

JAARVERSLAG & KWALITEITSVERSLAG LANGDURIGE ZORG 2025



Een plek waar zij
beschermd kan wonen.

Samen bouwen aan een warm thuis

Bij Zonnewende werken we elke dag aan goede zorg voor onze cliënten. In dit overzicht laten we zien wat goed gaat, wat we leren en waar we naartoe werken.





Inhoudsopgave

1. VOORWOORD DOOR RAAD VAN BESTUUR	4
2. PROFIEL VAN DE ORGANISATIE	5
2.1 ORGANISATIESTRUCTUUR	5
2.2 VISIE, MISSIE EN KERNWAARDEN	7
3. KWALITEIT	9
3.1 WERKWIJZE EN LERENDE ORGANISATIE	9
3.2 FOCUS 2025	11
3.3 RESULTATEN	12
4. PIJLERS KWALITEITSKADER	14
4.1 CLIËNTEN	14
ALGEMEEN BEELD	14
BEHAALDE RESULTATEN EN ONTWIKKELPUNTEN	15
VOORUITBLIK 2026	15
4.2 PIJLER NAASTEN	17
ALGEMEEN BEELD	17
BEHAALDE RESULTATEN EN ONTWIKKELPUNTEN	17
VOORUITBLIK 2026	18
4.3 PIJLER PROFESSIONAL	19
ALGEMEEN BEELD	19
BEHAALDE RESULTATEN EN ONTWIKKELPUNTEN	19
VOORUITBLIK 2026	20
4.4 PIJLER SAMENLEVING	21
ALGEMEEN BEELD	21
BEHAALDE RESULTATEN EN ONTWIKKELPUNTEN	21
VOORUITBLIK 2026	22
4.5 PIJLER SAMENWERKEN	23
ALGEMEEN BEELD	23
BEHAALDE RESULTATEN EN ONTWIKKELPUNTEN	23

ONTWIKKELPUNTEN EN VOORUITBLIK 2026.....	24
4.6 CONCLUSIE	24
5. FEITEN EN CIJFERS	26





1. Voorwoord door Raad van Bestuur

Bij Zonnewende draait het om mensen. Om cliënten een betekenisvol leven, met eigen regie en zingeving, te laten leven. Om onze medewerkers de ruimte en mogelijkheden te bieden om te groeien en goede zorg te leveren.

Dag in, dag uit werken wij gezamenlijk aan het versterken van een toekomstbestendige en kwalitatief hoogwaardige organisatie. Dit vraagt om voortdurende inzet, samenwerking en het vermogen om mee te bewegen met een interne- en externe veranderende omgeving. Door kennis te delen, elkaar aan te vullen en kritisch te blijven op ons eigen handelen, bouwen we stap voor stap aan een stevige basis voor de toekomst. Deze gezamenlijke inspanning vertaalt zich in zichtbare resultaten, maar ook in waardevolle inzichten die ons helpen verder te groeien.

Voor je ligt het Jaarverslag 2025 van Stichting Zonnewende. In dit verslag geven wij een kijkje in onze organisatie.

Naast de resultaten en bevindingen van 2025 laten wij ook zien hoe wij werken aan goede woonzorg voor onze cliënten, wat goed gaat en waar we nog willen verbeteren. Dit doen wij volgens het *Kwaliteitskader woonzorg in de langdurige ggz*, waarin centraal staat dat zorg moet aansluiten bij de wensen, mogelijkheden en het herstel van cliënten.

Het jaar 2025 stond in het teken van professionalisering en structuur aanbrengen, terwijl we tegelijkertijd onze warme en informele cultuur hebben proberen te behouden. We hebben stappen gezet in methodisch werken, het versterken van teams en het verbeteren van de kwaliteit van zorg. Daarbij werken wij volgens een lerende cyclus (PDCA), waarin we plannen maken, uitvoeren, evalueren en verbeteren. Interne audits, intervisies en reflectiemomenten ondersteunen deze ontwikkeling.

Zoals een medewerker het verwoordde:

"We worden steeds planmatiger, maar zonder de mens uit het oog te verliezen."



2. Profiel van de organisatie

Stichting Zonnewende is een kleinschalige zorgaanbieder in Zuid-Limburg.

Wij richten ons op de ondersteuning en begeleiding van mensen met een sociaal-maatschappelijke-, psychische- en/of psychiatrische problematiek. Daarnaast ondersteunen we ook mensen met een licht-verstandelijke beperking en/of een verslavingsprobleem.

Dit doen wij door de volgende vormen van zorg aan te bieden:

- Beschermd wonen
- Begeleid wonen
- Ambulante begeleiding
- Dagbesteding

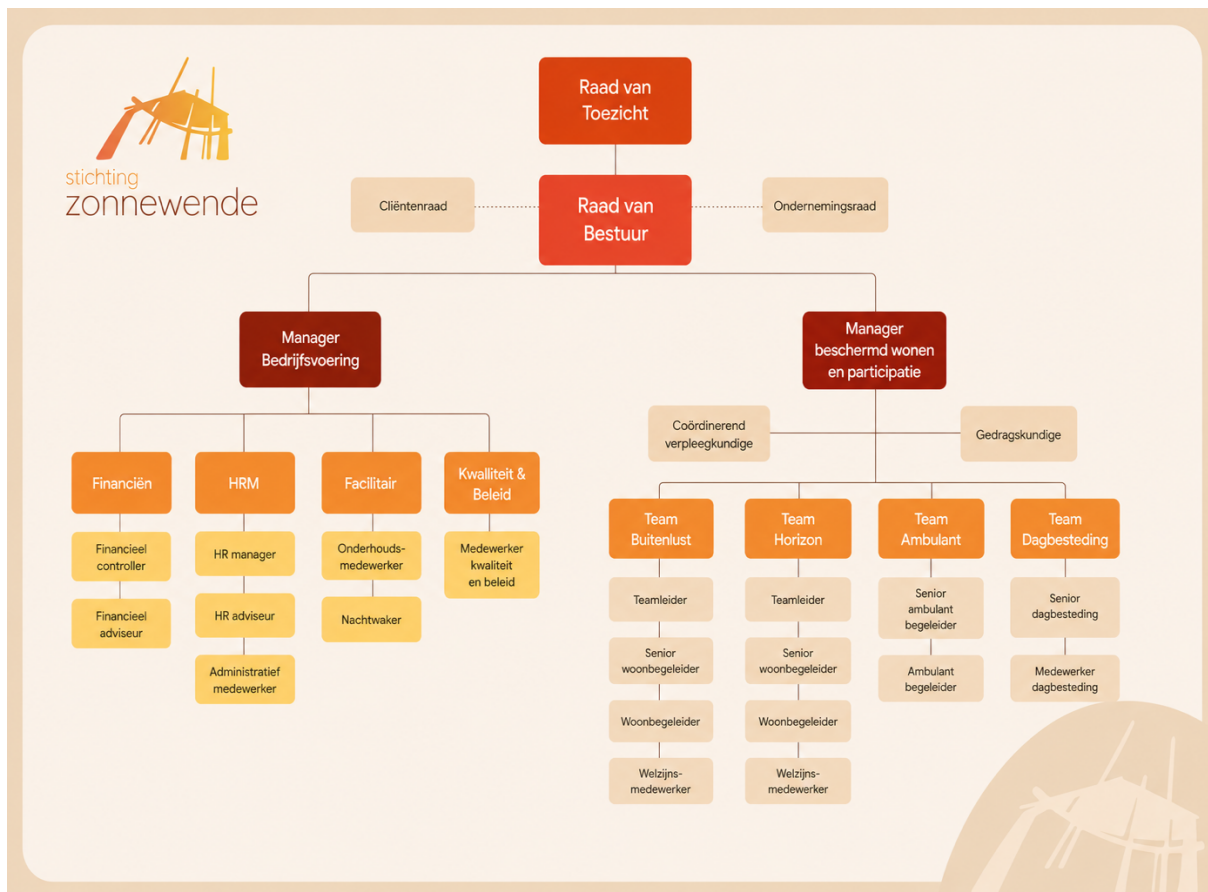
Binnen Zonnewende werken wij vanuit onze kernwaarden: gelijkwaardigheid, eerlijkheid, betrouwbaarheid, realistisch handelen en een huiselijke, familiale omgeving. Deze waarden sluiten direct aan bij het kwaliteitskader. Zo staat gelijkwaardigheid centraal in persoonsgerichte zorg, eerlijkheid en betrouwbaarheid in transparante samenwerking, en huiselijkheid in het bieden van een veilige woonomgeving.

2.1 Organisatiestructuur

De organisatiestructuur van Zonnewende is formeel gewijzigd per 1 januari 2025. We hebben ervoor gekozen om de zorg gerelateerde functies en de ondersteunende diensten te splitsen.

De wijziging naar een gescheiden aansturing van zorg en bedrijfsvoering versterkt de professionaliteit en slagkracht van de organisatie. Door beide domeinen apart te positioneren, ontstaat meer focus, specialistische aandacht en duidelijkheid in verantwoordelijkheden. Dit bevordert de kwaliteit van de zorg én de efficiëntie van de bedrijfsvoering. Het maakt dat we sneller en gericht kunnen sturen op ontwikkelingen binnen beide vakgebieden.

In 2025 hebben we dit doorontwikkeld. Dit ziet er als volgt uit:





2.2 Visie, missie en kernwaarden

Onze missie, visie en kernwaarden blijven onveranderd. Zij vormen de fundering van onze organisatie.

Visie

Zonnewende heeft de visie dat iedereen een zo goed mogelijk leven moet kunnen leiden, passend bij ieders eigen mogelijkheden, wensen en kwaliteiten. Wij streven naar een inclusieve samenleving waarin iedereen erbij hoort en zich kan ontwikkelen.

Daarnaast streven wij naar (domein overstijgende) samenwerking tussen diverse zorgaanbieders zodat de zorg zo goed als mogelijk aansluit op elkaar, het zorgaanbod zich kan blijven ontwikkelen en de zorg betaalbaar en bereikbaar blijft.

Beleid wordt gevoerd op basis van duurzame keuzes, dit geldt voor de relatie met onze cliënten, collega's en partners. Daarbij probeert Zonnewende zoveel als mogelijk ecologisch verantwoorde keuzes te maken met oog voor onze leefomgeving.

Missie

Het is onze missie om cliënten bescherming en ondersteuning te bieden zodat zij kunnen zijn wie ze zijn én volwaardig deel kunnen nemen aan de samenleving. Dit doen wij door professionele zorg te bieden op een persoonlijke en informele manier, met aandacht voor alle leefgebieden.

Wij werken herstelondersteunend: we kijken niet alleen naar problemen, maar juist naar mogelijkheden, eigen regie en kwaliteit van leven.

Kernwaarden

Gelijkwaardig

Op mens-niveau kun je niet anders dan gelijkwaardig zijn. En de mens is altijd ons uitgangspunt! Ook al is iedereen uniek en heeft iedereen zijn/haar eigen rol. Samen maakt Zonnewende!

Eerlijk en betrouwbaar

De basis van elke relatie is eerlijkheid en betrouwbaarheid. Als we niet eerlijk naar elkaar kunnen of durven zijn ontstaat er wantrouwen. Vertrouwen is essentieel om in elkaar te kunnen geloven en elkaar te kunnen aansporen tot actieve deelname en ontwikkeling. Wij geloven in: "Zeggen wat je doet en doen wat je zegt!"

Realistisch

Wij geloven in realisme en zullen daaro altijd een waarheidsgetrouw beeld geven van de situatie, ons beeld of het vraagstuk. Wij gaan dus geen onnodig positief beeld schetsen en spreken ook de minder leuke zaken uit naar elkaar, ook als dat niet altijd leuk is. "Overnemen wat noodzakelijk is, samendoen wat nodig is en loslaten waar mogelijk."

Huiselijk en familiair

Wij geloven in een warm thuis voor iedereen. Zonder goede basis vaart niemand wel. Onze cliënten zijn meer dan een naam en een nummer. We hebben allemaal een rol, verantwoordelijkheid en bijdrage en we geloven in meerdere kansen. We geven elkaar niet zomaar op en zijn vasthoudend in onze werkwijze en benadering. "Wij staan vóór onze cliënt, naast onze cliënt en achter onze cliënt."





3. Kwaliteit

3.1 Werkwijze en lerende organisatie

Kwaliteitsmanagementsysteem

Zonnewende werkt met een kwaliteitsmanagementsysteem gebaseerd op de is ISO9001:2015 norm, waarvoor het ook gecertificeerd is.

De eisen in de norm van de ISO zijn herleidbaar naar 7 basisprincipes:

1. Klantgerichtheid: De focus ligt op het voldoen aan klantbehoeften en het overtreffen van de klantverwachting om de klanttevredenheid te verhogen.
2. Leiderschap: Het topmanagement moet een duidelijke visie en richting bepalen, en actief betrokken zijn bij het kwaliteitsbeleid
3. Betrokkenheid van medewerkers: Mensen op alle niveaus binnen de organisatie moeten competent, empowered en betrokken zijn om waarde te creëren.
4. Procesgerichte aanpak: Activiteiten worden begrepen en beheerd als samenhangende processen die functioneren als een eenduidig systeem.
5. Verbetering: Succesvolle organisaties hebben een doorlopende focus op optimalisatie en continue verbetering (innovatie en progressie).
6. Besluitvorming op basis van feiten: Besluiten worden genomen op grond van de analyse en evaluatie van betrouwbare data en informatie.
7. Relatiemanagement: Voor aanhouden succes optimaliseert de organisatie de relaties met relevante belanghebbenden, zoals cliënten, medewerkers, financiers en leveranciers.

Om hier handen en voeten aan te geven werken we met een Managementplan (meerjarenplan) en stelt het managementteam jaarlijks focuspunten vast om de meerjarendoelstellingen en jaardoelstellingen te behalen.

Kwaliteitskader woonzorg in de langdurige GGZ

Landelijk is het Kwaliteitskader woonzorg in de langdurige GGZ geïntroduceerd. In 2024 hebben wij een 0-meting uitgevoerd op basis van de centrale pijlers:

1. Herstelgericht werken
2. Persoonsgerichte zorg
3. Veiligheid
4. Participatie
5. Kwaliteit van leven

In 2025 zijn we aan de slag gegaan met de uitkomsten van de 0-meting. We hebben geconcludeerd dat het bijdraagt aan een veilige, mensgerichte en herstelondersteunende leefomgeving voor onze cliënten.



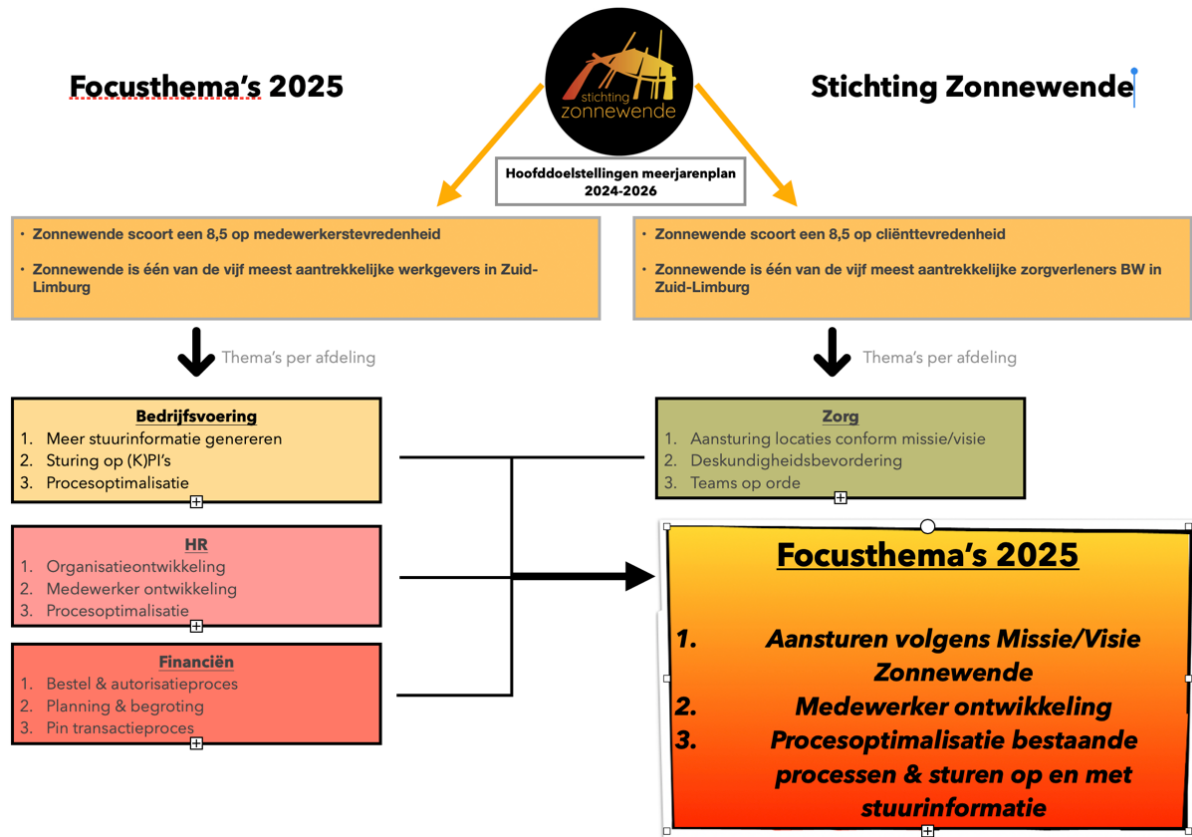
Voor ons als organisatie biedt het duidelijke richtlijnen voor professionele zorg, kwaliteitsverbetering en samenwerking. Dit versterkt de deskundigheid van medewerkers en bevordert transparantie en verantwoording.

Maatschappelijk betekent dit, op termijn, een duurzamere en effectievere inzet van zorg, met meer aandacht voor participatie, welzijn en inclusie van mensen met een psychische kwetsbaarheid.

De komende jaren verwachten wij deze effecten nog beter terug te zien en onze kwaliteit daarmee nog verder te verhogen.

Verdere verantwoording, zijnde het kwaliteitsverslag Kwaliteitskader Woonzorg in de langdurige GGZ, is te vinden vanaf hoofdstuk 4.

3.2 FOCUS 2025



Door de verschillende afdelingen te vragen om zelf 3 thema's te bepalen hebben we een gedragen focus weten aan te brengen.

We hebben diverse thema's verder weten uit te diepen en meerdere resultaten behaald. In 2026 gaan we grotendeels verder met deze (deel)thema's en borduren hiermee voort op 2025.

3.3 Resultaten

Dag in, dag uit werken wij gezamenlijk aan het versterken van een toekomstbestendige en kwalitatief hoogwaardige organisatie.

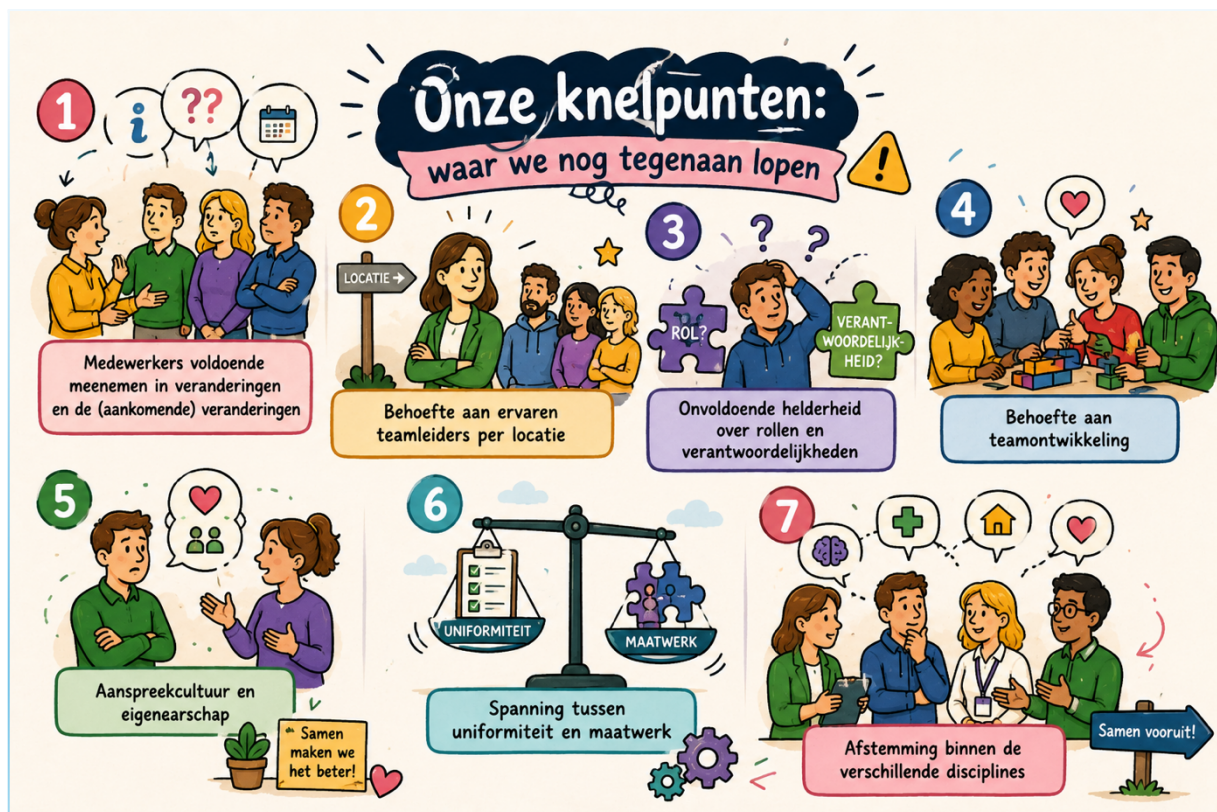
Dit vraagt om voortdurende inzet, samenwerking en het vermogen om mee te bewegen met de interne en externe veranderende omgeving. Door kennis te delen, elkaar aan te vullen en kritisch te blijven op ons eigen handelen, bouwen we stap voor stap aan een stevige basis voor de toekomst. Deze gezamenlijke inspanning vertaalt zich in zichtbare resultaten, maar ook in waardevolle inzichten die ons helpen verder te groeien.

Successen:



Naast deze successen hebben we ook veel nieuwe inzichten opgedaan, welke als knelpunten worden ervaren. Soms vanuit de doorontwikkeling en soms door reflectie en/of vanuit feedback van onze belangrijkste stakeholders; onze cliënten en onze medewerkers.

Knelpunten:



Deze waardevolle inzichten nemen we mee in ons beleid naar 2026 en verder.



4. Pijlers Kwaliteitskader

4.1 Cliënten

Algemeen beeld

Binnen Zonnewende staat de cliënt centraal in de woonzorg. We werken vanuit de overtuiging dat iedere cliënt een uniek persoon is met eigen wensen, mogelijkheden en doelen. In de begeleiding ligt de nadruk op eigen regie, herstel en het versterken van wat wél kan.

Voor iedere cliënt is een zorgplan aanwezig. Dit plan wordt samen met de cliënt opgesteld en vormt de basis voor de dagelijkse begeleiding. In de plannen is aandacht voor verschillende leefgebieden, zoals wonen, gezondheid, daginvulling en sociale relaties. Tijdens cliëntbesprekingen wordt actief gekeken naar de levensloop, achtergrond en persoonlijke doelen van cliënten, zodat de zorg zo goed mogelijk aansluit bij hun situatie.

In de dagelijkse praktijk zien we dat medewerkers betrokken zijn en de cliënt goed kennen. Er is veel aandacht voor een huiselijke sfeer en voor het ondersteunen van cliënten bij het behouden of ontwikkelen van vaardigheden. Tegelijkertijd merken we dat de uitvoering van methodisch werken en het actueel houden van zorgplannen nog niet overal op hetzelfde niveau gebeurt.

Uit het cliënttevredenheidsonderzoek (CTO) blijkt:

- Cliënten waarderen vooral de sfeer, begeleiding en betrokkenheid
- Verbeterpunten liggen bij:
 - hygiëne in de woonomgeving
 - onderlinge communicatie
 - duidelijkheid in contactmomenten

Ook uit de cliëntenraad kwam naar voren:

- Hygiëne (zoals toiletten) zorgt soms voor spanning
- Verschillen in behoeften tussen cliënten vragen om maatwerk
- Meer afstemming nodig is tussen cliënten en medewerkers

Daarnaast:

- Betrekken van naasten gebeurt nog onvoldoende structureel
 - Herstelgericht werken is aanwezig, maar nog niet overal bewust toegepast
-



Behaalde resultaten en ontwikkelpunten

In 2025 hebben we belangrijke stappen gezet in het verbeteren van de kwaliteit van het zorgplan en de manier van werken. Zorgplannen en signaleringsplannen zijn herzien en vereenvoudigd, waardoor deze beter aansluiten bij de praktijk en minder administratieve last geven. Ook zijn instructies toegevoegd, wat zorgt voor meer eenduidigheid in de manier waarop plannen worden ingevuld.

Daarnaast is het signaleringsplan doorontwikkeld. Er is meer aandacht gekomen voor vroegsignalering, de-escalatie en het inzetten van positieve interventies. Ook is het betrekken van naasten hierin beter meegenomen. Verder is er meer aandacht voor proactieve zorgplanning en palliatieve zorg, passend bij de doelgroep.

Cliënten worden actief betrokken bij het opstellen van doelen en evaluaties. De eigen regie van cliënten krijgt hierin steeds meer nadruk. Medewerkers ondersteunen waar nodig, maar stimuleren cliënten om zoveel mogelijk zelf stappen te zetten.

Tegelijkertijd zien we een aantal duidelijke ontwikkelpunten:

- De kwaliteit en actualiteit van zorgplannen is nog wisselend en het methodisch werken wordt niet altijd consequent toegepast.
- Door personeelstekorten en werkdruk is er soms minder tijd voor verdieping in het contact met cliënten en het werken volgens de methodiek.
- Het betrekken van naasten en het netwerk gebeurt nog onvoldoende structureel en is vaak afhankelijk van de situatie.
- In de praktijk zoeken medewerkers soms naar de juiste balans tussen autonomie van de cliënt en veiligheid binnen de woonomgeving.

Deze punten vragen om verdere aandacht in de doorontwikkeling van onze zorg.

Vooruitblik 2026

In 2026 richten wij ons op het verder versterken en borgen van persoonsgerichte en methodische woonzorg.

We gaan inzetten op:

- Eenduidig en consequent werken met zorgplannen, waarbij we sturen op actualiteit, kwaliteit en halfjaarlijkse evaluaties.
 - Verdieping van herstelgericht werken, zodat eigen regie en persoonlijke doelen van cliënten nog meer leidend worden in de dagelijkse begeleiding.
 - Versterking van netwerkgericht werken, door naasten en het sociale netwerk van cliënten structureel te betrekken waar dit mogelijk is.
-



- Doorontwikkeling van signaleringsplannen, met extra aandacht voor vroegsignalering en preventie van escalaties.
- Ondersteuning van medewerkers, onder andere door scholing en teamreflectie, zodat methodisch werken beter wordt toegepast in de praktijk.
- Bewustere afweging tussen autonomie en veiligheid, met ruimte voor maatwerk per cliënt.

Met deze acties werken we toe naar een situatie waarin iedere cliënt aantoonbaar passende, samenhangende en persoonsgerichte woonzorg ontvangt, in lijn met het kwaliteitskader.



4.2 Pijler Naasten

Algemeen beeld

Binnen Zonnewende wordt de rol van naasten erkend als belangrijk onderdeel van herstelondersteunende woonzorg. De organisatie kenmerkt zich door een warme, informele en familiale benadering, waarin naasten welkom zijn en betrokken worden waar dit passend is. Tegelijkertijd blijkt uit reflecties van medewerkers en management dat de betrokkenheid van naasten nog vooral situatieafhankelijk en informeel wordt vormgegeven.

Zoals een geïnterviewde aangaf:

“We weten dat het belangrijk is, maar we moeten nog leren hoe we het echt goed inzetten.”

Naasten worden met name betrokken op natuurlijke momenten, zoals tijdens intake, evaluaties of informele bijeenkomsten. In de dagelijkse praktijk is er echter nog geen eenduidige, methodische werkwijze voor het structureel betrekken van naasten bij de woonzorg en het zorgplan. Ook het benutten van naasten als kennis- en hulpbron, bijvoorbeeld bij signalering of herstelondersteuning, gebeurt nog wisselend.

Daarnaast wordt zichtbaar dat het spanningsveld tussen het betrekken van naasten en het waarborgen van privacy en beroepsgeheim regelmatig speelt. Medewerkers handelen hierin zorgvuldig, maar geven aan dat kennis en eenduidigheid hierin nog versterkt kunnen worden.

Behaalde resultaten en ontwikkelpunten

In 2025 zijn stappen gezet in het vergroten van de bewustwording rondom het belang van naasten. Zo worden naasten vaker in beeld gebracht bij de start van zorg en wordt in toenemende mate het gesprek gevoerd over hun rol en betrokkenheid. Ook zijn naasten betrokken bij informele momenten, wat bijdraagt aan verbinding en wederzijds begrip.

Tegelijkertijd laten de interviews zien dat er duidelijke ontwikkelpunten zijn:

- Het structureel en methodisch betrekken van naasten bij het zorgplan en evaluaties is nog onvoldoende geborgd.
 - Het actief inzetten van naasten als kennis- en hulpbron (bijvoorbeeld bij vroegsignalering) gebeurt nog beperkt.
 - Er is nog weinig systematische aandacht voor het welzijn van naasten, zoals draagkracht/draaglast, psycho-educatie en onderlinge steun.
 - Medewerkers ervaren soms handelingsverlegenheid in relatie tot privacywetgeving en beroepsgeheim, met name in complexe situaties.
 - Het opbouwen of versterken van netwerken bij cliënten zonder (steunend) netwerk gebeurt nog voornamelijk informeel en niet planmatig.
-

Deze bevindingen sluiten aan bij het kwaliteitskader, waarin het structureel, bewust en afgestemd betrekken van naasten een belangrijk uitgangspunt is .



Vooruitblik 2026

In 2026 richt Zonnewende zich op het versterken en borgen van de rol van naasten binnen de woonzorg. De belangrijkste speerpunten zijn:

- Het ontwikkelen en implementeren van een duidelijke werkwijze voor naastenbetrokkenheid, waarbij naasten standaard onderdeel zijn van het zorgplan (tenzij de cliënt dit niet wenst).
- Het vergroten van de deskundigheid van medewerkers door scholing en intervisie rondom privacy, beroepsgeheim en triadisch werken.
- Het versterken van de positie van naasten door meer aandacht voor psycho-educatie, ondersteuning en waardering.
- Het verkennen van mogelijkheden voor onderlinge steun tussen naasten, bijvoorbeeld via een (organisatie-overstijgende) naastenraad of bijeenkomsten.
- Het meer planmatig inzetten op netwerkgericht werken, waarbij cliënten actief ondersteund worden in het opbouwen of herstellen van hun sociale netwerk, onder andere via samenwerking met ketenpartners en initiatieven in de wijk.

Met deze ontwikkelingen zet Zonnewende een belangrijke stap van een voornamelijk informele en relationele benadering naar een meer structurele, methodische en duurzame samenwerking met naasten, passend bij de visie op herstel en kwaliteit van leven.



4.3 Pijler Professional

Algemeen beeld

Binnen Zonnewende werken betrokken en gemotiveerde medewerkers die zich inzetten voor herstelondersteunende woonzorg. De cultuur wordt gekenmerkt door gelijkwaardigheid, nabijheid en een huiselijke sfeer. Medewerkers maken over het algemeen goed contact met cliënten en sluiten aan bij hun wensen en mogelijkheden. Dit past bij onze kernwaarden: eerlijk, betrouwbaar en familiair.

Tegelijk zien we dat de complexiteit van de doelgroep toeneemt. Dit vraagt veel van de deskundigheid en ervaring van medewerkers. Teams bestaan deels uit relatief jonge professionals, waardoor het verschil in ervaring en methodisch handelen soms zichtbaar is in de praktijk. Methodisch werken is de afgelopen periode verbeterd door het aanpassen van formats en werkinstructies, maar vraagt blijvende aandacht om dit in alle teams eenduidig toe te passen.

Er is sprake van een open werksfeer waarin collega's elkaar ondersteunen en samenwerken. Reflectie en leren vinden plaats in teamoverleggen en intervisie, maar dit kan nog sterker en structureler worden ingezet. De herstelgedachte is zichtbaar in houding en intentie, maar nog niet altijd expliciet en consequent doorvertaald naar het dagelijks handelen.

Behaalde resultaten en ontwikkelpunten

In 2025 is een belangrijke stap gezet in de professionalisering van de organisatie. Er is geïnvesteerd in het opleidingsbeleid, onboarding van nieuwe medewerkers en het versterken van de HR-structuur. Ook zijn functies toegevoegd, zoals een gedragswetenschapper en coördinerend verpleegkundige, waardoor de inhoudelijke ondersteuning is toegenomen. Daarnaast is het dienstenpatroon aangepast en zijn roosters meer centraal georganiseerd, wat bijdraagt aan stabiliteit en continuïteit.

Het methodisch werken is verbeterd door het vereenvoudigen en verduidelijken van zorgplannen, signaleringsplannen en rapportages. Hierdoor werken medewerkers meer uniform en doelgericht. Ook is er meer aandacht gekomen voor het tijdig signaleren van gedrag en het handelen hierop.

Tegelijkertijd zijn er duidelijke ontwikkelpunten zichtbaar. Het deskundigheidsniveau en de ervaring van medewerkers verschillen, wat invloed kan hebben op de kwaliteit en consistentie van zorg. Met name in complexe situaties, zoals crisis, gedragsproblematiek of dubbele diagnoses, is verdere scholing en begeleiding nodig.

Daarnaast is de inzet van ervaringsdeskundigheid nog onvoldoende structureel geborgd. Hoewel de meerwaarde wordt erkend, is het nog zoeken naar een passende en duurzame vorm van inzet. Ook kan de samenwerking binnen teams en de duidelijkheid in rollen en verantwoordelijkheden verder worden versterkt.



Tot slot vraagt het versterken van een lerende organisatiecultuur aandacht. Reflectie, intervisie en vakinhoudelijke ontwikkeling vinden plaats, maar kunnen nog meer onderdeel worden van het dagelijks werkproces.

Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) blijkt:

- Positieve waardering voor:
 - teamgevoel
 - betrokkenheid
 - ontwikkelmogelijkheden
- Aandachtspunten:
 - werkdruk (mede door verzuim)
 - duidelijkheid in rollen
 - behoefte aan meer structuur

Vooruitblik 2026

In 2026 ligt de focus op het verder versterken van de professionaliteit en het lerend vermogen van de organisatie. We investeren gericht in deskundigheidsbevordering, met aandacht voor herstelgericht werken, omgaan met complexe problematiek, communicatie en methodisch handelen. Het opleidingsbeleid wordt verder doorontwikkeld en gekoppeld aan de dagelijkse praktijk.

Daarnaast zetten we in op het versterken van teams. We werken aan meer duidelijkheid in rollen, verantwoordelijkheden en onderlinge samenwerking. Teamreflecties en intervisie worden structureel ingebed, zodat medewerkers van en met elkaar blijven leren.

Ook wordt de herstelgedachte explicieter verankerd in beleid en werkwijze. Dit betekent dat we niet alleen vanuit houding, maar ook methodisch en aantoonbaar herstelgericht werken.

Voor de inzet van ervaringsdeskundigheid verkennen we een passende vorm, bijvoorbeeld via externe inzet of samenwerking met gespecialiseerde partijen, zodat deze expertise duurzaam kan bijdragen aan de kwaliteit van zorg.

Tot slot blijven we werken aan goede randvoorwaarden voor medewerkers, zoals een gezonde werkdruk, duidelijke processen en passende ondersteuning. Hiermee zorgen we ervoor dat professionals hun werk goed kunnen doen en cliënten de zorg krijgen die zij nodig hebben.



4.4 Pijler Samenleving

Algemeen beeld

In 2025 heeft Zonnewende verder gewerkt aan het ondersteunen van cliënten om onderdeel te zijn van de samenleving. Vanuit de visie op herstelgericht werken wordt participatie gezien als een belangrijk onderdeel van kwaliteit van leven. Cliënten worden gestimuleerd om, binnen hun mogelijkheden, stappen te zetten richting daginvulling, sociale contacten en zelfstandigheid.

Tegelijkertijd laat de praktijk zien dat maatschappelijke participatie voor deze doelgroep complex is. Veel cliënten hebben een beperkt of afwezig netwerk en leven vaak in het hier en nu. De motivatie om actief deel te nemen aan de samenleving is niet altijd aanwezig of wisselend. Daarnaast spelen externe factoren een grote rol, zoals stigmatisering, een krappe woningmarkt en toenemende complexiteit van de doelgroep. Dit maakt het realiseren van een volwaardige plek in de samenleving uitdagend.

Er is binnen de organisatie een groeiend bewustzijn dat participatie maatwerk vraagt en dat het tempo en de wensen van de cliënt leidend moeten zijn.

Behaalde resultaten en ontwikkelpunten

In 2025 zijn stappen gezet om maatschappelijke participatie te versterken. Binnen dagbesteding en begeleiding is meer aandacht gekomen voor het vergroten van zelfredzaamheid en het stimuleren van sociale vaardigheden. Cliënten worden actief betrokken bij het kiezen van activiteiten en het vormgeven van hun daginvulling. Ook wordt er gekeken naar mogelijkheden om cliënten meer eigen regie te geven.

Daarnaast is er meer aandacht voor samenwerking met ketenpartners, zoals gemeenten, woningcorporaties en andere zorgaanbieders. Deze samenwerking is nodig om passende woonplekken, begeleiding en doorstroom te realiseren.

Tegelijkertijd zijn er duidelijke ontwikkelpunten zichtbaar:

- De aansluiting tussen het aanbod en de motivatie van cliënten kan beter. Participatie wordt nog niet altijd als betekenisvol ervaren door cliënten zelf.
 - Netwerkgericht werken en het verbinden met de wijk en samenleving gebeurt nog onvoldoende structureel.
 - Stigmatisering en beeldvorming in de samenleving vormen een blijvende belemmering voor inclusie.
 - Er is een spanningsveld tussen autonomie van de cliënt en veiligheid binnen de woonomgeving en de maatschappij.
-



- De toenemende complexiteit van de doelgroep vraagt om meer afstemming, deskundigheid en samenwerking.

Deze punten laten zien dat participatie niet alleen een individuele opgave is, maar ook een organisatorische en maatschappelijke uitdaging.

Vooruitblik 2026

In 2026 richt Zonnewende zich op het versterken van de verbinding tussen cliënt en samenleving, met concrete acties:

- Versterken van netwerkgericht werken
Methodisch inzetten op het in kaart brengen, behouden en uitbreiden van het netwerk van cliënten, inclusief het actief betrekken van informele contacten en buurtinitiatieven.
- Vergroten van betekenisvolle participatie
Doorontwikkeling van dagbesteding en activiteiten die beter aansluiten bij interesses en mogelijkheden van cliënten, met aandacht voor kleine, haalbare stappen.
- Meer verbinding met de wijk en samenleving
Actiever samenwerken met lokale initiatieven, vrijwilligersorganisaties en ketenpartners om participatiekansen te vergroten en inclusie te bevorderen.
- Bewust omgaan met stigma en beeldvorming
Vergroten van openheid en dialoog met de omgeving, en medewerkers ondersteunen in het omgaan met spanningen tussen cliënt, omgeving en maatschappij.
- Balans tussen autonomie en veiligheid versterken
Ontwikkelen van duidelijke kaders en professionele afwegingen, zodat medewerkers beter ondersteund worden in complexe situaties.
- Versterken van samenwerking in de keten
Intensiveren van samenwerking met gemeenten, woningcorporaties en zorgpartners om passende woonvormen en doorstroommogelijkheden te realiseren.

Met deze acties wil Zonnewende in 2026 verder bouwen aan een samenleving waarin cliënten, op hun eigen manier en tempo, een betekenisvolle plek kunnen innemen.



4.5 Pijler Samenwerken

Algemeen beeld

Zonnewende werkt vanuit de overtuiging dat goede woonzorg alleen mogelijk is in nauwe samenwerking met anderen. Als organisatie zijn wij onderdeel van een netwerk van zorg- en maatschappelijke partners. Denk aan gemeenten, behandelaren, woningcorporaties, dagbesteding, sociaal werk en informele netwerken rondom de cliënt.

De samenwerking is gericht op het bieden van passende, persoonsgerichte zorg zo dicht mogelijk bij de leefomgeving van de cliënt. Professionals werken multidisciplinair samen en stemmen af met externe partners om de zorg goed aan te laten sluiten. Tegelijk zien we dat samenwerking steeds complexer wordt door toenemende zorgzwaarte, personeelstekorten en maatschappelijke ontwikkelingen zoals de woningmarkt en stigma.

We merken dat samenwerking nog niet overal op dezelfde manier wordt ingevuld. De intentie en bereidheid zijn groot, maar verdere structurering en duidelijkheid in rollen en verantwoordelijkheden zijn nodig om samenwerking effectiever te maken.

Behaalde resultaten en ontwikkelpunten

In 2025 is de samenwerking met verschillende ketenpartners verder versterkt. Er is actief contact met gemeenten, verwijzers en andere zorgorganisaties, waardoor cliënten sneller op de juiste plek terechtkomen. Ook wordt bij de start van zorg beter aangesloten bij bestaande trajecten en netwerken van cliënten.

Binnen de teams is multidisciplinair werken verder ontwikkeld. Begeleiders, gedragswetenschapper en andere betrokkenen stemmen vaker samen af over de begeleiding van cliënten. Dit draagt bij aan meer samenhang in de zorg.

Tegelijkertijd zijn er duidelijke ontwikkelpunten zichtbaar. Het netwerk rondom cliënten wordt nog onvoldoende benut als bron van steun en herstel. Niet alle cliënten hebben een netwerk en het opbouwen daarvan vraagt meer aandacht en methodisch werken. Ook zien we verschillen tussen medewerkers in hoe actief zij samenwerken met externe partners.

Daarnaast is samenwerking over domeinen heen (zorg, welzijn, wonen en participatie) nog niet vanzelfsprekend. Schotten tussen organisaties en systemen maken het soms lastig om snel en effectief samen te werken. Er is behoefte aan meer eenduidigheid, betere kennisdeling en duidelijke regie in de samenwerking.



Ontwikkelpunten en vooruitblik 2026

In 2026 richten wij ons primair op de interne organisatie en op het verder versterken en verduidelijken van samenwerking, zowel op strategisch niveau als in de dagelijkse praktijk.

Intern gaan we aan de slag om de positieve zaken verder te versterken en duurzaam in te bedden. Daarnaast zullen we aan de slag gaan met de opgedane inzichten en ervaren knelpunten. De focus komt liggen op:

- Stabilisatie en verbinding
- Duurzame inzetbaarheid
- Organisatieontwikkeling

Daarnaast maken we duidelijke keuzes in onze belangrijkste samenwerkingspartners en zijn voornemens om dit vast te leggen in een samenwerkingsstrategie. Daarbij ligt de focus op partners die direct bijdragen aan herstel, participatie en wonen van cliënten. Op cliëntniveau gaan we meer inzetten op netwerkgericht werken. Dit betekent dat we structureel aandacht hebben voor het betrekken en versterken van het netwerk van de cliënt, en waar nodig helpen bij het opbouwen van nieuwe sociale contacten. Daarnaast werken we aan het verbeteren van regie en rolverdeling in de samenwerking. Medewerkers krijgen handvatten om samenwerking actief vorm te geven en beter gebruik te maken van de expertise van partners. We zetten ook stappen in domeinoverstijgend samenwerken. Dit doen we door intensiever samen te werken met gemeenten, woningcorporaties en organisaties voor dagbesteding en participatie. We verkennen daarnaast nieuwe en innovatieve samenwerkingsvormen, bijvoorbeeld rondom complexe doelgroepen en tijdelijke opvangvoorzieningen.

Tot slot investeren we in kennisdeling en leren van andere organisaties. Door ervaringen uit te wisselen en samen te ontwikkelen, willen we de samenwerking verder professionaliseren en toekomstbestendig maken.

4.6 Conclusie

2025 was een jaar van groei en ontwikkeling. Zonnewende heeft belangrijke stappen gezet in professionalisering, methodisch werken en kwaliteitsborging. Tegelijkertijd blijven we trouw aan onze kernwaarden en onze warme, persoonlijke benadering.

We zien dat:

- cliënten zich over het algemeen thuis voelen
 - medewerkers betrokken zijn
 - de organisatie lerend en in ontwikkeling is
-



Voor de komende jaren ligt de focus op:

- verder versterken van herstelondersteunende zorg
- versterken van de teams
- beter benutten van netwerken
- verdieping van vakmanschap
- blijvende ontwikkeling van kwaliteit en veiligheid

Zoals een medewerker treffend zei:

"We bouwen aan kwaliteit, stap voor stap, samen met cliënten."

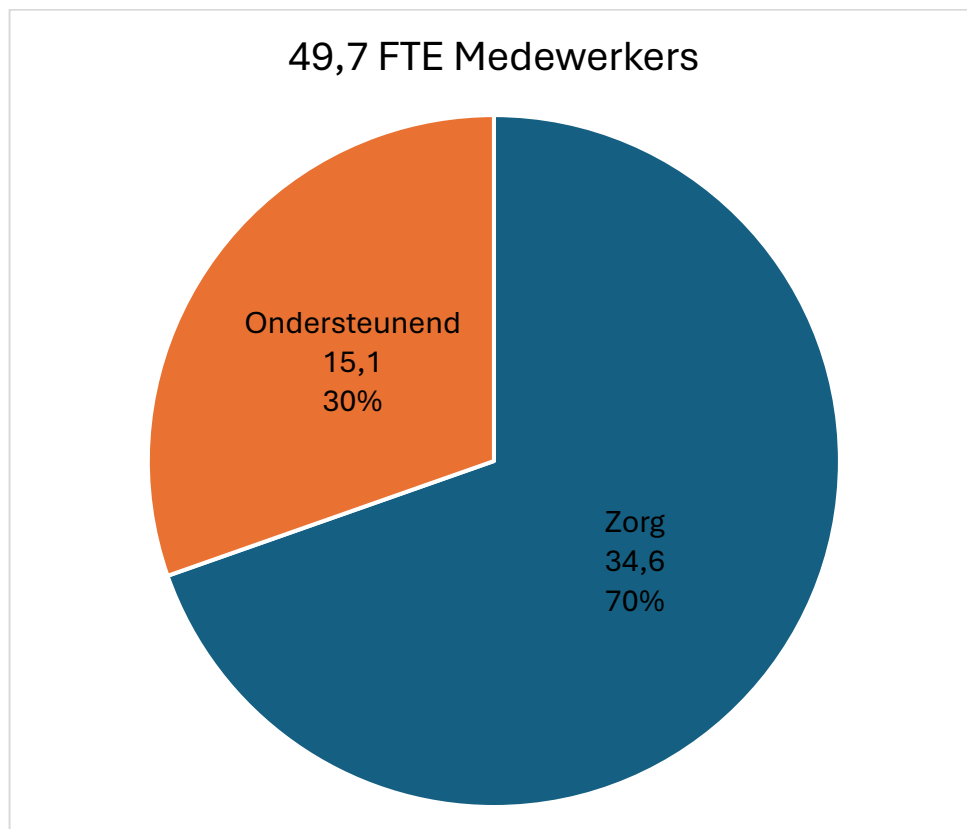


5. Feiten en cijfers

Zonnewende is actief in de regio's Maastricht-Heuvelland en Parkstad. Daar levert zij zorg door middel van 2 beschermde woonvormen, 1 begeleid wonen locatie en in de wijk bij mensen, in hun eigen woonomgeving.

Personeel:

In 2025 had Zonnewende gemiddeld 63 medewerkers in loondienst. Dit komt neer op een gemiddelde FTE inzet van 49,7. Daarnaast werd er samengewerkt met 4 zzp'ers.



Het merendeel van onze collega's werkt in de zorg. De voorgenoemde inhuur van zzp'ers betreft uitsluitend zorg gerelateerde werkzaamheden.



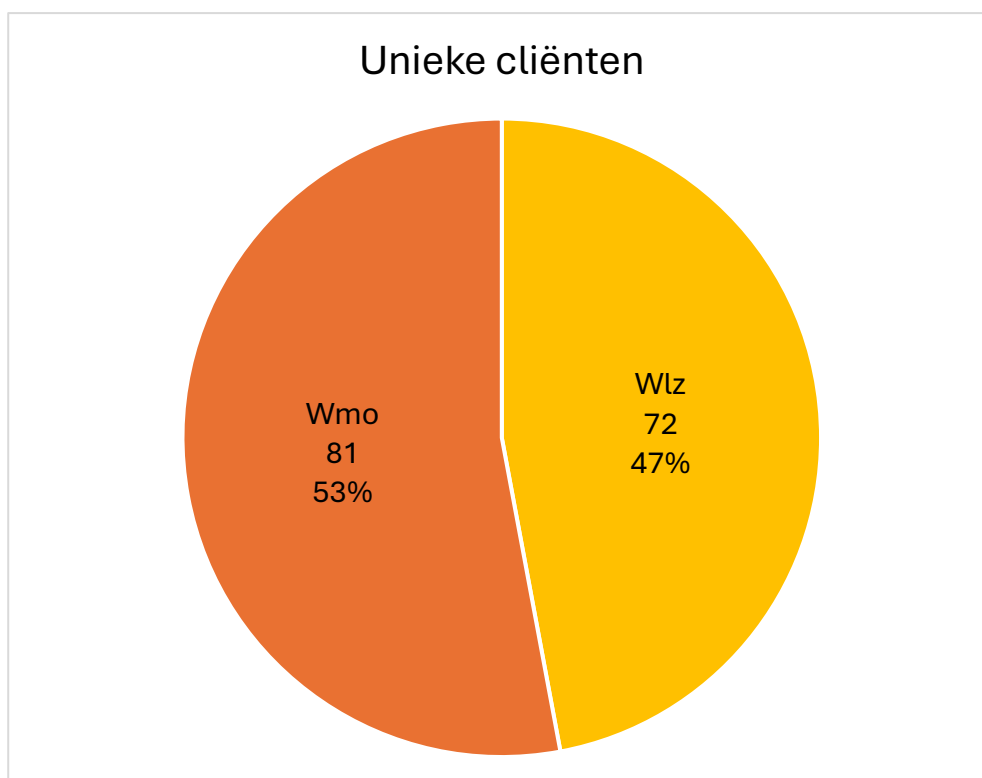
Clënten:

Gezamenlijk hebben zij zich met ziel en zaligheid ingezet voor begeleiding en ondersteuning van 153 unieke cliënten.

Het grootste aantal van de Wmo cliënten betreft ambulante begeleiding in 2025.

Intramuraal hebben we een bezettingsgraad van maar liefst 98% mogen leveren. Het merendeel van de cliënten hier betreft mensen met een Wlz indicatie.

De verhoudingen cliënten tussen de financieringsvormen ziet er als volgt uit:



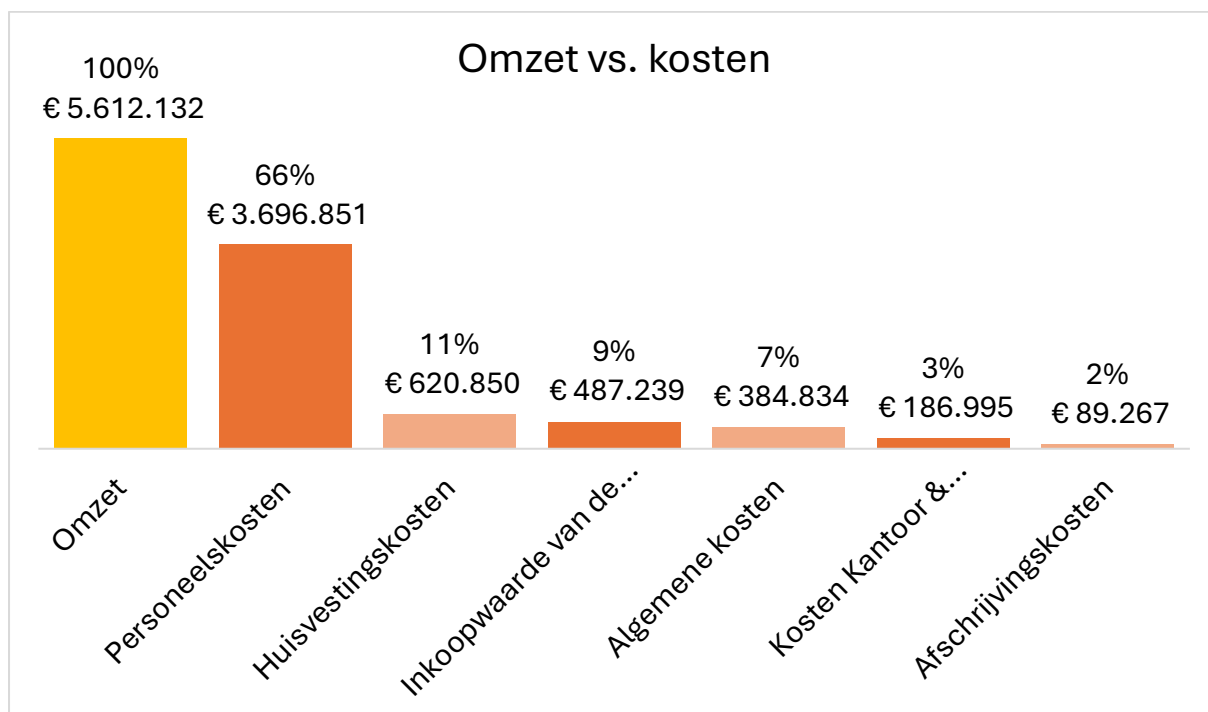


Financieel:

In totaal hebben we een recordomzet gerealiseerd van € 5.612.132. Dat is een groei van ruim 7% ten opzichte van 2024.

De totale kosten bedragen € 5.466.036.

Omzet ten opzichte van de kosten is, in hoofdlijnen, als volgt onder te verdelen.





Het boekjaar 2025 heeft een positief resultaat van € 155.330 opgeleverd.
Dit bedrag wordt in zijn volledigheid toegevoegd aan algemene reserve.

Klachten:

In 2025 zijn er géén formele klachten geweest.
