

Kwaliteitsbeeld 2025

Zorgcentrum Talma Urk



Voorwoord

Het kwaliteitsbeeld 2025 van Talma Urk geeft een overzicht van de ontwikkelingen van de kwaliteit van zorg binnen de organisatie. Dit kwaliteitsbeeld is opgebouwd aan de hand van de vijf bouwstenen uit het Generiek Kompas, die richting geven aan het dagelijks werken aan goede en persoonsgerichte zorg. Deze bouwstenen - het kennen van wensen en behoeften, het bouwen van netwerken, het organiseren van het werk, leren en ontwikkelen en inzicht in kwaliteit - vormen samen de basis voor het continu verbeteren van de zorg en ondersteuning.

In dit document wordt teruggeblikt op de stappen die in 2025 zijn gezet binnen deze bouwstenen. De inzichten en ervaringen die hieruit voortkomen, zijn samengebracht tot één geheel. Daarmee ontstaat een helder beeld van waar Talma Urk staat, hoe de organisatie zich ontwikkelt en welke lerende beweging wordt gemaakt.

Het kwaliteitsbeeld laat zien hoe Talma Urk dagelijks werkt aan het leveren van passende zorg, waarbij de cliënt/bewoner en diens netwerk centraal staan. Tegelijkertijd biedt het inzicht in de manier waarop medewerkers, samenwerkingspartners en de organisatie als geheel bijdragen aan kwaliteit van zorg. Reflectie en vooruitkijken spelen hierbij een belangrijke rol: door te leren van ervaringen en signalen blijft Talma Urk zich ontwikkelen richting toekomstbestendige en betekenisvolle zorg.

Vooruitkijkend naar 2026 ligt de focus op het verder versterken en borgen van de ingezette ontwikkelingen. Denk hierbij aan het verdiepen van persoonsgerichte zorg, het verder benutten van samenwerking met het netwerk van cliënten/bewoners en het doorontwikkelen van ondersteunende hulpmiddelen en werkwijzen. Ook blijft er aandacht voor het versterken van medewerkers en het creëren van ruimte om te blijven leren en ontwikkelen. Op deze manier blijft Talma Urk stap voor stap bouwen aan duurzame, kwalitatieve zorg die aansluit bij de wensen van cliënten/bewoners en de uitdagingen van de toekomst.

Tot slot zijn wij trots op de ontwikkelingen die wij als organisatie hebben doorgevoerd en op de inzet, betrokkenheid en bevologenheid van onze medewerkers, die iedere dag opnieuw het verschil maken voor onze cliënten en bewoners.

Over Talma Urk

Elke dag zetten onze medewerkers zich met passie in voor onze cliënten. Dat doen we vanuit onze christelijke identiteit. Met wederzijds respect en naastenliefde, slagen we er samen in om elke dag van waarde te zijn voor onze cliënten.

Missie

Wij bieden betrokken en professionele zorg en ondersteuning dichtbij. Dit doen wij vanuit onze christelijke identiteit.

Visie

Betrokken

- Wij kennen onze cliënten en hebben persoonlijke aandacht voor hen. We weten wat belangrijk is in hun leven en hoe zij het leven voort willen zetten vanuit eigenheid en identiteit.
- Wij hebben oog voor de cliënt en voor elkaar. We werken samen en stimuleren elkaar in persoonlijke en professionele ontwikkeling.
- Wij staan midden in de samenleving om de juiste zorg en ondersteuning op de juiste plek aan te bieden.

Professioneel

- Wij bieden tijdelijke en langdurige begeleiding, verzorging, verpleging en behandeling. Dit doen wij bij mensen thuis en op de locaties.
- Wij bieden professionele zorg en welzijn met een individuele benadering vanuit onze christelijke visie op leven en gezondheid. In samenspraak met de cliënt en diens naasten zoeken we naar de zorg, begeleiding en ondersteuning die aansluit bij de manier waarop de cliënt zijn of haar situatie beleeft.
- Wij werken met vakbekwame medewerkers en hebben kennis en kunde passend bij de zorgvragen. Leren en verbeteren staan centraal binnen Talma Urk. We gebruiken elkaars kennis en kwaliteiten. Onze medewerkers zijn innovatief en ondernemend.



Inleiding

Het kwaliteitsbeeld wordt op basis van 5 bouwstenen uit het Generiek Kompas samengesteld. Het kompas geeft de richting aan die we samen maken richting goede kwaliteit van zorg.

Het Generiek Kompas is opgebouwd uit vijf bouwstenen. Dit zijn aanknopingspunten om dagelijks te werken aan kwaliteit en daar zicht op te behouden:

• Bouwsteen 1:	Het kennen van de wensen en behoeften	6
• Bouwsteen 2:	Het bouwen van netwerken	14
• Bouwsteen 3:	Het werk organiseren	20
• Bouwsteen 4:	Leren en ontwikkelen	28
• Bouwsteen 5:	Inzicht in kwaliteit	34

Het kwaliteitsbeeld 2025 is een terugblik en reflectie op bovenstaande bouwstenen. De verkregen informatie uit deze bouwstenen zijn samengevoegd. Het kwaliteitsbeeld geeft aan hoe Talma Urk in ontwikkeling is en welke lerende bewegingen zijn gemaakt.



BOUWSTEEN 1

Het kennen van de wensen en behoeften

Bij bouwsteen 1 zijn we als organisatie voornamelijk bezig met de vraag achter de zorgvraag. Goede zorg begint bij de mens achter de zorgvraag. Wat is écht belangrijk in iemands leven? Daarover zijn wij continu in gesprek. Met cliënten, maar ook diens netwerk. Zodat we samen een compleet beeld schetsen over de wensen en aandachtspunten die dagelijks aandacht vragen. De cliënt zelf staat aan het roer, dat is ons uitgangspunt. Ook wanneer de zorgzwaarte toeneemt. We beperken niet, maar kijken juist samen naar wat wél mogelijk is. Zoals een cliënt die er graag op uit wil en dat met behulp van een tracker veilig kan doen. Periodiek meten we hoe cliënten en hun naasten onze zorg ervaren, zodat we constant kunnen bijsturen. In bouwsteen 5 zijn de ervaringen van 2025 te lezen.

Jaarlijks bespreken wij de persoonlijke wensen tijdens de zorg(leef)plan besprekingen samen met de familie. Maar ook tussentijds, juist in de kleine momenten die van grote waarde zijn, stimuleren wij het open gesprek.

THEMA'S

THEMA 1

Eigen regie komt eerst

THEMA 2

Ontmoetingen in de buurt

THEMA 3

Passende dagbestedingsvoorzieningen



Thema 1

Eigen regie komt eerst

De cliënt staat zélf aan het roer en wij bewegen mee: dat is het uitgangspunt van onze zorg. We maken cliënten bewust van hun eigen cliëntreis en wat daarin mogelijk en wenselijk is. We bespreken daarin vooral wat de cliënt nog zelf kan en wenst. Het Mikzo Kompas en de cliëntreis helpen ons hierbij.

Introductie Mikzo Kompas

Samen de zorg vormgeven, met als uitgangspunt de eigen regie versterken. Dat is waar het Mikzo Kompas ons bij helpt. Deze methodiek volgt een aantal stappen waarin de zorg samen vorm krijgt. We gaan in gesprek met (nieuwe én bestaande) cliënten en bespreken eerst wat zij zelf nog kunnen, waarin familieleden kunnen helpen, welke hulpmiddelen ingezet worden en – als laatste stap – wat wij in de zorg kunnen betekenen. Zo wordt de eigen regie van de cliënt versterkt en werken we samen met het eigen netwerk van de cliënt.

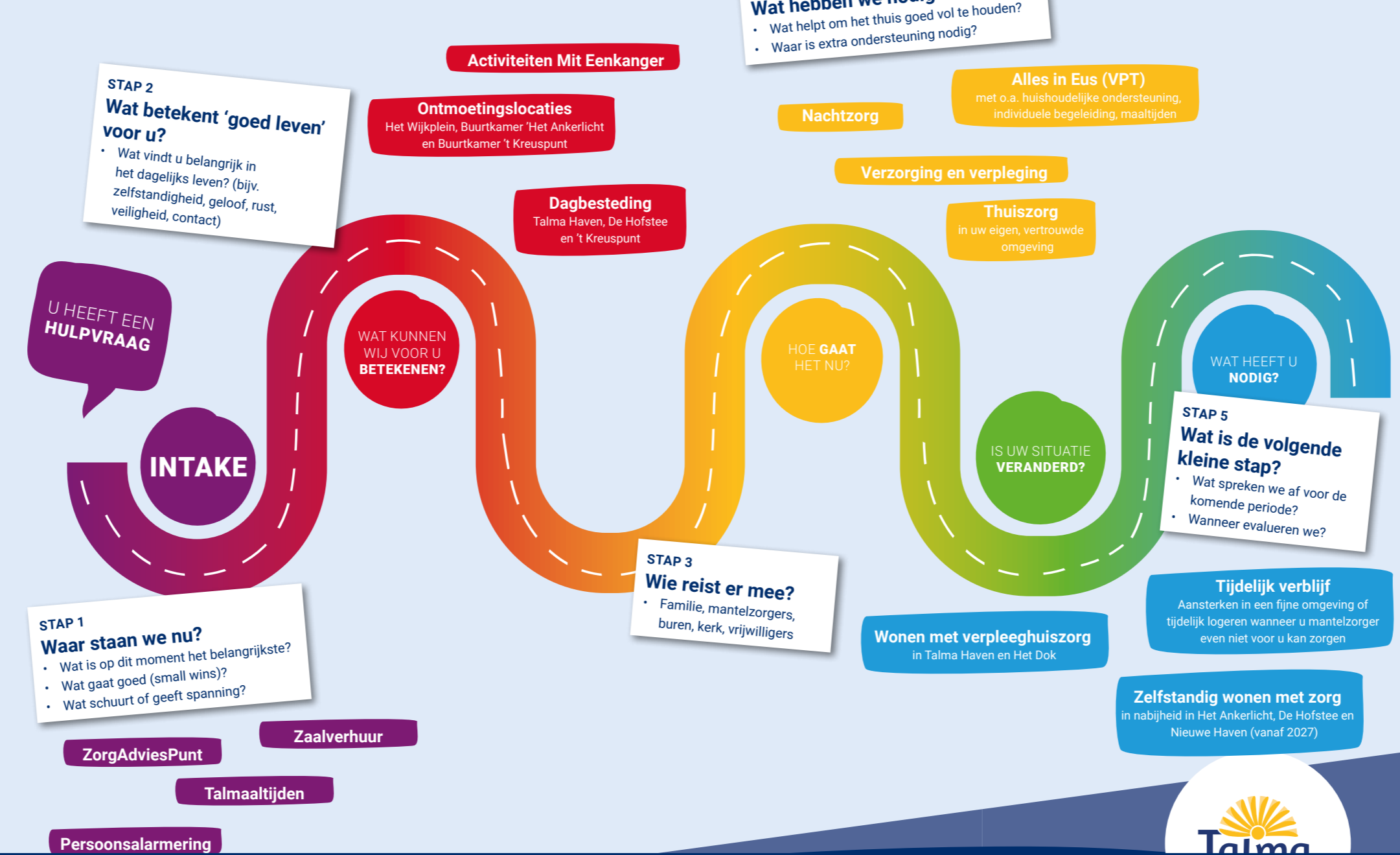
“Het helpt om niet alleen te focussen op wat er nodig is aan zorg, maar juist op wat iemand zélf nog kan en wil”, vertelt Evert Sinke, coördinerend wijkverpleegkundige bij Talma Thuiszorg over de inzet van het Mikzo Kompas. “De cliënt wordt echt in zijn of haar kracht gezet.” In zijn team signaleert Evert een positieve verandering in hoe er naar zorg gekeken wordt en hoe het gesprek met cliënten wordt ervaren. Het netwerk wordt veel bewuster en gericht ingezet. Familie, burens en andere betrokkenen krijgen een duidelijke plek in het geheel. “Hierdoor wordt de zorg meer gedragen en sluit het beter aan bij het dagelijkse leven van de cliënt”, legt Evert uit.

“Wat ik zo sterk vind aan het Mikzo Kompas is dat alles overzichtelijk in kaart wordt gebracht. Het geeft écht richting aan het dagelijkse zorgproces en zorgt ervoor dat we als team dezelfde taal spreken. We werken niet alleen vóór, maar mét de cliënt en diens netwerk samen. Dat maakt de zorg persoonlijker en toekomstbestendig.”
- Evert Sinke, Coördinerend wijkverpleegkundige

Deze reiskaart gebruiken we om samen overzicht te krijgen.

Waar staan we nu? Wat is belangrijk?

En wat is de volgende stap?



De cliëntreis

Het in gesprek gaan over persoonlijke wensen en voorkeuren zien wij niet als een éénmalige momentopname, maar als een constant proces. Ons hulpmiddel 'de cliëntreis' hebben wij in 2025 geïntroduceerd en helpt ons om dit gesprek blijvend te voeren. Wij stimuleren cliënten om gedurende zijn of haar eigen cliëntreis na te blijven denken over de gemaakte afspraken en of die nog wel passend zijn. Tegelijkertijd maken we cliënten bewust van zijn of haar veranderende situatie, zoals wanneer de zorgvraag toeneemt. Wat is in zo'n situatie gewenst of nodig? En wie kunnen daarin van betekenis zijn? Het eigenaarschap ligt hierin bij de client zelf: hij of zij bepaalt, wij bewegen mee. In 2026 gaan we de cliëntreis methodiek verder doorontwikkelen voor de intramurale setting.

“In mijn werk gebruik ik de cliëntreis regelmatig als gesprekstoel. Ik ervaar het als een fijn hulpmiddel dat helpt om het gesprek overzichtelijk te houden. Tijdens het gesprek met de cliënt ligt de gekleurde weg letterlijk tussen ons in. Dat visuele beeld helpt enorm. Het maakt duidelijk dat we samen optrekken en dat niet alles in één keer besloten hoeft te worden. Mensen krijgen ruimte om na te denken over hun eigen reis: wat wil ik, wat past bij mij en wat heb ik nodig als mijn situatie verandert? Dat geeft cliënten rust en duidelijkheid én het ondersteunt het eigenaarschap: zij bepalen de richting, wij bewegen mee.”
- Louise Romkes, Casemanager dementie

Opening ZorgAdviesPunt

Met de opening van het ZorgAdviesPunt is er een laagdrempelig fysiek inlooppunt ontstaan voor mensen die nog geen zorg ontvangen, maar vragen hebben of hun zorgen willen uiten over een naaste. Ook naasten en mantelzorgers zijn hier van harte welkom. Ons team denkt mee en hierdoor kunnen we al in een vroeg stadium preventief te werk gaan en de eigen regie versterken. Het ZorgAdviesPunt is dagelijks geopend tussen 09.00 en 16.00 uur.

Thema 2

Ontmoetingen in de buurt

In 2025 hebben we verschillende voorzieningen opgezet, met een sterke focus op welzijn. Met laagdrempelige voorzieningen helpen we mensen om langer onafhankelijk te blijven van formele zorg. We brengen buurtbewoners met elkaar in contact en werken aan preventie.

Drie nieuwe ontmoetingslocaties geopend

Veel zorgvragen zijn eigenlijk welzijnsvragen. Een praatje, een leuke daginvulling of anderen ontmoeten helpt eenzaamheid voorkomen of verminderen, waardoor mensen langer zelfstandig thuis kunnen blijven wonen. In 2025 openden we drie

nieuwe ontmoetingslocaties om buurtbewoners met elkaar in contact te brengen en zorgcirkels te creëren. Wanneer burens elkaar beter weten te vinden, kunnen ze ook meer voor elkaar betekenen én elkaar versterken. Dit helpt om eenzaamheid te bestrijden en te voorkomen, waardoor de formele zorg zo lang mogelijk kan worden uitgesteld.

Het Wijkplein

In samenwerking met welzijnsorganisatie Caritas hebben wij Het Wijkplein geopend in De Hofstee. Het Wijkplein is er voor mensen uit de buurt en voor mensen die op de wachtlijst voor dagbesteding staan. Op Het Wijkplein is elke maandag- tot en met vrijdagochtend een vrijwilliger aanwezig die activiteiten begeleidt en buurtbewoners ontvangt voor een gezellige ochtend, waarin buurtbewoners elkaar ontmoeten. Vanuit het project 'zorgzame gemeenschappen' is er budget gekomen om Het Wijkplein steviger te positioneren. Er is nagedacht hoe Het Wijkplein een bruisende plek kan worden, waarbij de burens betrokken zijn. Dit krijgt in 2026 een vervolg met een burenavond, waarbij we omwonenden uitnodigen om samen mee te denken over passende activiteiten voor Het Wijkplein.

“ In de buurtkamer van Het Ankerlicht heb ik een bekende van vroeger opnieuw ontmoet. Sindsdien hebben we veel meer contact. Doordeweeks drinken we samen koffie bij Bakker Bart en we bellen elkaar regelmatig. Het is fijn dat ons contact weer is opgebloeid.”
- Bezoeker van buurtkamer Het Ankerlicht

Buurtkamer Het Ankerlicht



Buurtkamer Het Ankerlicht en Buurtkamer 't Kreuspunt

Elke vrijdagochtend zijn onze buurtkamers geopend voor mensen uit de buurt. Hier zijn zij van harte welkom om het samen gezellig te maken, een spelletje te spelen of om gewoon een praatje te maken. Ook organiseren we hier tijdens feestdagen speciale ochtenden, zoals een kerstbrunch. De buurtkamers zijn bewust midden in de wijk geopend, zodat buurtbewoners een fijne voorziening dichtbij hebben. Voor mensen die thuis wonen en niet naar een voorziening gaan, is dit een waardevolle en laagdrempelige toevoeging.

De buurtkamers en Het Wijkplein dragen bij aan 'Zorgzame Buurten' en ondersteunen het concept van 'Community Care', waarbij ouderen vroegtijdig in beeld zijn en in hun eigen leefomgeving worden ondersteund.

Buurtavond (Talma on Tour)

Buurtbewoners meer met elkaar in contact brengen, dat is het doel van onze buurtavonden. De eerste buurtavond in december is door aanwezigen ervaren als een waardevolle en verbindende avond. Het thema dat tijdens deze avond centraal stond was: Hoe zorgen we ervoor dat u straks een goede oude dag beleeft – en wat kunnen jullie als burens hierin voor elkaar betekenen? Het open gesprek tussen buurtbewoners werd hierin gestimuleerd, waarbij praktische ideeën zijn uitgewisseld.

Het is waardevol om te zien dat buurtbewoners bereid zijn om bij te dragen aan een zorgzame gemeenschap. Niet altijd in grote vormen, maar juist in kleine, betekenisvolle bijdragen, zoals een praatje maken, praktische ondersteuning, signaleren wanneer iemand het moeilijk heeft en betrokken blijven met kwetsbare mensen in de wijk.

De buurtavond liet zien dat samenwerking rondom ouderen niet alleen een professionele taak is, maar ook gedragen kan worden door het netwerk en de gemeenschap. Hiermee vormt Talma on Tour een waardevolle stap in het versterken van informele netwerken en het stimuleren van saamhorigheid en omzien naar elkaar. In 2026 wordt een vervolg gegeven aan dit initiatief.



Het Wijkplein in De Hofstee

Collega's van Talma Urk openen dagbestedingslocatie 't Kreuspunt



Thema 3

Passende dagbestedingsvoorzieningen

De vraag naar dagbestedingsvoorzieningen (zowel vanuit de Wmo als vanuit het Volledig Pakket Thuis) neemt toe nu veel mensen langer thuis blijven wonen. Er is veel behoefte aan sociaal contact onder de ouderen op Urk. Het is belangrijk dat de dagbesteding goed aansluit op leeftijd, levensfase en mogelijkheden van onze cliënten. Daarom hebben wij in 2025 twee nieuwe dagbestedingslocaties geopend, waaronder dagbesteding 't Kreuspunt. Met deze locatie bieden wij een waardevolle dag invulling voor mensen die te maken hebben met Niet Aangeboren Hersenletsel of met dementie in de leeftijd tussen 60 en 70 jaar.

Dagbesteding 't Kreuspunt

Waar de focus bij onze andere dagbestedingslocaties vooral op beleving en deelname ligt, met o.a. zang, creatieve activiteiten en gezamenlijke momenten, ligt de focus bij onze nieuwe dagbestedingslocatie 't Kreuspunt vooral op het bieden van een actieve, betekenisvolle en maatschappelijke vorm van dagbesteding. Het versterken van de eigenwaarde en zingeving, het stimuleren van interactie en samenwerking en het zo lang mogelijk actief blijven deelnemen aan de samenleving staat centraal. Het activiteiten aanbod bestaat uit productieve werkzaamheden, zoals het maken van handgemaakte producten voor verkoop, maatschappelijke activiteiten in en rondom Talma Urk en sociale activiteiten zoals het runnen van een ontmoetingscafé. Alle activiteiten worden afgestemd op de belastbaarheid en interesses van de deelnemers, met als doel hen actief, betrokken en van betekenis te laten blijven.

Deze dagbestedingsgroep is er specifiek voor deelnemers tussen de 60 en 70 jaar met de diagnose dementie, NAH of VG. De dagbesteding vindt plaats in een kleinschalige, veilige setting met een vaste structuur en professionele begeleiding.



Reflectie

Het kennen van de wensen en behoeften is een continu proces. In 2025 is veel aandacht geweest voor nieuwe hulpmiddelen die ons helpen om de zorg samen en persoonsgericht vorm te geven en het open gesprek te blijven voeren. Deze hulpmiddelen worden positief ontvangen door medewerkers en cliënten. Nu is het belangrijk om dit een vervolg te blijven geven.

Vooruitblik

In het nieuwe jaar zal er meer aandacht zijn voor de verdere implementatie van het Mikzo Kompas, het ecogram en Familienet, zodat het écht onderdeel wordt van het dagelijkse zorgproces. Ook bestaande hulpmiddelen die al in gebruik zijn – zoals ons eigen ontwikkelde levensboek – wordt herzien. Dit boek wordt wisselend ingevuld. Verder gaan we de cliëntreis verder doorontwikkelen voor onze intramurale woonzorglocaties.

We blijven ons ook in 2026 inzetten om een goede aansluiting met onze cliënten te vinden, waarin de focus ligt op het versterken van de eigen regie.



BOUWSTEEN 2

Het bouwen van netwerken

Bij bouwsteen 2 zijn we als organisatie bezig met het versterken van het informele netwerk van de client. Op Urk is gemeenschapszin diepgeworteld: inwoners vinden het normaal om naar elkaar om te kijken. Deze sterke verbondenheid vormt de basis voor onze organisatie, waar we samen met familie, naasten, vrijwilligers en andere organisaties samenwerken om écht verschil te maken in de dagelijkse zorg van onze cliënten. Voor en mét elkaar: met dat uitgangspunt werken we binnen én buiten onze organisatie samen.

THEMA'S

THEMA 1
Samenwerking
met familie en naasten

THEMA 2
Samenwerking buiten
onze organisatie

Thema 1

Samenwerking met familie en naasten

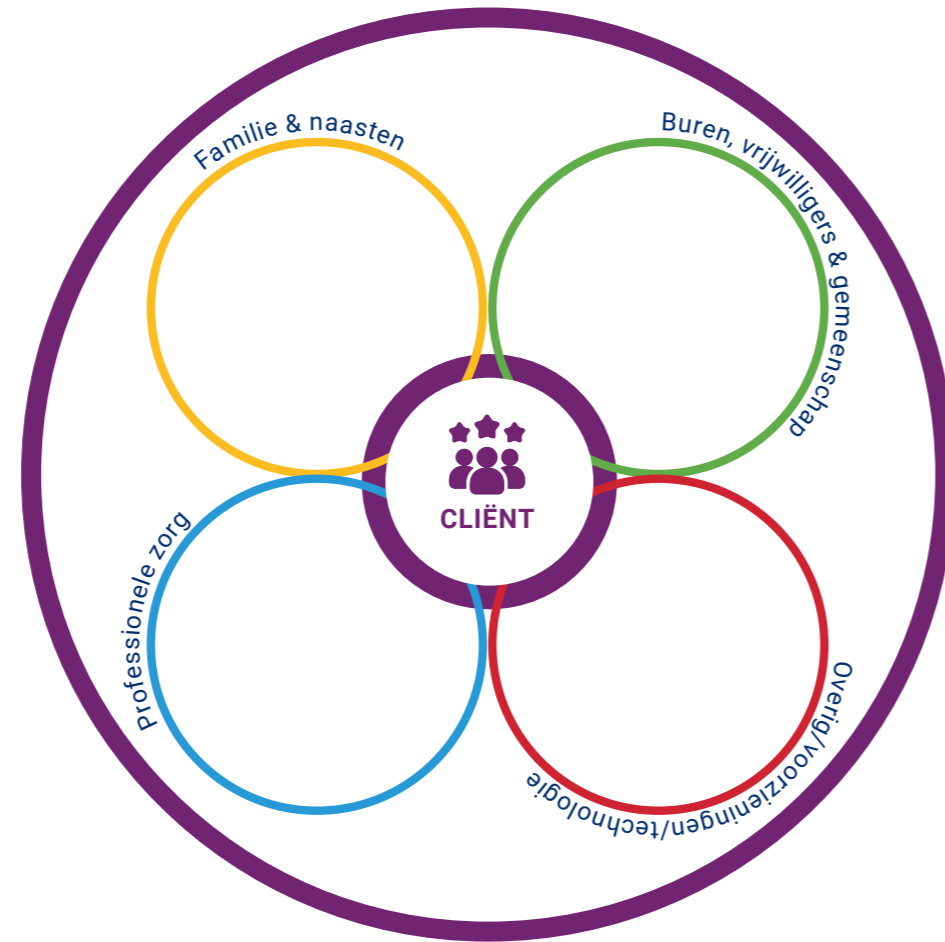
Samen zorgen met familie en naasten vergroot het welzijn en de zelfredzaamheid van ouderen. Een goede samenwerking met de familie en naasten van onze cliënten maakt al langer deel uit van onze zorgverlening. In 2025 kreeg dit gerichte aandacht door hier – met behulp van diverse initiatieven en hulpmiddelen – nóg meer vorm aan te geven. Juist voor de intramurale setting is het van belang om familieleden goed mee te nemen in de dagelijkse zorg. Met als doel om het gewone leven na opname voor te blijven zetten. We willen dat er zo min mogelijk verandert wanneer een cliënt vanuit de thuissituatie naar één van onze intramurale locaties verhuist. Er is een werkgroep aangesteld die heeft verkend hoe familie en het netwerk beter en meer betrokken kunnen worden bij de dagelijkse zorg en ondersteuning. Dit heeft geleid tot nieuwe initiatieven die ons helpen om nog beter samen te werken.

Ecogram

Met de introductie van het ecogram hebben wij een handig hulpmiddel om het netwerk van een cliënt goed in kaart te brengen. Maar ook om de rollen van de verschillende betrokkenen daarin af te stemmen. Zo helpt het ecogram ons om de zorg en ondersteuning samen vorm te geven met de cliënt en zijn of haar netwerk. Er is hierin veel aandacht voor wat de cliënt zelf wil: de cliënt staat zelf aan het roer.

Het ecogram is in het najaar van 2025 geïntroduceerd via een leerzame kick-off middag rondom familieparticipatie voor onze medewerkers. Daarin zijn duidelijke afspraken gemaakt hoe we vervolgens met het ecogram gaan werken. Het ecogram wordt standaard bij elke nieuwe cliënt ingevuld. Naast het inzichtelijk maken van het netwerk van een cliënt, is er aanvullend een weekplanning waarin de concrete afspraken en verantwoordelijkheden worden vastgelegd. De gemaakte afspraken worden vervolgens in het zorgleefplan verwerkt.

Medewerkers die met het ecogram werken geven aan dat het waardevolle inzichten oplevert en het gesprek met cliënten en familie op gang wordt geholpen. Voor 2026 ligt de focus op het verder borgen van het ecogram in werkprocessen en op het maken van duidelijke, organisatie brede afspraken over het gebruik en evaluatie.



Familieavonden

In 2025 is beleid ontwikkeld voor het organiseren van familiebijeenkomsten. Wij organiseren deze bijeenkomsten minimaal één keer per jaar en zetten altijd een thema centraal. De invulling en frequentie van deze bijeenkomsten verschilde per locatie en team, dat leidde tot een wisselende mate van betrokkenheid van familieleden. Met het nieuwe beleid willen we hier meer uniformiteit en duidelijkheid in scheppen.

Vanaf 2026 wordt gewerkt volgens deze nieuwe beleidsafspraken, met als uitgangspunt dat elk familielid minimaal één keer per jaar wordt uitgenodigd voor een familiebijeenkomst. Hiermee willen wij de dialoog met familie versterken en hen beter betrekken bij ontwikkelingen binnen de zorg en ondersteuning.

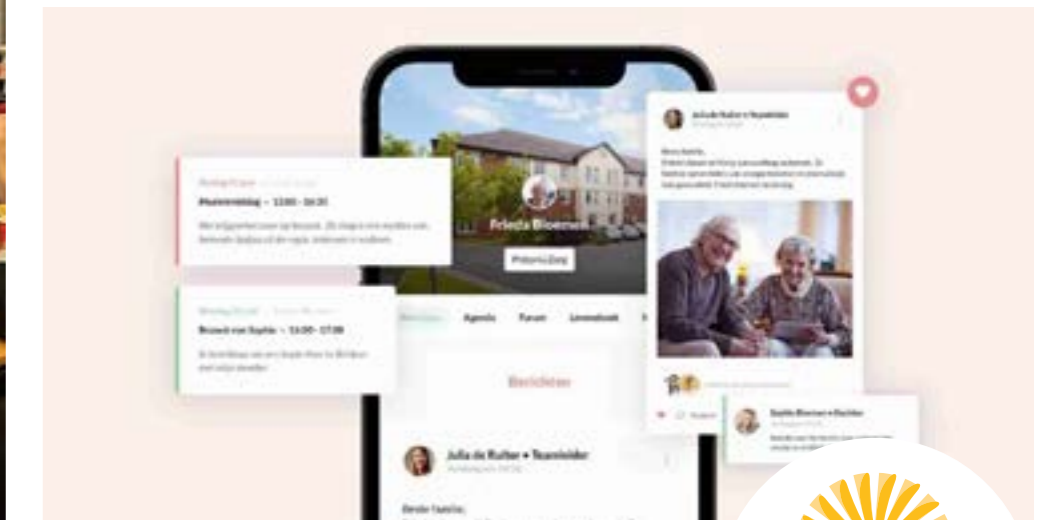


Via Familienet leg je heel makkelijk contact met familieleden. Het vergroot de betrokkenheid en helpt om familieleden actiever mee te laten doen. Mooi voorbeeld is onze oproep om mee te helpen tijdens een lichtjesroute langs mooi versierde huizen op Urk. Familieleden boden al snel hun hulp aan en zo konden we dit uitje daadwerkelijk organiseren voor onze bewoners, die hier zichtbaar van genoten. Wat mooi om dit samen te doen!"

- Nelleke Kramer, Welzijnsmedewerker locatie Het Dok

Familienet

Het afgelopen jaar hebben wij op drie huiskamers in onze intramurale woonlocaties een proef gedaan met het gebruik van de app Familienet; een veilige 'sociale media' omgeving. Zowel familieleden als medewerkers reageerden enthousiast over deze vorm van digitale communicatie. Op basis van de positieve ervaringen, is besloten de proef om te zetten naar implementatie van Familienet naar alle intramurale afdelingen en de dagbestedingsgroepen. Dit communicatiemiddel helpt ons om beter in contact te staan met familie en hen actiever te betrekken bij de dagelijkse zorg. In 2026 vindt een verdere implementatie van Familienet plaats.



Samenwerkingen buiten onze organisatie

Zowel binnen als buiten onze dorpsgrenzen werken wij actief samen met andere zorgorganisaties en zijn wij actief in verschillende netwerken, waarin wij kennis ophalen en nieuwe mogelijkheden verkennen.

Behandeldienst

Voor de behandeldienst zijn wij in 2025 een samenwerking gestart met Zorggroep Oude en Nieuwe Land (ZONL). Deze samenwerking zetten wij ook in het nieuwe jaar door. Samen doen, wat samen kan is hierin de gedeelde gedachte.

In het nieuwe jaar krijgt deze samenwerking een verder vervolg door ook te onderzoeken welke plaats de verpleegkundige kan innemen bij de behandeldienst, om zo de druk op de schaarse behandelaren te verminderen. Ook gaan we samen het AET (Ambulant Expertise Team) doorontwikkelen en gaan we onderzoeken hoe de samenwerking in de eerste lijn verbeterd kan worden.

Transmurale zorgbrug

De samenwerking met regionale ziekenhuizen versterken en de overgang van patiënten uit het ziekenhuis naar huis zo soepel mogelijk laten verlopen: dat is het doel van het project 'transmurale zorgbrug'. Ook willen we de samenwerking met huisartsen op Urk versterken. Met Talma Thuiszorg willen we beter in beeld zijn bij beide partners, zodat patiënten uit Urk thuis kunnen herstellen en heropname wordt voorkomen. In 2025 zijn de huisartsen van Urk bezocht en is nagedacht hoe Talma Thuiszorg beter in beeld kan komen bij regionale ziekenhuizen. In 2026 krijgt dit een verder vervolg.

Gezamenlijke projecten in de regio

Samen met andere VVT-partners in Flevoland werken we in de regio samen aan innovatie, verbetering en transformatie van zorg, waarmee we aansluiten bij de doelen van het Integraal Zorgakkoord. De focus in deze samenwerking ligt vooral op kennisuitwisseling. Zo leren we van en mét elkaar. Ons gezamenlijke doel is passende en toekomstbestendige zorg, waarbij de beweging wordt gemaakt van zorg naar gewoon leven.

Wij zijn aangesloten bij de volgende projecten:

- ✓ **Reablement (de kracht van de mantelzorger):** Door mantelzorgers in hun kracht te zetten, versterken we de samenwerking voor duurzame en passende zorg
- ✓ **Medicijndispenser:** Binnen dit project verkennen wij of en voor welke intramurale cliënten de inzet van een medicijndispenser passend is
- ✓ **Centrale woningtoegang:** Van diverse eigen systemen voor toegang tot wooncomplexen, naar één gezamenlijk systeem. Die mogelijkheid verkennen we samen met Coloriet en Woonzorg Flevoland
- ✓ **Anders Werken in de Zorg:** Binnen dit project bundelen organisaties hun krachten om veelbelovende technologieën gezamenlijk te onderzoeken, te implementeren en waar mogelijk op te schalen. Door regionaal samen te werken delen we kennis, ervaringen en investeringen.
- ✓ **Zorgzame gemeenschappen:** Buren meer met elkaar in contact brengen om de zelfredzaamheid te vergroten, dat is het doel van het project 'Zorgzame gemeenschappen'.

Reflectie

Al langer zetten wij ons in om een goede samenwerking met familieleden en het netwerk van onze cliënten te stimuleren. In 2025 kreeg dit nog meer aandacht. De nieuw geïntroduceerde hulpmiddelen helpen ons om deze samenwerking nóg beter te stimuleren. De eerste ervaringen – zowel van medewerkers, cliënten en hun naasten – zijn positief. Wel vraagt het verdere aandacht om deze hulpmiddelen in het komende jaar verder te implementeren.

Vooruitblik

Een goede samenwerking met familieleden krijgt in 2026 verder vorm door mantelzorgers in hun kracht te zetten. Dit gaan we o.a. doen door in 2026 workshops aan te bieden en diverse e-learnings via het online leerplatform Reinhelpt. Zo krijgen mantelzorgers meer praktische handvatten om een naaste thuis te ondersteunen. Ook gaan we aan de slag met de verder implementatie van de nieuw ingezette hulpmiddelen en initiatieven, zodat zij onderdeel worden van het dagelijkse zorgproces.



THEMA'S

THEMA 1
Digitalisering

THEMA 2
Personeelsplanning

THEMA 3
Duurzame inzetbaarheid

THEMA 4
Doorontwikkeling Volledig
Pakket Thuis (VPT)



BOUWSTEEN 3

Het werk organiseren

In bouwsteen 3 kijken we als organisatie hoe we het werk anders kunnen organiseren, terwijl we onze hoge standaard van kwaliteit van zorg blijven behouden. Onze organisatie is de afgelopen jaren sterk gegroeid en veranderd. We bewegen mee met de ontwikkelingen uit de zorg met als gezamenlijke doel om goede zorg te kunnen blijven bieden, zowel nu als in de toekomst. Dat vraagt om een groot aanpassingsvermogen van onze medewerkers die elke keer weer meebewegen. Met grote bevologenheid hebben we samen in 2025 mooie stappen gezet.

Thema 1

Digitalisering

Onze organisatie is de afgelopen jaren sterk gegroeid. We merken dat ons ICT-landschap niet langer aansloot bij onze ambities. Daarom hebben we in 2025 onze digitale werkomgeving volledig vernieuwd. Gebruiksgemak en informatiebeveiliging stonden hierbij centraal. Dankzij deze vernieuwing beschikken we nu over moderne, toekomstbestendige systemen die onze medewerkers beter ondersteunen in hun werk.

Vernieuwde digitale werkomgeving

Een goede ICT basis is van groot belang en dient als uitgangspunt voor verdere innovatie. Begin 2025 is daarom het netwerk vernieuwd en kan er binnen alle locaties digitaal gewerkt worden in een beveiligde digitale werkomgeving. Vanuit ons vernieuwde intranet en startportaal Jet (Jij en Talma), loggen medewerkers één keer in tijdens de werkdag en zijn zij vanuit de Single Sign On' principe gedurende de hele werkdag automatisch ingelogd op alle werksystemen. Dit zorgt voor meer efficiënte tijdens de werkdag. In het startportaal Jet komt alles samen. Medewerkers misten een plek waar alle informatie samenkomt, daar heeft Jet verandering in gebracht. Nieuws, werkapplicaties, protocollen en alle praktische informatie is nu allemaal op één plek te vinden. Op de verschillende pagina's in Jet is belangrijke informatie voor collega's snel vindbaar, zoals een overzicht van alle beschikbare zorgtechnologieën binnen onze organisatie. Aanvullend zijn ook verouderde apparaten vervangen waardoor er nu een goede ICT basis is voor verdere ontwikkelingen.

De toegankelijkheid van Jet blijft een aandachtspunt. Toegang is namelijk alleen via een werkapparaat mogelijk, maar niet iedere werknemer beschikt over een werktelefoon. Er wordt met gedeelde apparaten gewerkt en nagedacht hoe we Jet beter beschikbaar kunnen maken. Ook is Jet nog niet voor elke medewerker onderdeel van de werkdag. In 2026 gaan we deze punten evalueren.

Even voorstellen: Jet!



Talmaaltijden

Onze maaltijdservice 'Tafeltje Dekje' groeit. Dagelijks genieten circa 300 mensen van een vers bereide maaltijd uit onze eigen keuken. Om deze groei te ondersteunen en het werk in de keuken efficiënter te maken, is een stap gezet in het digitaliseren van onze maaltijdservice met Talmaaltijden: een eigen ontwikkelde applicatie voor het inventariseren van de menukeuzes. Dat betekent een heel nieuwe werkwijze. Met de digitalisering van onze maaltijdservice stappen we af van de papieren keuzeformulieren, waarvan het verwerken ons veel tijd kost.



We zijn het systeem nog uitvoerig aan het testen en hebben al een eerste proef gedraaid in onze locaties. Het is de bedoeling dat thuiswonende cliënten hun menukeuze in 2026 zelf doorgeven aan ons via Talmaaltijden. Wij gaan onze cliënten hier zo goed mogelijk in ondersteunen. Het voordeel van Talmaaltijden is dat het minder foutgevoelig is, we minder hoeven te printen en het ons veel tijd gaat schelen, waardoor verdere groei van onze maaltijdservice mogelijk is."

Inzet zorgtechnologie:

Thelma en HiCare oproepsysteem

De inzet van zorgtechnologie speelt een steeds belangrijke rol in onze organisatie. Door technologische innovaties kunnen zorgprocessen efficiënter worden ingericht, terwijl tegelijkertijd de kwaliteit van zorg en de zelfstandigheid van bewoners en cliënten wordt vergroot.

In de thuiszorg is het gebruik van een automatische medicijn dispenser (Medido) inmiddels heel gangbaar. Maar in onze intramurale locaties ligt de verantwoordelijkheid voor medicijnverstrekking nog bij onze zorgmedewerkers. In 2025 is een pilot geweest met medicijn dispenser Thelma om te onderzoeken of en onder welke voorwaarden de inzet van medicijn dispensers binnen de intramurale setting passend is. De pilot heeft waardevolle inzichten opgeleverd. Hoewel het systeem goed functioneert, is er binnen onze huidige intramurale context geen duidelijke tijdwinst of verhoging van werkplezier. Om deze redenen is afgezien van verdere implementatie binnen onze intramurale woonlocaties.

Daarnaast is er in 2025 een nieuw HiCare zusteroproepsysteem geïmplementeerd. Dit is een verbetering ten aanzien van het oude systeem, omdat meldingen rechtstreeks binnenkomen op de werktelefoons van medewerkers i.p.v. op één enkele pieper telefoon. HiCare biedt veel mogelijkheden die in 2026 geïnventariseerd en geïmplementeerd worden.



Thema 2

Personeelsplanning

Niet alles is een zorgvraag: met dat uitgangspunt zijn in 2025 stappen gezet om de personeelsplanning anders in te richten. Van klinisch werken, naar meer welzijnsdenken. Het welzijn van de cliënt is leidend.

Meer welzijn voor meer rust

‘Hoe creëren we meer rust en meer welzijn in de huiskamer en wat is daarvoor nodig?’ Met die vraag is in 2025 een audit gestart om te begrijpen waarom er bij een aantal bewoners sprake is van onbegrepen gedrag in onze kleinschalige woongroepen in Talma Haven. Daarnaast is de situatie in intramurale woonlocatie Het Dok en de analyse geëvalueerd, omdat deze problemen daar minder spelen. Op basis van de audit is naar voren gekomen dat bewoners behoefte hebben aan dat er constant een medewerker aanwezig is op de huiskamer. Dit geeft bewoners een veilig gevoel, vermindert de prikkels en voorkomt onrust.

Na een brainstormsessie en aan de hand van de uitkomsten van de audits, is een ideaalbeeld opgesteld waarin we welzijn leidend willen laten zijn. In 2025 is de aangepaste personeelsplanning hiervoor uitgewerkt, met o.a. meer welzijnsmedewerkers op de huiskamer om zo beter aan te sluiten bij de wensen van onze cliënten voor een waardevolle dag invulling. Ook in de avonden en weekenden zal er elke dag een vaste welzijnsmedewerker aanwezig zijn op de huiskamers. Dit betekent vanaf 2026 een andere inzet van onze welzijnsmedewerkers. Het heeft daarnaast ook gevolgen voor de grotere groepsactiviteiten: welke activiteit past bij welke bewoners en waarom? Dit wordt in het nieuwe jaar uitgewerkt.

Pilots rondom teamsamenstelling

In intramurale woonlocatie Het Dok is in 2025 gestart met een pilot rondom teamsamenstelling en de verdeling van de bewoners. Door een veranderende zorgzwaarte en doelgroep, sloten de teams niet meer goed aan bij de behoefte en was bijstelling nodig. Er is een andere teamverdeling gemaakt die beter aansluit op de behoefte van de bewoners van Het Dok en de expertise die daarvoor nodig is en creëert ook minder ‘loopbewegingen’ bij de medewerkers.

Eerdere situatie:	Nieuwe situatie:
✘ Eén medewerker overdag aanwezig op huiskamer, maar ondersteunt ook bij zorghandelingen en gaat dan van de groep af	✔ Eén medewerker blijft constant aanwezig op de huiskamer. ✔ Elke huiskamer heeft een eigen welzijnsmedewerker ✔ Ook in de avonden en in het weekend is er een vaste medewerker aanwezig op de huiskamer
✘ Gezamenlijke groepsactiviteiten in de hal/restaurant	✔ Meer passende activiteiten. Per cliënt wordt gekeken welke activiteiten passend zijn

Thema 3

Duurzame inzetbaarheid

Wij willen als organisatie een bijdrage leveren aan duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Daarom zijn we in 2024 gestart met het vitaliteitsprogramma Talma Vitaal. Onder deze noemer organiseren we activiteiten die gericht zijn op samenwerking, gezondheid en verbinding en daardoor bijdragen aan vitaliteit en duurzaam inzetbaar zijn en blijven.

In 2025 ontvingen we een subsidie van ruim € 40.000,- om dit initiatief een boost te geven. We gebruikten deze subsidie onder andere voor trainingen aan onze leidinggevenden, sportieve evenementen en kookworkshops gericht op gezonde voeding. Daarnaast introduceerden we een kortingsregeling voor de sportschool, werden er werkplekspoorsten opgesteld voor kantoorpersoneel en konden medewerkers diverse informatieve webinars volgen op het gebied van vitaliteit en gezondheid.





Thema 4

Doorontwikkeling VPT

Met Volledig Pakket Thuis – door ons ‘Alles in Eus’ genoemd – spelen wij in op de groeiende wens van ouderen om zo lang mogelijk zelfstandig thuis te blijven wonen. Vanuit de reablement werkwijze bieden onze thuiszorgmedewerkers passende hulp en ondersteuning, waarin de eigen regie en kracht van cliënten centraal staat. Dit helpt cliënten om zo lang mogelijk zelfstandig thuis te blijven wonen.

SPG-routes

In 2025 is een SPG-team (Samen Persoons Gericht) gestart als pilot om persoonsgerichte zorg concreet vorm te geven voor thuiswonende cliënten. Niet de zorgvraag, maar het welzijn van de cliënt is leidend binnen dit team. Er wordt gewerkt met kleine teams en vaste medewerkers die langs gaan bij cliënten die te maken hebben met cognitieve problematiek, chronische aandoeningen of een verhoogd risico op achteruitgang hebben. Tijdens deze SPG-routes is er meer tijd en aandacht voor de cliënt. Dit zorgt voor rust, reinheid en meer regelmaat waardoor cliënten langer thuis kunnen blijven wonen. De eerst ervaringen zijn positief en we zijn inmiddels uitgebreid naar drie routes. In 2026 blijven we dit doorzetten.

Het SPG-team heeft een belangrijke rol in vroegtijdig signaleren van veranderingen in gezondheid, functioneren en het welzijn van kwetsbare ouderen. Door hier vroegtijdig op in te spelen, kan passende begeleiding en ondersteuning worden ingezet.

Uitbreiding individuele begeleiding

Een waardevolle ontwikkeling van ons Volledig Pakket Thuis: naast huishoudelijke ondersteuning, zetten onze huishoudelijke zorg medewerkers zich sinds 2025 ook in voor individuele begeleiding. Met de gerichte scholing ‘Activerende ondersteuning bij cliënten thuis voor huishoudelijke medewerkers’ leerden onze medewerkers hoe zij positieve gezondheid toepassen, een bijdrage leveren aan een waardevolle dag, passend kunnen communiceren door te luisteren, aan te moedigen, te motiveren en te activeren en hoe zij kunnen ondersteunen bij mobiliteit en bij eten en drinken.

Deze ontwikkeling is een mooie toevoeging aan ons Volledig Pakket Thuis en met name waardevol voor cliënten voor wie reguliere dagbesteding niet passend is. Met behulp van individuele begeleiding is er meer aandacht voor het welzijn van thuiswonende cliënten. Er is daarnaast ondersteuning bij het vergroten van de zelfredzaamheid.

Reflectie

In 2025 zijn belangrijke stappen gezet waarmee we verder bouwen aan onze organisatie. Er ligt nu een goede basis waarop verdere groei en ontwikkeling mogelijk is. De vele veranderingen vragen veel van onze medewerkers en daar mogen we kritisch op zijn. Welke ondersteuning hebben zij nodig, wanneer gaan we te snel, en hoe zorgen we voor blijvende verandering?

Vooruitblik

Onze organisatie is de afgelopen jaren sterk gegroeid. Daarom is het goed om kritisch te zijn op processen en hoe samenwerking binnen onze organisatie versterkt kan worden. In 2026 gaan we hier samen met een organisatieadviesbureau mee aan de slag. We willen samen de koers voor de toekomst uitstippelen, de interne samenwerking versterken en duidelijkheid scheppen in de verantwoordelijkheden die daarbij horen. Wij geloven dat dit ons helpt om nóg beter voorbereid te zijn op toekomstige ontwikkelingen.

THEMA'S

THEMA 1

Ontwikkeling leiderschap

THEMA 2

Jaarthema communicatie
en samenwerking

THEMA 3

Visie op leren
en ontwikkelen



BOUWSTEEN 4

Leren en ontwikkelen

In bouwsteen 4 wordt gekeken hoe naast de trainingen en e-learningen die al ingezet worden we op andere wijze kunnen leren en ontwikkelen. Als lerende organisatie vinden wij het belangrijk om continu te blijven leren en te ontwikkelen. Dat doen wij met behulp van intervisies, moreel beraad, interne audits, maandthema's, trainingen en e-learningen via TalmaLeert! en door deel uit te maken van verschillende kennisnetwerken. Steeds met hetzelfde doel voor ogen: de kwaliteit van onze zorg continu verbeteren.

Thema 1

Ontwikkeling leiderschap

Er is het afgelopen jaar veel aandacht geweest voor de ontwikkeling van leiderschap binnen onze organisatie. Met als doel om teamleiders en het managementteam beter in hun kracht te zetten en verandering mogelijk te maken.

Om wendbaar en toekomstgericht te blijven, hebben wij ervoor gekozen om verantwoordelijkheden lager in de organisatie te leggen. Dit proces begint bij leidinggevend, omdat zij de sleutel zijn in het delegeren van bevoegdheden en het creëren van een cultuur waarin medewerker eigenaarschap kunnen nemen. Wij geven leidinggevend de ruimte om vanuit hun rol verantwoordelijkheid te nemen voor resultaten. Dat vraagt om leiderschap dat gericht is op de toekomst, openstaan voor verandering en oog heeft voor de mensen.

Mensen die leiden vervullen een belangrijke voorbeeldrol en moeten daarom ook permanent werken aan persoonlijke ontwikkeling en mentale vitaliteit. In het kader hiervan is er in juni 2025 een leiderschapsinspiratiedag voor leden van het managementteam en teamleiders georganiseerd, met als onderwerp Krachtig leiderschap door professionele gesprekken. Ook hebben beide zorgmanagers de opleiding Management in de zorg bij Nijenrode met goed gevolg afgerond. In 2025 is, in samenwerking met Christelijke Hogeschool Ede, voor teamleiders een leiderschapsontwikkeltraject ontwikkeld die in 2026 van start gaat.



Thema 2

Communicatie en samenwerking

Een goede samenwerking begint met heldere communicatie. Dat is niet alleen voor de medewerkers onderling belangrijk, ook in de samenwerking met familieleden. Daarom stond 2025 in het teken van ons jaarthema 'Communicatie en samenwerking'.

Scholingen

Er waren diverse trainingen afgestemd op communicatie en samenwerking en alle medewerkers volgden de e-learning 'Goed in gesprek' om praktische handvatten te krijgen. Verder zijn er (online) trainingen gevolgd op het gebied van verpleegkundig leiderschap en communicatie in de teams. Ook hebben enkele medewerkers een training ACP-gespreksvoering gevolgd van Netwerken Palliatieve Zorg (NPZ). Zij hebben hun kennis in de teams gedeeld.

Training Softskills

Onze medewerkers ervaren een hecht teamgevoel. Dat is positief voor de onderlinge verbondenheid en de sfeer in het team, maar het nadeel is dat medewerkers het lastig kunnen vinden om elkaar aan te spreken. Terwijl juist feedback en communicatie zo belangrijk zijn om samen te leren en te ontwikkelen.

Om een feedbackcultuur te stimuleren, hebben intramurale collega's van Talma Haven de training 'Softskills' gevolgd. Deze training is specifiek aan de hand van onze eigen wensen samengesteld en afgestemd op onze medewerkers. Met onderwerpen als goede communicatie onderling, het belang van goed luisteren en hoe je feedback aan elkaar geeft.

Jaarthema familieparticipatie

Elk jaar kiezen we een jaarthema dat het hele jaar centraal staat. In 2025 was het jaarthema 'familieparticipatie'. Samen dachten we na hoe we een goede samenwerking in de zorg met familieleden beter kunnen stimuleren. Er werd kennis opgehaald, gerichte scholingen aangeboden en met een kick-off werd het thema breed verspreid in onze organisatie waarbij diverse workshops zijn aangeboden. In het nieuwe jaar krijgt dit thema een vervolg door hier gedurende het jaar aandacht aan te besteden en de bijbehorende hulpmiddelen verder te implementeren in het dagelijkse zorgproces. In 2026 krijgt dit jaarthema een vervolg.





Thema 3

Leren en ontwikkelen

De zorgsector vraagt ons om constant mee te bewegen en mee te ontwikkelen met alle veranderingen, zowel nu als in de toekomst. Dat vraagt om een omgeving waarin leren en ontwikkelen de ruimte krijgt.

Video-observaties

In één van onze kleinschalige woongroepen in intramurale woonzorglocatie Talma Haven was sprake van een lastige groepsdynamiek. In reactie hierop, zijn we aan de slag gegaan met video-observaties, zodat we daadwerkelijk konden zien wat er gebeurt. De video-observaties hebben ons waardevolle inzichten opgeleverd die met elkaar zijn besproken. Er wordt in het vervolg betere opgelet op bepaalde signalen van bewoners en wat de juiste reactie hierop is. We zoeken naar nieuwe methoden om te blijven leren en ontwikkelen. De video-observaties zijn hier een goed voorbeeld van. Er is in het team veel geleerd van deze aanpak.

Visie op leren en ontwikkelen

Onze medewerkers maken het verschil in het leven van onze cliënten en bewoners en daarom willen wij hen optimaal faciliteren in hun werk. Wij hebben onszelf als doel gesteld om een leeromgeving te ontwikkelen waarin medewerkers continu leren en ontwikkelen. Met als doel professionele en gekwalificeerde medewerkers, waarmee onze zorgorganisatie steeds beter wordt.

Er is binnen onze organisatie veel aandacht voor leren en ontwikkelen, maar een heldere visie ontbrak nog. Daarom is in 2025 gestart met het uitwerken van een visie die gericht is op het 'leren en ontwikkelen' van medewerkers. Deze visie helpt ons om op strategisch niveau de juiste lange termijn keuzes te maken op het gebied van ontwikkeling, scholing en opleiding. Dit omvat meer dan alleen het aanbieden van scholing en opleiding. Met 'leren en ontwikkelen' zetten we in op een breder perspectief; het omvat alle activiteiten die erop gericht zijn om medewerkers te laten leren en zich te ontwikkelen in relatie tot Talma Urk.

Van ons als organisatie vraagt dit dat het leren en ontwikkelen van medewerkers mogelijk te maken, te stimuleren en faciliteren. Van onze medewerkers vraagt het dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun professionele ontwikkeling en 'eigenaar' is van zijn of haar eigen leerproces. Dit houdt o.a. in dat medewerkers investeren in het bijhouden van hun eigen vakkennis en -vaardigheden en hun eigen professionaliteit.

Reflectie

Leren en ontwikkelen is een continu proces dat vraagt om een verdere borging. We stimuleren onze medewerkers actief om zich te blijven ontwikkelen. Wat gebeurt er met de opgedane kennis en hoe houden we dit levend? Hoe wordt kennis binnen de organisatie met elkaar gedeeld, zodat iedereen hiervan profiteert? Implementatie is belangrijk en verdient aandacht.

Vooruitblik

We gaan er steeds meer naartoe dat leren ook werken is, en werken bij leren hoort. Het strategisch leerbeleid, dat onderdeel is van onze visie op leren en ontwikkelen, zal in het nieuwe jaar worden afgerond. Dit geeft ons een goede basis om op verder te gaan. Ook zal er meer aandacht zijn voor ons eigen leerplatform TalmaLeert! Het platform zal beter worden gestructureerd. We hebben daarnaast de wens om niet alleen onze zorgmedewerkers, maar alle medewerkers van Talma Urk toegang te geven tot TalmaLeert! Zodat er voor alle medewerkers de mogelijkheid is om te blijven leren en ontwikkelen. Voor nieuwe medewerkers wordt het onboardingsprogramma verbeterd, zodat zij een nog warmere start binnen onze organisatie hebben.



BOUWSTEEN 5

Inzicht in kwaliteit

Met het in 2024 geïntroduceerde 'Generiek Kompas' werken we constant aan een hogere kwaliteit van zorg. Dit jaar vormden de bouwstenen voor het eerst ook de basis van de jaarplannen. Ook signalen die we ontvangen en het analyseren van de MIC meldingen helpt ons om constant met elkaar te leren, ontwikkelen en te werken aan een nóg hogere kwaliteit van zorg.

THEMA'S

THEMA 1
Inspectiebezoek
en audits

THEMA 2
Cliënttevredenheid

THEMA 3
Medewerkerstevredenheid

Thema 1

Inspectiebezoek en audits

In 2025 ontvingen we reguliere inspectiebezoeken en rondden we de tussentijdse PREZO audit met positief resultaat af. We zijn trots op de mooie complimenten die wij ontvingen en die onze hoge kwaliteit van zorg bevestigen.

Tussentijdse PREZO audit

In mei 2025 kwam een auditor van PREZO langs voor de tussentijdse audit. De audit werd positief afgesloten. Uit de rapportage komt naar voren dat cliënten en bewoners persoonsgerichte zorg ontvangen. De informatie en communicatie zijn goed op orde, ook de veiligheid is gegarandeerd. Er wordt ingezet op veranderingen om zorg en ondersteuning haalbaar en betaalbaar te houden. De cliëntreis staat centraal, eigen regie en zelfredzaamheid worden gestimuleerd en community care wordt aangemoedigd. Met name in de thuiszorg zijn deze ontwikkelingen goed zichtbaar. De auditor complimenteert de medewerkers met de betrokken en liefdevolle wijze waarop zij invulling geven aan persoonsgerichte zorg. De mens achter de zorgvraag of probleem blijft steeds in beeld.



Er werd één aandachtspunt gemeld: het ontbreken van een regeling voor MIM meldingen. De regeling hiervoor was in 2025 in het laatste stadium van ontwikkeling. In 2026 verwachten wij dit af te ronden.

Bezoek door GGD Flevoland voor dagbesteding (wmo) en kortdurend verblijf

In september 2025 ontvingen wij inspecteurs van GGD Flevoland die op verzoek van Gemeente Urk, een regulier inspectiebezoek deden voor de dagbesteding (wmo) en het kortdurend verblijf. Zij voerden diverse gesprekken met medewerkers en cliënten, zagen dossiers in en observeerden de zorg in de praktijk, waarbij gelet werd op de thema's: de cliënt, veiligheid en professionaliteit.

De inspecteurs waren zeer positief over de cliëntgerichte ondersteuning, het betrokken en deskundige personeel en het vertrouwde gevoel dat cliënten ervaren dankzij de Urker gewoonten. Ook voldoen de locaties aan de gestelde veiligheidsnormen. Als aandachtspunt werd genoemd dat niet iedere medewerker beschikt over een actueel VOG. Ook de echtheid van diploma's wordt niet gecontroleerd. Voor de controle op echtheid van diploma's wordt in 2026 een digitale oplossing bedacht.

Inspectiebezoek Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) voor Talma Thuiszorg: 'Alles goed voor elkaar'

In november 2025 mochten wij twee inspecteurs van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) verwelkomen bij Talma Thuiszorg. Zij gingen mee op route, voerden gesprekken met cliënten en medewerkers en kregen zo een goed beeld van onze dagelijkse zorg.

We zijn trots op het positieve verloop van het bezoek. Beide inspecteurs waren onder de indruk van onze warme aanpak, waarin veel oog voor de toekomst én de cliënt is. Er is duidelijk veel zicht op kwaliteitstoetsing, het zorgaanbod wordt aangepast op toekomstige ontwikkelingen en ze vonden het mooi om te zien hoe medewerkers hierin meegenomen worden. Er is veel aandacht voor een goede samenwerking met het netwerk van onze cliënten concludeerden de inspecteurs. Ook het enthousiasme van onze collega's werd duidelijk opgemerkt.

"Een groot compliment aan alle collega's van Talma Thuiszorg. Dankzij hen kunnen wij dit mooie resultaat delen en kijken we terug op een waardevol en positief inspectiebezoek", vertelde Dickie Roth, zorgmanager extramuraal, na afloop van dit bezoek.

Het volledige rapport is te lezen op toezichtdocumenten.igj.nl



We hebben nog niet eerder gezien dat een zorgorganisatie de Wlz-zorg zo goed heeft vormgegeven samen met het netwerk."

Inspecteur IGJ n.a.v. inspectiebezoek voor Talma Thuiszorg op 18 november 2025



Thema 2

Cliënttevredenheid

Elke dag zetten onze medewerkers zich in om zo passende en hoge kwaliteit zorg en ondersteuning te bieden. Zowel bij onze cliënten thuis, als in onze woonzorglocaties. Dat doen zij vanuit een groot zorghart, met een luisterend oor en gerichte aandacht. Jaarlijks evalueren wij hoe cliënten en hun naasten onze zorg ervaren en wat beter kan. Zo werken we constant aan het verbeteren van onze kwaliteit van zorg.

Cliënten en hun naasten beoordelen onze zorg met een 8,5

Cliënten, bewoners en hun naasten zijn zeer tevreden over de zorg die zij ontvangen. Gemiddeld beoordelen zij onze zorg met een 8,5. Op alle vragen uit de vragenlijst ontvangen wij hoge cijfers. Er wordt met veel lof gesproken over de zorg die met aandacht wordt gegeven. 'De zorgverleners doen het werk met veel liefde', luidt één van de complimenten. Cliënten, bewoners en hun naasten waarderen de liefdevolle aanpak, de korte lijntjes, de Urker mentaliteit en de hoge betrokkenheid, zowel in de woonlocaties als in de thuiszorg. Cliënten voelen zich veilig, gehoord en in hun eigen kracht gezet. Er wordt veel rekening gehouden met persoonlijke wensen. Er is daarnaast ook veel aandacht voor mantelzorgers.



"Mooie resultaten waar we trots op zijn en die wij dankzij de fantastische inzet van onze medewerkers mogelijk kunnen blijven maken. Zij maken elke dag opnieuw het verschil voor onze cliënten en bewoners."



Thema 3

Medewerkerstevredenheid

Een hoge kwaliteit van zorg begint met tevreden medewerkers. Daarom meten wij iedere 2 jaar hoe tevreden onze medewerkers zijn over hun werk en over onze organisatie. Er is daarnaast veel aandacht voor vitaliteit met Talma Vitaal, hierin bundelen wij diverse activiteiten waarin samenwerken, gezondheid en verbinden centraal staat.

Medewerkers van Talma Urk zijn zeer bevlogen in hun werk

Onze medewerkers zijn zeer trots op het werk dat zij doen, hebben plezier in hun werk en vinden dat zij zinvol werk doen. Gemiddeld scoort de bevlogenheid van onze medewerkers een 8,7, dat blijkt uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek dat in 2025 door ActiZ is uitgevoerd. Met behulp van een vragenlijst konden medewerkers anoniem aangeven wat zij goed vinden gaan en wat beter kan. Ruim 61% van onze medewerkers heeft meegedaan aan het onderzoek.

De werkbeleving krijgt gemiddeld een 7,5, dat komt met name door de goede sfeer in het team, het veilige gevoel dat medewerkers op het werk hebben en de invloed die zij hebben op de dagelijkse werkzaamheden. Ook voelen medewerkers zich voldoende fit en bekwaam om het werk (de komende jaren) te kunnen blijven doen. Er is daarnaast een goede werk en privé balans.

Als minst aantrekkelijke kanten van het werk wordt digitalisering stipt op één genoemd. Medewerkers vinden het moeilijk om nieuwe systemen te leren kennen. Ook de vele veranderingen en de werkdruk worden als minst aantrekkelijke kanten genoemd. Daarnaast zijn er twee belangrijke verbeterpunten: de onderlinge communicatie en de vele veranderingen.

De uitkomsten zijn intern gedeeld en op teamniveau besproken. In het nieuwe jaar krijgt dit een vervolg en wordt afgestemd hoe we aan de slag gaan met de verbeterpunten.

"Onze organisatie is volop in ontwikkeling en daar mogen we trots op zijn!"

"In de zorg blijf je elke keer nieuwe dingen leren. Dat vind ik persoonlijk heel fijn"

"We hebben een luxe positie met weinig tot geen personeelskrapte. Iets om trots op te zijn."

WERKBELEVING

Medewerkers van Talma Urk beoordelen de werkbeleving met een

7,5

De drie belangrijkste punten die hierin een rol spelen zijn:

Goede sfeer in het team 8,4

Veilig gevoel op het werk 8,2

8,0

BEVLOGENHEID

De bevlogenheid van medewerkers krijgt een gemiddelde van

8,7

Ik ben trots op het werk dat ik doe 8.9

Ik doe zinvol werk 9.1

Ik heb plezier in mijn werk 8.7

Mijn werk geeft mij energie 8.0



Reflectie

We zijn trots op de mooie resultaten van het clienttevredenheidsonderzoek, medewerkerstevredenheidsonderzoek, het inspectiebezoek en de audits. Dit bevestigt dat de kwaliteit van zorg passend is bij de behoefte van de cliënt en mantelzorgers en voldoet aan de wettelijke normen en kaders.

Deze succes vieren we samen met onze medewerkers. Tegelijkertijd willen wij elkaar voortdurend scherp houden en blijven werken aan het leren en ontwikkelen, waarmee wij onze kwaliteit van zorg verbeteren. Inzicht in data helpt ons hierbij. In 2025 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een BI-tool die het mogelijk maakt om inzicht te hebben in actuele data. We kunnen hierdoor nog beter sturen op zorginhoudelijke kwaliteitsindicatoren, zoals incidentmeldingen (MIC) en onvrijwillige zorg (WZD).

Vooruitblik:

- Begin 2026 zal de BI tool live gaan voor gebruikers
- Aansluitend hierop zullen ook de opties voor een digitaal managementbeheersysteem onderzocht worden. We willen hiermee projecten en ontwikkeltrajecten beter beheersen en volgen. Daarnaast verwachten we dat dit systeem ons helpt om meer aandacht te besteden aan de stappen 'check' en 'act' uit de PDCA-cyclus
- We gaan de aandachtspunten uit de audit- en inspectiebezoeken oppakken, zoals de introductie van de MIM regeling, VOG en een digitale oplossing voor controle van diploma's.

Talma in ontwikkeling

Vooruitblik naar 2026

Transmissie jaarproject

Samen koers bepalen voor de toekomst van Talma Urk

**MANTELZORGERS
MEER IN HUN
KRACHT ZETTEN**



Welzijn is leidend

Toegang tot actuele data met BI-tool



JAARTHEMA: FAMILIEPARTICIPATIE

Verdere implementatie van het ecogram, Mikzo Kompas en de cliëntreis

Versterking van leiderschap

Visie op leren en ontwikkelen afronden



Lancering van Talmaaltijden

IMPLEMENTATIE EN BORGING LEVENSBOEK



Vervolg geven aan de buurtavonden (Project Zorgzame gemeenschappen)

