardigheden van medewerkers. "Digivaardig in de zorg" wordt een belangrijk toetsingsplatform.
- We optimaliseren het proces van melden van arbeidsincidenten.
- We organiseren een verzuimtraining voor alle medewerkers om met elkaar het goede gesprek over verzuim te voeren.

Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen

Wat hebben we gedaan in 2025?

- Het werkplekleren is succesvol geïmplementeerd op de locaties Scholtenhof en Mariahof.
- Om goed voorbereid te zijn op het voeren van werkpleziergesprekken zijn kwaliteitsverpleegkundigen getraind in "Werkgeluk".
- Nieuwe medewerkers en vrijwilligers willen we binden en boeien, dat doen we met een onboarding programma. Dit jaar hebben we nieuwe vrijwilligers hiervoor ook uitgenodigd. Het programma bestaat uit een cyclus van contactmomenten met inhoudelijke en praktische onderdelen die belangrijk zijn, maar goed verdeeld. In 2025 hebben we vooral de faciliterende voorwaarden geregeld.
- We investeren extra in stagiaires en leerlingen uit het VMBO-onderwijs (niv. 1 en 2) waar docenten op onze locatie hun leerlingen dagdelen live kunnen ondersteunen en observeren.
- We hebben ingezet op veilig lichaamsgebruik met een transfertraining voor zorgmedewerkers en tevens een til-, loop-, sta training voor ondersteunende diensten.
- Daarnaast is organisatiebreed getraind in fysieke en mentale weerbaarheid

Reflectie 2025

Veranderbeweging AKDW

AKDW ambassadeurs stimuleren de verandering naar onze nieuwe manier van werken en jagen de organisatie verder aan. Het leertraject *Ontwerp de Verandering* is gestart om de veranderkracht te vergroten. Want we veranderen alleen als medewerkers zich eigenaar voelen van de verandering en zelf een actieve rol *willen* én *kunnen* pakken.

Werkplekleren

Om theorie en praktijk meer met elkaar te verbinden hebben werkbegeleiders en praktijkdocenten van het MBO College voor Gezondheidszorg in 2024 de handen ineen geslagen. Inmiddels heeft werkplekleren organisatiebreed geleid tot positieve resultaten: kortere lijnen met studenten, het geleerde beter in de praktijk brengen en meer verbinding tussen studenten van verschillende opleidingsniveaus. Ook lopen praktijkdocenten mee op de op de werkvloer, waarmee de zichtbaarheid wordt vergroot.

Formele scholingen

Vakmanschap krijgt extra inhoud met onze ZFO Academie. De leeromgeving waarin voor iedere individuele medewerker scholingen zijn vastgelegd gericht op de verplichte voorbehouden en risicovolle handelingen en een groot aanbod aan vrijblijvende scholingen. We doen hiermee een beroep op de eigen verantwoordelijkheid. Praktische toetsing vindt plaats in ons eigen Skillslab met als resultaat dat het percentage verplichte afgeronde scholingen gemiddeld ligt op 60%. We zien een stijging van afgeronde scholingen, vaardigheden en het gebruik van het skillslab.

Wat gaan we doen in 2026?

- Het onboarding programma krijgt een vervolg met de introductie van een buddy en een praktische werkpleklijst. Daarnaast is het voornemen na 100 dagen in dienst een stay gesprek te voeren in het kader van 'Binden aan de organisatie'.
- Mede om ons scholingsaanbod te vergroten kijken we kritisch naar onze ZFO Academie en onderzoeken de mogelijkheid van een nieuw leermanagementsysteem.
- We richten ons op Generatiebeleid omdat we graag willen dat medewerkers op een gezonde manier toewerken naar hun pensioen.
- We organiseren verdiepingstrainingen op elementen van AKDW



Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit

Wat hebben we gedaan in 2025?

Algemeen

- Om continu aan kwaliteit te werken, toetsen we jaarlijks via de PDCA-cyclus. Dit gebeurt onder meer met metingen van cliëntervaringen, medewerkers ervaringen (MTO), interne audits, KPI's voor onze jaaronderwerpen en analyse van incidenten, klachten en datalekken.
- We meten verzuim, toetsen het werkplezier van medewerkers middels werkpleziergesprekken, analyseren ons voedingsproces en kijken kritisch naar onze vergadercultuur.

Specifiek

- De auditperiode PREZO-care is afgerond met als resultaat behoud van het keurmerk. We hebben besloten hoe we de komende 3 jaren gaan invullen.
- De cliëntbeleving heeft plaatsgevonden volgens de nieuwe kaders van het 'Generiek kompas'.
- Eind 2024 heeft een tevredenheidsonderzoek plaatsgevonden onder vrijwilligers. Begin 2025 zijn de resultaten gedeeld.



Reflectie 2025

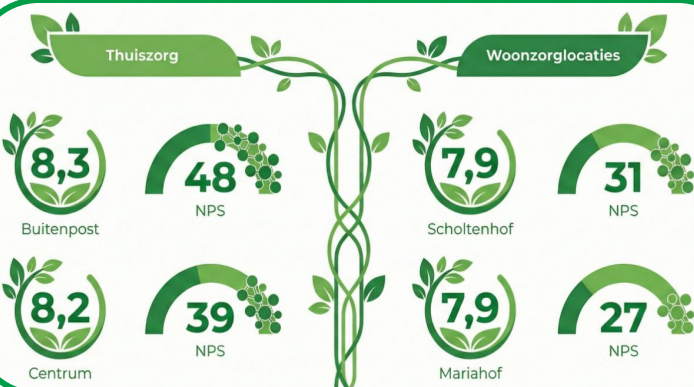
PREZO-care

Cliënten, naasten en medewerkers bevestigen onze uitstraling: *'we gaan voor onze cliënten. Er wordt gewerkt vanuit het hart'*. De ontwikkelpunten zoals communicatie (tijdige, duidelijke en correcte informatie) en de juiste afweging maken tussen als organisatie ambitieus willen blijven en de veelheid aan interne initiatieven en plannen worden herkend. We leggen de lat hoog en moeten in gesprek blijven over haalbaarheid, organisatiebreed.

Cliëntenraadpleging

Deze raadpleging wordt jaarlijks uitbesteed en in de vorm van telefonische interviews afgenomen met als resultaat vooral lovende reacties. Een enkele kritische noot is individueel.

Wij reflecteren in de teams en pakken direct acties op die daarom vragen. Na reflectie in de teams worden de uitkomsten gedeeld met de VVAR, CR, OR en RvT.



Tevredenheid vrijwilligers

Uit het vrijwilligerstevredenheidsonderzoek van eind 2024, met een respons van 37%, blijkt dat vrijwilligers zeer positief zijn over de organisatie. Het resultaat is een gemiddelde waardering van een 8,1 voor de organisatie en informatieverstrekking. De tevredenheid over het werk en de werkplek scoort hoger tot een 8,3. Vrijwilligers voelen zich betrokken en geven aan dat de organisatie goed voor hen zorgt. Verbeterpunten liggen in het beter luisteren naar de inbreng van vrijwilligers en de behoefte aan scholing. Ook is er behoefte aan meer communicatie en het ophalen van wat er speelt op de afdeling. Gelukkig ervoer 98,8% van de vrijwilligers geen grensoverschrijdend gedrag.

Wat gaan we doen in 2026?

- We hebben gemerkt dat we structureel en meer normatief gewijs kwaliteitsonderwerpen willen toetsen. Daarom vernieuwen we in 2026 onze ECD toetsing en ontwikkelen een IJkprogramma met zowel onze al vaststaande kwaliteitsonderwerpen als nieuwe onderwerpen.
- Prezo Care als dialoogmodel biedt ons erkenning, herkenning en reflectie van onze waarden. We zien dit terug in de verhalen van cliënten, naasten, medewerkers en vrijwilligers. Onze behoefte aan meer normatief toetsen zien wij graag gecombineerd met Prezo Care. Dit gaan we in 2026 bekijken.

6. Bouwen aan woonplezier

Wat hebben we gedaan in 2025?

Wij staan de komende jaren voor een omvangrijk traject van nieuwbouw- en verbouwactiviteiten. Er is een koers op vastgoed ontwikkeld, waarbij we in 2032 een nieuwe Mariahof en een volledig gemoderniseerde Scholtenhof hebben gerealiseerd. Hierbij blijft onze zorgcapaciteit gedurende het gehele traject zoveel mogelijk behouden. Deze realisatie vindt plaats met de zeggenschap en betrokkenheid van een brede afvaardiging uit de organisatie. Daarnaast verduurzamen we op meerdere manieren t.b.v. het woon- en werkplezier.

Scholtenhof

- We hebben een grote, nieuwe belevingstuin geopend, een groene en rustige plek voor cliënten.
- Middels de DUMAVA subsidie hebben we het gebouw fasegewijs verduurzaamd.
- Er is een plan voorbereid om een deel van Scholtenhof te verbouwen waardoor de mogelijkheid van meer appartementen ontstaat en tegelijkertijd aanpassingen worden gedaan die het woon- en werkcomfort verhogen.

Mariahof

- Er is een intentieverklaring met de woningcorporatie afgesloten, architecten aangetrokken en een voorlopig ontwerp voor Mariahof ontwikkeld.

Thuiszorg

- Met de aanschaf en inzet van hybride auto's leveren we een actieve bijdrage aan een schonere leefomgeving en verlagen we onze ecologische voetafdruk.

Reflectie 2025

Verduurzaming Scholtenhof

Klaar zijn voor een duurzame toekomst met besparing van energiekosten zijn onze uitgangspunten voor de maatregelen die we hiervoor hebben genomen. De oude gebouwen dagen ons uit, maar gezamenlijke inspanning met een bouwteam heeft als resultaat meer comfort voor wonen en werken. Zo zijn ramen vervangen, zonnepanelen geplaatst, twee warmtepompen en in ieder appartement een Climarad geïnstalleerd en zijn lampen door LED-verlichting vervangen. Afdelingen en algemene ruimten zijn opgefrist met schilderwerk en waar nodig met nieuwe vloerbedekking.

Bewoners wonen comfortabeler met een nieuwe verwarmingsvorm die goede ventilatie biedt en waarmee warmte teruggewonnen wordt. Win-win dus.

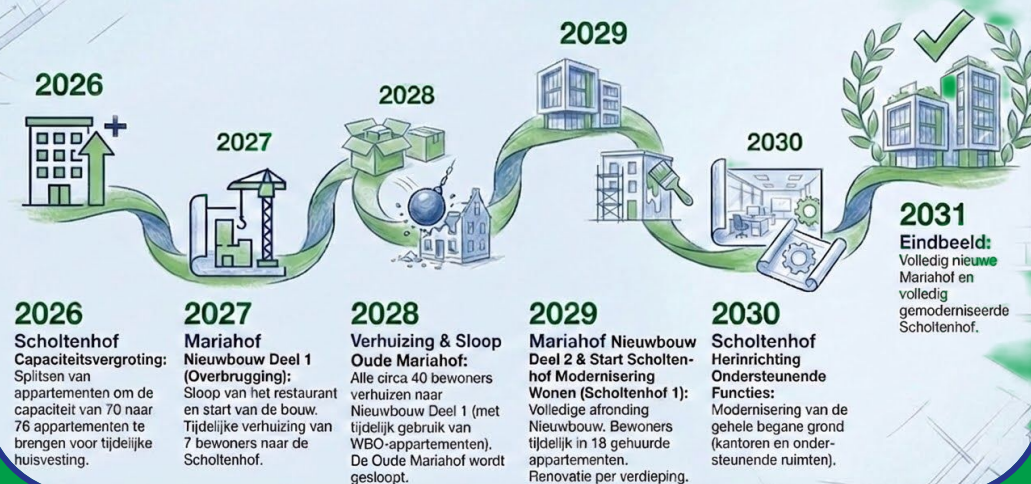
Nieuwe Mariahof

Tijdens de ontwerpfase voor een nieuw gebouw op de plaats van Mariahof brachten de beschikbare vierkante meters en de invulling daarvan in appartementen voor cliënten en algemene ruimtes het grootste dilemma met zich mee. De tegenwoordige normeringen zijn anders dan 40 jaar geleden en stellen ons voor meerdere keuzes op het gebied van welzijn en dienstverlening.

Wat gaan we doen in 2026?

- We zetten de gang naar verdere verduurzaming door volgens onze vastgestelde plannen.
- De eerste fase van verbouw van Scholtenhof gaat van start. Dit betekent onder meer dat een aantal bestaande appartementen worden opgesplitst en huiskamers worden vergroot.
- Het splitsen van appartementen en daarmee verhoging van de capaciteit in Scholtenhof is belangrijk voor tijdelijke huisvesting van bewoners van Mariahof als gestart wordt met de gefaseerde bouw aldaar.
- Na de ontwerpfase voor een nieuw gebouw Mariahof start de fase van invulling en uitwerking van concretere realisatieplannen. Dit moet leiden tot de eerste fase van nieuwbouw in 2027.

Fasering en Indicatieve Planning:



**zorgfederatie
oldenzaal**



zorgfederatie
oldenzaal