



JAARVERSLAG BESTUUR MAGENTAZORG 2025



Datum vaststelling: 22-05-2025
Versie: 1.0

Inhoudsopgave

		Pagina
Leeswijzer		4
Voorwoord		5
1. Organisatie, bestuur en toezicht		
	1.1	Profiel Magentazorg 7
	1.2	Organisatiestructuur 7
	1.3	Raad van Bestuur 8
	1.4	Directiestructuur 8
	1.5	Raad van Toezicht 8
	1.6	<u>Governance</u> 8
	1.7	Risico's en ontwikkelingen komende periode 9
	1.8	Medezeggenschap 9
	1.9	Interne advies- en overlegorganen 10
2. Strategie en beleid		
	2.1	Missie, visie, strategie 12
	2.2	Cultuur en gedrag 14
	2.3	Bijzondere ontwikkelingen 2025 15
	2.4	Samenwerken in de regio 21
	2.5	Vastgoed 22
	2.6	Duurzaamheid en milieu 24
	2.7	Digitale technologie, informatiebeveiliging en ondersteuning 25
	2.8	Communicatie 26

		Pagina
3. Kwaliteit en veiligheid	3.1 Inleiding	29
	3.2 Kwaliteitskompas	29
	3.3 Kwaliteit en veiligheid	29
4. Financieel beleid en resultaten	4.1 Financiële ontwikkelingen en verwachtingen	36
	4.2 Financieel resultaat	36
	4.3 Financiële sturing en interne beheersing	37
5. Medewerkers	5.1 Medewerkers Magentazorg	39
	5.2 Medewerker centraal	41
	5.3 Vitaliteit	43
	5.4 Opleiden en ontwikkelen	44
	5.5 Arbeidsmarkt	45
Bijlagen	I Locaties inclusief KvK vestigingsnummer	47
	II Locatie-overzicht	48

Leeswijzer

Voor u ligt het bestuursverslag van Stichting Magentazorg. Daarin vindt u de gebruikelijke onderdelen zoals de belangrijkste (beleids)ontwikkelingen, activiteiten en prestaties over 2025 en de financiële verantwoording. De kwaliteitsverslaglegging gebeurt dit jaar separaat via het kwaliteitsbeeld Magentazorg 2025, dat is gepubliceerd op 27 maart 2026. Voor de volledigheid is een samenvatting van het kwaliteitsbeeld opgenomen in dit verslag.

In het kader van de maatschappelijke verantwoording vindt digitale verantwoording plaats via DigiMV. Dit jaarverslag vormt een toelichting en deels een aanvulling op de verplichte (digitale) bijlagen, zoals deze zijn ingevuld via DigiMV jaarverantwoording.

Dit jaarverslag kan tevens worden beschouwd als een bestuursverslag conform de WTZa.

Voorwoord

Hartverwarmend, samen en oplossingsgericht 2025.

Ons DNA en onze kernwaarden zijn cruciaal om onze missie 'elke dag aan elke cliënt hartverwarmende ondersteuning of zorg bieden' te realiseren. Magentazorg beschikt gelukkig over een geweldige groep medewerkers en vrijwilligers die met veel inzet en betrokkenheid elke dag hun bijdrage leveren.

Magentazorg investeert bewust in de 'zachte kant' van de organisatie. Verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie en we bevorderen de regie en het eigenaarschap van elke medewerker. We werken met korte lijnen en zijn oplossingsgericht. We investeren in fijne en collegiale teams, in scholing en loopbaanbegeleiding, doorgroeimogelijkheden, in teamuitjes, een groot personeelsfeest, extra AH bonnen tot een optreden Karin Bloemen voor medewerkers en vrijwilligers.

Staf en leiding zijn nabij en ondersteunend voor de zorgteams. Zij staan immers centraal om onze missie te realiseren. Ons verzuim is zelfs ruim 3% structureel lager dan het landelijk gemiddelde. Ook investeren we in onze vrijwilligers door meerdere bijeenkomsten per jaar voor hen te organiseren. Medewerkers waarderen Magentazorg gelukkig enorm. Zij hebben ons het 'diploma' gegeven van 'Beste werkgever in de zorg' voor 2024/2025.

Het is in deze tijd van groot belang om de motivatie en betrokkenheid van alle medewerkers, vrijwilligers en mantelzorgers te bevorderen en te koesteren. Hier gaan we volop mee door in 2026. Operationeel excelleren op alle fronten. We leiden veel medewerkers op, leerlingen en stagiaires zijn van harte welkom.

Verder is er volop geïnvesteerd in onder andere financiën, ICT, HR, administratie, huisvesting, kwaliteit en innovatie. Stabiliseren en borging van de vele innovatieve implementaties heeft de aandacht in 2026.

Daarnaast is Magentazorg onderdeel van een zorgketen. Wij hechten aan goede samenwerking met andere (zorg)partners in de regio. Magentazorg doet daarom volop mee aan diverse regionale samenwerkingsverbanden, zoals aan Vonk, WOZO, RSO Zorgring en het Regioplatform.

Alles staat en valt met de mensen in de zorg. De uitdagingen in de zorg zijn overal ongeveer hetzelfde, maar het gaat uiteindelijk om implementeren en realiseren. Dankzij een stabiele en goede bezetting op onze sleutelposities wordt samen veel gepresteerd. De onderlinge verhoudingen, ook met de medezeggenschap, zijn constructief.

De strategie 2025-2028 is vastgesteld en aan de deelplannen wordt actief gewerkt. Naast het dagelijks leveren van goede zorg staat innovatie op alle domeinen centraal. In de komende jaren wordt veel anders ingevuld. Magentazorg gaat vernieuwend verder aan de slag, en dat vooral met groot vertrouwen in onze geweldige medewerkers!

Gerrit Jan Vos
Bestuurder

1.1 Profiel Magentazorg

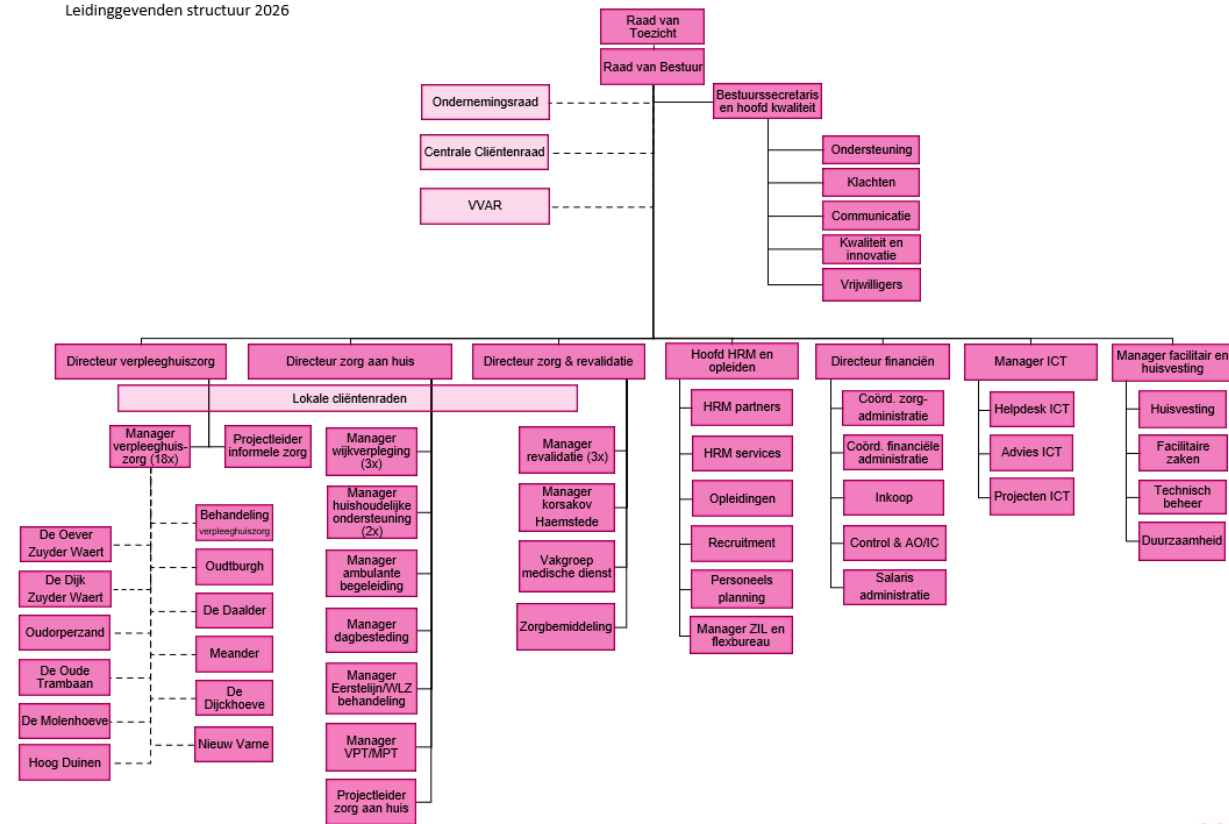
De zorg en dienstverlening van Magentazorg is georganiseerd in drie takken van sport: verpleeghuiszorg, zorg aan huis en revalidatiezorg.

Het werkgebied van Magentazorg is Noord-Kennemerland: Alkmaar, Heiloo, Bergen, Heerhugowaard, Langedijk en omliggende plaatsen. Zorg aan huis is actief in dit gebied met huishoudelijke ondersteuning, wijkverpleging, ambulante begeleiding, dagbesteding, volledig pakket thuis (VPT) en eerstelijnsbehandeling. Cliënten die bij Magentazorg komen wonen, kunnen kiezen uit kleinschalige locaties en grotere locaties. In bijlage I staan de elf locaties, waar Magentazorg verpleeghuiszorg verleent. Daarnaast ontvangen cliënten revalidatiezorg in ons revalidatiecentrum in Oudorp. De dagbesteding wordt aangeboden in het revalidatiecentrum, Oudtburgh en de locatie Dagbesteding Middenweg in Heerhugowaard.

1.2 Organisatiestructuur

De besturing en leidinggevende structuur wordt steeds geactualiseerd. De drie takken van sport zijn onderscheidend en apart van elkaar georganiseerd, waarbij verantwoordelijkheden en bevoegdheden zoveel als mogelijk decentraal zijn georganiseerd. Alle doelstellingen van Magentazorg worden in de uitvoerende teams gerealiseerd. De ondersteunende diensten bieden praktische services en adviseren over hun domeinen ten behoeve van de zorg.

Leidinggevenden structuur 2026



1.3 Raad van bestuur

Magentazorg kent een eenhoofdige raad van bestuur. Per 1 mei 2019 is Gerrit Jan Vos voorzitter raad van bestuur (hierna: bestuurder). De bestuurder gaat eind 2026 van pensioen gebruik maken.

1.4 Directiestructuur

Acht directieleden vormen samen het directieteam. Het directieteam bestaat naast drie directeuren zorg (verpleeghuiszorg, zorg aan huis en revalidatie) uit het hoofd HRM en opleidingen, de directeur financiën, de manager ICT, de manager facilitair en huisvesting en de bestuurssecretaris/hoofd kwaliteit. Samen met de bestuurder vormen zij het directieoverleg (DO). De bestuurder is voorzitter van het directieoverleg.

1.5 Raad van toezicht

De raad van toezicht van Magentazorg bestaat uit vijf leden. De raad van toezicht kent een jaarlijkse vergadercyclus met als vaste onderwerpen o.a. de jaarrekening, het jaarverslag bestuur, de perioderapportages en het jaarplan. Naast deze vaste onderdelen neemt de raad van toezicht de tijd voor het bespreken van actualiteiten, zowel binnen als buiten de organisatie. Jaarlijks vindt een gezamenlijke themabijeenkomst plaats met het directieteam, wat bijdraagt aan wederzijds begrip en verbinding. Daarnaast is hij met regelmaat aanwezig bij bijeenkomsten van diverse gremia. De raad van toezicht heeft een eigen verslag over 2025.

1.6 Governance

De werkafspraken, voortvloeiend uit de statuten en reglementen van de raad van bestuur en de raad van toezicht, zijn in overeenstemming met de Governancecode Zorg 2022. In 2022 is het reglement voor de raad van bestuur geactualiseerd en in 2023 is het reglement voor de raad van toezicht geactualiseerd.

Voor de bezoldiging van de leden raad van toezicht wordt de richtlijn van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorg en Welzijn aangehouden. Voor de bezoldiging van de raad van bestuur wordt gehandeld conform de Wet Normering Topinkomens.



1.7 Risico's en ontwikkelingen komende periode

De risicomatrix wordt actief door de bestuurder besproken met het directieteam en met de raad van toezicht. De focus is gericht op potentiële risico's in de komende periode. Bij het accepteren van mogelijke risico's en/of het mitigeren van risico's door beheersmaatregelen is het beperken van de administratieve last voor de zorg een belangrijk uitgangspunt. Bij grote projecten worden separaat de risico's bijgehouden. Verder is er inzicht in risico's middels de rapportages over de bedrijfsvoering en over de kwaliteit van zorg.

In 2026 zijn er geen grote voorziene en onvoorziene risico's. Natuurlijk volgen we de trend van lege bedden in de verpleeghuizen, het aantal vacatures, cybersecurity, mogelijke WLZ-stelselwijziging en mogelijke regionale interventies met betrekking tot meer samenwerken. Vooralsnog is het vooral volgen, inspelen op en beheersen en borgen.

Het laag houden van het verzuim, informatiebeveiliging, kwaliteit van zorg en het behouden van fijne collega's vraagt continu aandacht. Ook bereidt Magentazorg zich actief voor om in eventuele mindere tijden de financiële doelstellingen te kunnen blijven realiseren.

Op alle fronten presteert Magentazorg naar behoren. Magentazorg voldoet ruimschoots aan de afspraken met de zorgverzekeraars, zorgkantoor en gemeenten en aan convenanten zoals afgesproken met de banken.



1.8 Medezeggenschap

De bestuurder heeft structureel overleg met de ondernemingsraad (OR) en de centrale cliëntenraad (CCR). Deze organen zijn belangrijke gesprekspartners voor de bestuurder als het gaat om de ontwikkeling van beleid, goed werkgeverschap en goede zorg aan de cliënten/bewoners.

Medewerkersmedezeggenschap

Eind 2025 bestaat de OR uit 12 leden. De OR overlegt wekelijks. Eenmaal per maand vindt een overlegvergadering plaats met de bestuurder. De samenwerking tussen de OR en bestuurder is goed. De OR is nauw betrokken bij en denkt mee op strategische onderwerpen.

Naast de advies- en instemmingsaanvragen is er in 2025 aandacht voor de personeelstekorten, diversiteit, strategie 2026-2028, werving en selectie, inzet ZZP in relatie tot de wet DBA en het project onboarding.

De OR werkt met adviesteams. Deze teams bestaan uit medewerkers van zorg aan huis, verpleeghuiszorg, revalidatie en ondersteunende diensten. Door medewerkers mee te laten denken over thema's die hen direct raken, sluit het advies richting de bestuurder goed aan bij de dagelijkse praktijk.

Adviesaanvragen

- Dagbesteding, samenstelling
- Leidinggevende structuur Oudtburgh
- VPT, Leidinggevende structuur
- Vrijwilligersbeleid
- ZIL, beleid en manager

Verzoeken tot instemming

- Arbo en vitaliteit
- Diefstal beleid
- Dienstkleding
- Familierelaties op het werk
- IB-commissie
- Klachtenregeling
- ONS Roosteren
- Reiskosten bij ziekte
- Opnemen sabbatical
- Studietijd behandelaars
- Uitbetaling vakantie, - en eindejaarsuitkering

Cliëntmedezeggenschap

Ook in 2025 zet de goede samenwerking tussen CCR en bestuurder zich onverminderd voort. De CCR is taakvolwassen en goed georganiseerd. Alle lokale raden zijn goed vertegenwoordigd in de CCR en staan onder leiding van een onafhankelijke voorzitter. Dit zorgt voor een solide borging van de cliëntenmedezeggenschap.

De CCR wordt door de bestuurder vanaf het begin meegenomen in alle zaken die cliënten aangaan. Kritische vragen en suggesties worden door de raad van bestuur op prijs gesteld en meegenomen in de beleidsvorming. De overleggen tussen de bestuurder en de CCR kenmerken zich door een open en constructieve samenwerking.

De bestuurder heeft in 2025 zeven keer overleg met de CCR. Vaste onderwerpen zijn de rapportages over de kwaliteit van zorg, de jaarplannen en de financiële rapportages. Daarnaast is in 2025 aandacht voor het kwaliteitskompas, het kwaliteitsbeeld, de actualisering van de klachtenregeling en het jaarverslag wet zorg en dwang. Samen is gekeken naar de toekomst in relatie tot de rol van vrijwilligers binnen Magentazorg in 2028.

Naast de centrale cliëntenraad, beschikken alle verpleeghuislocaties, het revalidatiecentrum en zorg aan huis over een eigen cliëntenraad, de zogenaamde lokale cliëntenraden. Waar de centrale cliëntenraad in gesprek gaat met de bestuurder, zijn de primaire gesprekspartners voor de lokale raden de directie en managers zorg.

Het vrijwilligersaantal voor de cliëntenraden is gestegen naar 47.

1.9 Interne advies- en overlegorganen

De bestuurder en de Verpleegkundige & Verzorgende Adviesraad (VVAR) bespreken gezamenlijk beleidsonderwerpen en delen kennis door het organiseren van themabijeenkomsten. In 2025 staan twee belangrijke thema's centraal. In het voorjaar wordt aandacht besteed aan het kwaliteitskompas. In het najaar heeft een symposium plaatsgevonden waarin medewerkers worden geïnformeerd én interactief worden meegenomen in het omgaan met agressie en grensoverschrijdend gedrag. De praktijkvoorbeelden zijn herkenbaar, medewerkers ervaren erkenning op dit thema en geven aan de bijeenkomsten zeer te waarderen.

Alle sleutelfunctionarissen (de Club van 50) komen in 2025 driemaal bijeen voor informatie-uitwisseling en verdieping op belangrijke beleidsthema's. Daarbij is uitgebreid stilgestaan bij vraagstukken rondom het binden en boeien van medewerkers, het bevorderen van laag verzuim, zelfzorg bij toenemende agressie in de zorg en de ontwikkeling van het team van morgen.



2.1 Missie, visie, strategie

Onze missie

Magentazorg zet zich elke dag hartverwarmend in voor elke cliënt.

Onze kernwaarden

De kernwaarden zijn onveranderd en inmiddels al jaren “levendig” aanwezig. Een waarde gedreven organisatie heeft een moreel kompas en geeft houvast aan hoe wij met elkaar aan de missie werken en hierop op alle niveaus aanspreekbaar zijn.

De volgende kernwaarden geven het DNA van Magentazorg weer:

HARTVERWARMEND - SAMEN - OPLOSSEN

Strategie 2025 -2028

De missie en de praktijk staan bij Magentazorg altijd centraal, te weten:

“Medewerkers met zorgdiploma’s, zij-instromers, vrijwilligers, mantelzorgers en robots/AI vormen samen het team van morgen en zorgen samen voor de juiste verzorging, behandeling en ondersteuning van ouderen. Elke dag weer.”

De externe omstandigheden veranderen snel en hierop heeft Magentazorg niet veel invloed. Er is vooral nagedacht over de vraag: wat kunnen we zelf doen, zodat Magentazorg in 2028 nog steeds succesvol werkt aan de uitvoering van onze missie.





Magentazorg bewandelt twee wegen richting 2028, te weten:

Het operationeel goed laten verlopen (70%)

- Continue elke dag leren en verbeteren.
- Goede zorg leveren en tevredenheid bij cliënten hoog houden.
- Goed werkgeverschap in verband met aantrekken en behouden van medewerkers.
- Bevorderen van de samenwerking in het team van morgen tussen alle betrokkenen
- Goede bedrijfsvoering en duurzaamheid realiseren.

Het anders doen en innoveren (30%)

- Meer informele zorg bevorderen.
- Meer technologie inzetten.
- Bevorderen van innovatieve cultuur.

De strategie is meer richtinggevend. Het wordt vooral concreet gemaakt in de jaarplannen. Het jaarplan heeft het karakter van een actieplan: we realiseren doelgericht. Alle afdelingen hebben een eigen jaarplan en volgen de voortgang van de doelen digitaal middels ons dashboard op TIM (intranet).

samen

hartverwarmend

oplossen



Zorg aan huis



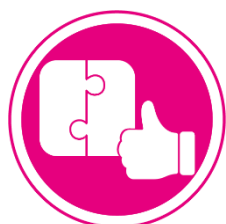
Verpleeghuiszorg



Revalidatie & behandeling

2.2 Cultuur en gedrag

De geopolitieke spanningen in Europa en daarbuiten houden aan en hebben merkbare gevolgen voor economie en samenleving. Ook in Nederland blijven grote maatschappelijke vraagstukken actueel, zoals klimaatverandering, arbeidsmarktkrapte, woningnood en vergrijzing. Deze ontwikkelingen brengen complexe dilemma's met zich mee en leiden soms tot spanningen in de samenleving. Als zorgorganisatie staan wij midden in deze maatschappij. Externe ontwikkelingen laten ons dan ook niet onberoerd en beïnvloeden in toenemende mate onze organisatie, medewerkers en cliënten.



Op allerlei manieren schenken wij daarom actief aandacht aan veiligheid en een gezonde cultuur, denk daarbij aan:

- Onze kernwaarden: **samen** met een **groot hart oplossen**. Vooral uitspreken, aanspreken en deze waarden overal terug laten komen in de organisatie.
- Dienend leiderschap en dienende ondersteunende diensten: dit betekent dat cliënten, mantelzorgers, vrijwilligers en medewerkers centraal worden gesteld. Geen ruimte voor grote ego's en/of macht gedreven leidinggevendenden.
- Veel trainingen en bijscholing geven over diverse onderwerpen, van gedrag tot samenwerken, tot het juist uitdelen van medicatie en de werkwijze van nieuwe applicaties.

- Coördinerend verpleegkundigen en wijkverpleegkundigen in hun kracht zetten om in de praktijk zaken bespreekbaar te maken, zoals gedrag en onderling samenwerken.
- HRM-beleid gericht op fijne en collegiale teams en leren samenwerken.
- De externe vertrouwenspersoon wordt duidelijk zichtbaar onder de aandacht gebracht.
- Samen zijn alle medewerkers van Magentazorg verantwoordelijk voor een veilig werkklimaat en voor veilige zorg voor onze cliënten. In alle gevallen geldt: (seksueel) ongewenst gedrag is onacceptabel. We benadrukken de noodzaak om alles te bespreken. Dit kan met de leidinggevende, de externe vertrouwenspersoon, de collega's van team HRM of met de verantwoordelijke directeur. Daarnaast wordt in 2025 beleid zelfzorg in het omgaan met agressie en grensoverschrijdend gedrag ontwikkeld voor zowel medewerkers als managers.
- Gedrag en cultuur komt terug in het zogenaamde goede gesprek.
- Op TIM (intranet) zijn onder andere de gedragscode en klokkenluidersregeling voor alle collega's beschikbaar.

Cultuur en gedrag is een continu aandachtspunt. Dit wordt regelmatig besproken aan de verschillende beleidstafels zoals met de OR, CCR, VVAR, alle leidinggevendenden en de raad van toezicht. Verder is er een doorlopend programma met betrekking tot 'omgaan met probleemgedrag'.

2.3 Bijzondere ontwikkelingen 2025

Algemeen

2025 is voor Magentazorg een goed jaar. De bedrijfsvoering blijft op orde en het ziekteverzuim laag. Een actief loopbaanbeleid betekent dat diverse collega's promotie hebben gemaakt richting management in de zorg en/of collega's horizontaal een andere functie zijn gaan uitoefenen. Uit deze interne mutaties blijkt dat veel collega's zich zeer verbonden voelen met Magentazorg. Daarnaast gaat veel aandacht uit naar de ontwikkeling van het team van morgen en is er aandacht voor belangrijke thema's zoals zelfzorg bij agressie en grensoverschrijdend gedrag. Naast deze inhoudelijke ontwikkelingen zijn er ook momenten van ontmoeting en verbinding, zoals het personeelsfeest. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste bijzondere ontwikkelingen van 2025 verder toegelicht.

Magentazorg 'Beste werkgever in de zorg'

Ook in 2025 mag Magentazorg het keurmerk 'Beste Werkgever in de zorg' dragen. Deze waardering is 100% te danken aan onze bevlogen en betrokken medewerkers!

Met evenveel trots wordt gemeld dat Magentazorg tot de top 3 van best scorende zorgorganisaties behoort als het gaat om verzuimcijfers. Dit is een mooie erkenning, ook geheel te danken aan de gezamenlijke inzet en betrokkenheid bij het werk van de medewerkers.

Club Diversiteit & inclusie

Vanaf juni 2025 vinden binnen alle geledingen van Magentazorg gesprekken plaats over diversiteit en inclusie. Samen met de Club diversiteit & inclusie wordt gekozen voor een meerjarige aanpak voor de periode 2025–2028.

Met de naam 'Club' wordt bewust gekozen voor een blijvende beweging binnen de organisatie, in plaats van een tijdelijk project. De club richt zich op diversiteit en inclusie in brede zin, waarbij de focus ligt op medewerkers en vrijwilligers. Magentazorg streeft naar een organisatiecultuur waarin iedereen zich welkom, veilig, gerespecteerd en gewaardeerd voelt, ongeacht achtergrond, leeftijd, geslacht, seksuele oriëntatie, beperking of levensovertuiging. Deze ambitie sluit aan bij de gedragscode van Magentazorg, waarin respect, verantwoordelijkheid en veiligheid centraal staan.

Diversiteit en inclusie zijn geen op zichzelf staande thema's, maar dragen bij aan de missie om goede zorg en ondersteuning te bieden aan ouderen en om medewerkers te binden en te behouden. De aanpak richt zich op gelijke kansen voor iedereen, het versterken van een veilige en open organisatiecultuur en het gezamenlijk leren en ontwikkelen. In 2025 wordt het fundament verder verstevigd en wordt gewerkt aan een concreet jaarplan voor 2026.



Team van morgen

De uitdagingen in de zorg worden ook bij Magentazorg steeds duidelijker merkbaar. Het toenemend aantal vacatures vraagt om een andere manier van werken. De strategie 2025–2028 biedt hierbij richting.

De transitie naar meer informele zorg en het inzetten van technologie vraagt niet alleen om een cultuurverandering, maar ook om een andere inrichting van werk- en zorgprocessen. Magentazorg start hierbij niet vanaf nul. In voorgaande jaren is al veel aandacht besteed aan het betrekken van het informele netwerk en aan digitalisering. In 2025 is een GAP-analyse uitgevoerd om inzichtelijk te maken welke stappen nodig zijn om de strategische doelen te realiseren. Op basis hiervan is in kaart gebracht welke ontwikkelingen en acties in de periode 2026–2028 nodig zijn om de strategie verder uit te voeren.

De eerste stappen richten zich onder meer op het creëren van een optimale teammix, het ontwikkelen van een passend opleidingsaanbod voor het team van morgen, het versterken van digitale vaardigheden, e-health en spraakgestuurd rapporteren. Voor Zorg aan Huis betekent dit onder andere de invoering van het vierstappenmodel en het intensiever samenwerken met welzijnspartners in de wijk. Binnen de verpleeghuiszorg wordt welzijn nadrukkelijker als basis genomen en wordt het netwerk van bewoners actief betrokken bij zorg en welzijn.

Met deze stappen ligt er een stevige basis om met ambitie verder te bouwen aan de organisatie richting 2028. Video: [Strategie Magentazorg 2025 – 2028](#)

Informele zorg

Het uitgangspunt is dat het bevorderen van informele zorg een logisch gevolg is van het organiseren van het team van morgen.

De rol van informele zorg (mantelzorgers, familie, vrijwilligers en maatschappelijke partners) is onmisbaar voor het welzijn van de cliënten in de verpleeghuiszorg en het werkplezier van de medewerkers. Voor informele zorg is een grote rol weggelegd in het team van morgen.

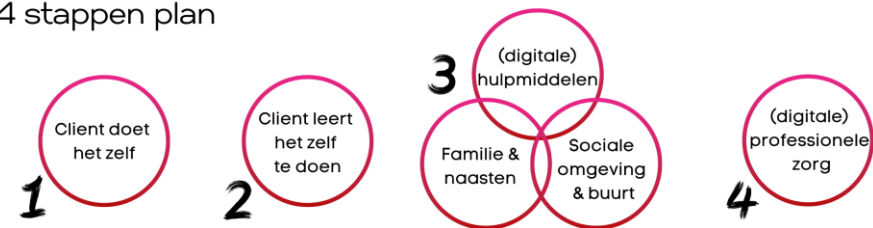
In 2025 wordt een projectleider informele zorg aangesteld. De projectleider bundelt bestaande initiatieven en zal zich richten op het uitbreiden van capaciteit en het verankeren van de inzet van informele zorg binnen Magentazorg.

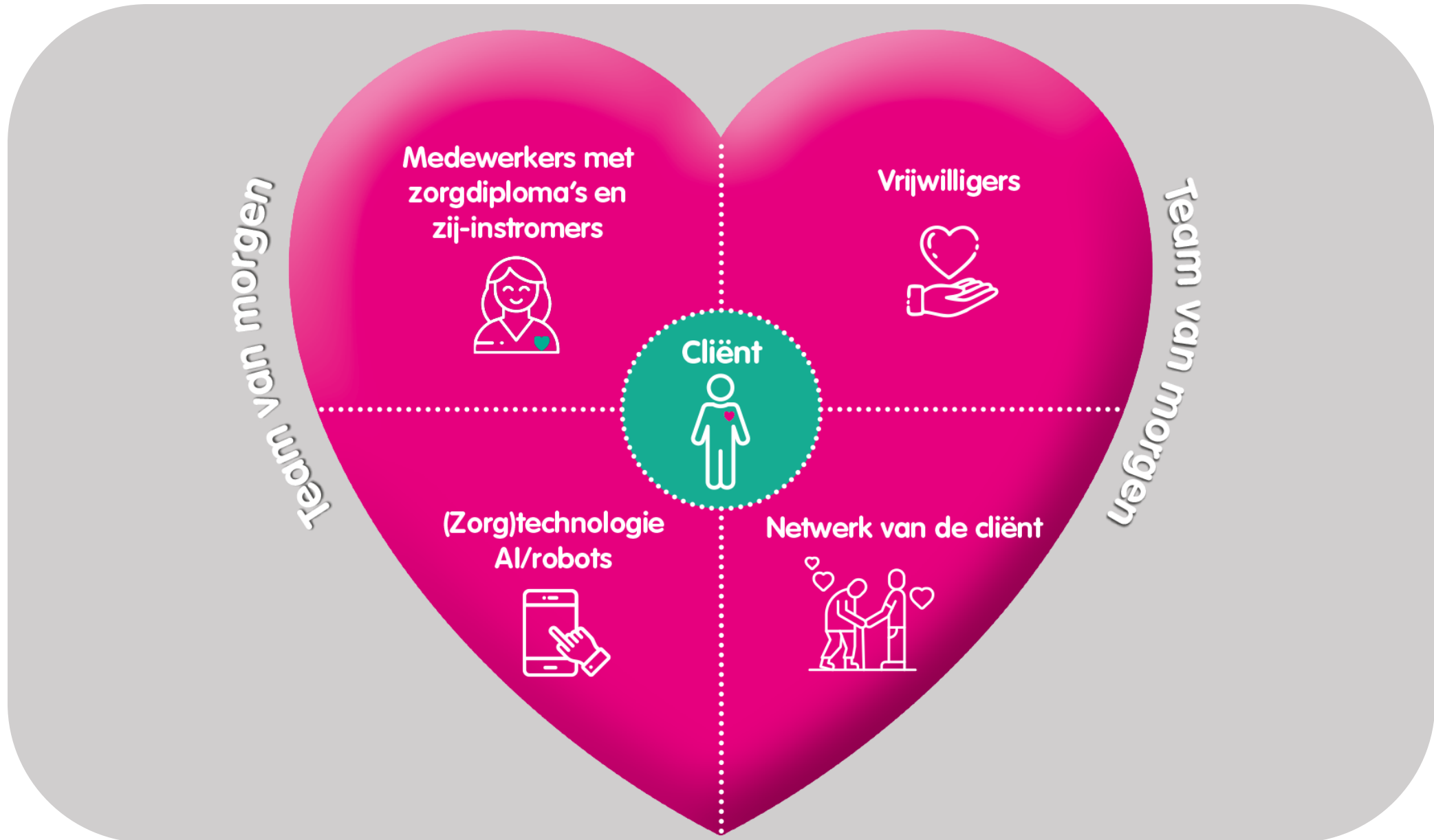
4-stappen model

Vanuit het landelijke programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO) hanteert het ministerie van VWS het uitgangspunt: ‘zelf als het kan, thuis als het kan, digitaal als het kan’. In lijn met dit uitgangspunt ontwikkelt Magentazorg in 2025 het vierstappenmodel binnen Zorg aan huis. Dit model stimuleert cliënten eerst te kijken naar wat zij zelf kunnen, wat zij kunnen (her)leren en hoe het netwerk, hulpmiddelen of voorzieningen in de wijk kunnen ondersteunen. Professionele zorg wordt ingezet wanneer dat nodig is.

In 2026 wordt het vierstappenmodel geëvalueerd en zo nodig aangepast, met als doel de zelfstandigheid van cliënten zo lang mogelijk te behouden en de inzet van zorg toekomstbestendig te organiseren.

4 stappen plan





Vrijwilligersbeleid

In 2025 is een praktische vertaling gemaakt van de strategie 2025-2028 naar een gedragen inhoud van het vrijwilligersbeleid. De richting van nieuwe vrijwilligersbeleid is uitgebreid binnen de diverse gelederen van de organisatie besproken, waarna alle voorstellen en ideeën zijn gebundeld in het nieuwe vrijwilligersbeleid, dat eind 2025 is vastgesteld. In 2026 wordt verder gewerkt aan de praktische vertaling van dit beleid.

Karin Bloemen treedt op voor medewerkers van Magentazorg

Magentazorg spreekt regelmatig haar waardering uit voor de inzet en betrokkenheid van medewerkers. Hun dagelijkse inzet voor bewoners, revalidanten en cliënten is van grote waarde voor de organisatie. Als dank organiseert Magentazorg op 17 maart 2025 een optreden van Karin Bloemen. Tijdens deze bijeenkomst staat ontmoeting, ontspanning en waardering centraal.

De Kloosterhof

Door een samenwerkingsinitiatief van KennemerWonen en Magentazorg wordt De Kloosterhof in Bergen, voorheen eigendom van de Zusters Ursulinen, ontwikkeld tot een appartementengebouw waar zelfstandig wonen wordt gecombineerd met passende zorg, afgestemd op individuele behoeften.

Op 1 september 2025 wordt de nieuwe ontmoetingsruimte, gesitueerd in de voormalige kapel van het gebouw, feestelijk geopend door zuster Lucy. De ruimte biedt voortaan volop gelegenheid voor bewoners en hun familie om elkaar te ontmoeten, deel te nemen aan activiteiten of samen een kop koffie te drinken.

Onboarding programma

Magentazorg hecht groot belang aan een zorgvuldige en warme start voor nieuwe medewerkers.

Een goede onboarding draagt bij aan werkplezier, duurzame inzetbaarheid, snelle verbinding in teams en het verminderen van ongewenst verloop. In 2025 is binnen Magentazorg een vernieuwde onboardingswerkwijze organisatiebreed geïmplementeerd. Deze werkwijze geldt voor alle nieuwe medewerkers die in dienst treden bij Magentazorg.

Interne trainingen

De bestuurder verzorgt interne trainingen over de organisatie Magentazorg voor verschillende groepen binnen de organisatie, waaronder de medezeggenschapsraden, de Club 50, de medische vakgroep en wijk- en coördinerend verpleegkundigen. De trainingen worden met enthousiasme gevolgd. Naar aanleiding van dit succes en vragen vanuit de organisatie worden in 2026 ook trainingen projectmatig werken aangeboden.

Leer en Bruis bijeenkomsten bij zorg aan huis

In 2025 worden, vanwege het succes, opnieuw twee sessies van Leer & Bruis georganiseerd. De thema's zijn 'Samen bouwen we aan sterke netwerken in de wijk' en 'Verslaving achter de voordeur'. De sessies worden goed beoordeeld, met name vanwege de inhoud die aansluit bij vragen en ervaringen van medewerkers in de praktijk. Medewerkers geven daarbij aan dat herhaling van thema's zoals verslaving en probleemgedrag waardevol blijft.

Informatie bijeenkomsten vrijwilligers naasten en andere geïnteresseerden

Op 16 oktober en 10 november 2025 organiseert Magentazorg twee inspirerende bijeenkomsten voor vrijwilligers, naasten en andere geïnteresseerden. Deelnemers krijgen uitleg over het concept *Het team van morgen* en krijgen de workshop *Dementievriendelijk* aangeboden. De bijeenkomsten worden door de aanwezigen als informatief en waardevol ervaren.

Zelfstandige in Loondienst en ontwikkelingen wet DBA

Magentazorg is in 2024 gestart met het concept Zelfstandige in loondienst (ZIL). Dit initiatief biedt zorgprofessionals meer flexibiliteit, terwijl zij tegelijkertijd verbonden blijven aan de organisatie. In 2025 zet deze ontwikkeling zich voort met een duidelijke groei: het aantal ZIL-medewerkers stijgt van 16 medewerkers (12,2 fte) naar 33 medewerkers (16,5 fte, peildatum 31-12-2025).

De verdere ontwikkeling van ZIL krijgt extra betekenis door de landelijke veranderingen rondom de inzet van zelfstandigen in de zorg. Door de aangescherpte regelgeving rondom zzp-inzet (Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) wordt het voor zorgorganisaties steeds belangrijker om alternatieven te ontwikkelen voor een flexibele en duurzame personele inzet. ZIL vormt daarin voor Magentazorg een belangrijk instrument.

Tegelijkertijd vraagt de groei van deze nieuwe vorm van werken ook om duidelijke kaders en goede begeleiding. In 2025 is daarom extra aandacht besteed aan het verder professionaliseren van de werkwijze, onder meer op het gebied van duurzame inzetbaarheid en re-integratie.

Eind 2025 besluit Magentazorg om bijna volledig te stoppen met de inzet van zzp'ers. Daarmee worden ZIL-medewerkers en zorgvuldig geselecteerde detachingspartners steeds belangrijker om de continuïteit van zorg en roosters te waarborgen. Parallel hieraan wordt, samen met regionale zorgpartners, gewerkt aan de ontwikkeling van een regionaal platform voor zelfstandige zorgprofessionals.

Crisis opvang somatiek

In 2025 wordt regionaal een samenwerking opgestart om de crisisopvang voor cliënten met een somatische zorgvraag in de regio Noord-Kennemerland goed te organiseren. Op verzoek van HONK en het Zorgkantoor start Magentazorg op locatie Oudtburgh een pilot voor de duur van één jaar, van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

Spetterend personeelsfeest

Op 6 november 2025 genieten bijna 800 medewerkers in Cool Kunst en Cultuur van een fantastisch personeelsfeest! Tijdens de opening ontvangen medewerkers waardering voor hun niet aflatende inzet via een hartverwarmende video van bewoners, revalidanten en cliënten. Vervolgens worden de medewerkers gedurende de avond vermaakt met lekker eten en leuke activiteiten met een winters tintje.

[Link naar de complimentenvideo.](#)





Zelfzorg

Zelfzorg is een belangrijk thema binnen de zorg. In het najaar van 2025 organiseert Magentazorg drie identieke bijeenkomsten rond het thema zelfzorg bij agressie en grensoverschrijdend gedrag. Met deze bijeenkomsten wil Magentazorg medewerkers versterken in kennis, vaardigheden en zelfzorg bij het omgaan met agressie en emoties in het werk.

Het symposium combineert theoretische inzichten met een interactieve workshop, waarin medewerkers leren agressie tijdig te herkennen, vaardigheden ontwikkelen om hier professioneel mee om te gaan en handvatten krijgen om hun eigen veerkracht, balans en zelfzorg te versterken. Meer dan 1000 medewerkers en vrijwilligers nemen deel aan de bijeenkomsten en spreken hun waardering uit voor de aandacht voor dit belangrijke onderwerp.

In maart 2026 wordt het beleid rond agressie en grensoverschrijdend gedrag vastgesteld. Aansluitend wordt structurele scholing ingericht voor zowel bestaande als nieuwe medewerkers.

Vrijwilligersbijeenkomst

Magentazorg is zeer dankbaar voor de inzet van haar vrijwilligers. Er wordt bewust ingezet op persoonlijk contact, omdat vrijwilligers zich vaak sterk verbonden voelen met de locaties, afdelingen en teams waar zij actief zijn. Om deze betrokkenheid te waarderen, organiseert Magentazorg op 8 december 2025 een feestelijke bijeenkomst in Theater Cool Kunst en Cultuur. Tijdens deze middag staan de vrijwilligers centraal en worden zij meegenomen in de ontwikkelingen en toekomst van Magentazorg. De bijeenkomst wordt afgesloten met een inspirerend optreden van Karin Bloemen, dat door de aanwezigen zeer wordt gewaardeerd. Het is een warme en feestelijke bijeenkomst waarin Magentazorg haar grote waardering voor de vrijwilligers uitspreekt.

2.4 Samenwerken in de regio

Het is goed te benoemen dat onze professionals, van zorg tot ondersteunende diensten, elke dag samenwerken om hartverwarmende zorg te kunnen verlenen aan onze cliënten. Ook neemt Magentazorg actief deel aan regionale initiatieven. Dit doen we vanuit de visie dat we samen de zorg regionaal moeten organiseren. Ieder vanuit zijn eigen deskundigheid en mogelijkheden.

Het zijn enerzijds (deels) netwerken om vakinhoudelijk een bijdrage te leveren en/of te leren van andere collega-organisaties. Anderzijds zijn er netwerken en programma's, die bestuurlijk en organisatorisch bezig zijn met de transitie in de zorg. Hoe moet de zorg worden georganiseerd in de nabije toekomst met het oog op de vele uitdagingen?

Met tijdelijke IZA middelen wordt het Regioplatform, een samenwerking tussen twaalf zorgorganisaties in de regio, in de cure ondersteund. Met WOZO middelen worden programma's in de care ondersteund.

Vanzelfsprekend wordt met vele andere externe stakeholders samengewerkt. Vanuit de missie van Magentazorg is het belangrijk dat vooral de zorgprofessionals elkaar kunnen vinden in de zorgketen. Denk aan de samenwerking tussen huisartsen en wijkverpleegkundigen, en tussen de ziekenhuizen en ons revalidatiecentrum. Door een goede onderlinge samenwerking binnen de VVT kunnen we elkaar helpen bij elkaars uitdagingen in de praktijk.

Magentazorg participeert in de volgende overleggen en programma's:

- Maandelijks overleg tussen bestuurders van de VVT organisaties in Noord-Holland Noord
- RSO Zorgring Noord-Holland Noord
- Programma Leren is Werken, Werken is Leren
- Programma opleiden VS & SO in NHN
- Programma Vitaal Oud Noord-Kennemerland (VONK) Noord-Kennemerland
- Bijdrage aan het Digifestival voor VVT organisaties in Noord-Holland Noord
- Netwerk dementie Noord-Holland Noord
- Netwerk ROAZ (Regionaal Overleg Acute Zorgketen)
- Netwerk niet aangeboren hersenletsel (NAH)
- Netwerk en REC organisatie landelijk voor Korsakov
- Netwerk Geriatrische Revalidatie Nederland
- Netwerk HR verantwoordelijken Noord-Holland Noord
- Samenwerking met Eveen, De Zorgcirkel en ViVa! Zorggroep met betrekking tot acute (on geplande) nachtzorg in de wijkverpleging
- Samenwerking met woningbouwvereniging KennemerWonen met betrekking tot Kloosterhof en de voorbereiding nieuwbouw Dok6 Nieuw Oudorp.
- Project regionaal ZZP platform voor en door de zorg
- Nederlands Kenniscentrum Ouderen Psychiatrie
- Siga
- Netwerk met Eveen en Zorgcirkel rondom probleemwijken
- INKT Ouderenzorg
- UNO Amsterdam (Universitair netwerk Ouderenzorg)
- Regioplatform

2.5 Vastgoed

Toekomstbestendige locaties voor kwetsbare ouderen

Met oog voor toekomstige ontwikkelingen in de ouderenzorg richt Magentazorg zich op het realiseren van duurzame en toekomstbestendige zorglocaties, waarin het leven van bewoners centraal staat.

De locaties zijn ontworpen en worden beheerd met duurzame bouwmaterialen, energiezuinige systemen en slimme technologieën, die bijdragen aan een veilige en comfortabele leefomgeving. Dit omvat onder andere energie-efficiënte gebouwen, ondersteuning van mobiliteit en slimme zorgoplossingen, die het dagelijkse leven vergemakkelijken, zoals automatische verlichting, slimme temperatuurregeling en monitoring van gezondheidsdata.



Wonen is meer dan een alleen een dak boven het hoofd. Daarom besteedt Magentazorg nadrukkelijk aandacht aan de sociale leefomgeving van ouderen. Door ontmoetingsruimtes te bieden die sociale contacten stimuleren, voelen bewoners zich betrokken en gewaardeerd. Onze zorglocaties combineren functionaliteit en energie-efficiëntie met aandacht voor welzijn, veiligheid en sociale verbondenheid.

Zuyder Waert

Eerder is het besluit genomen om de huidige grote locatie te splitsen in twee aparte verpleeghuizen, waarmee wordt ingezet op efficiëntere organisatie en kleinschalige zorgverlening. Het middengebied, waaronder de kantorenflat is in 2025 gesloopt om de realisatie van nieuwe vleugels en toekomstige nieuwbouw mogelijk te maken. De verwachting is dat dit project in mei 2026 wordt afgerond.

Het dialysecentrum van het Noordwest Ziekenhuis is sinds 13 januari 2025 operationeel binnen het gebouw van Zuyder Waert en heeft zich het afgelopen jaar succesvol ontwikkeld. In een moderne en goed uitgeruste omgeving worden gespecialiseerde behandelingen aangeboden. De prettige en positieve samenwerking versterkt de zorgketen en creëert extra mogelijkheden om kwalitatief hoogwaardige en toegankelijke zorg te bieden.

Oudtburgh

Op deze locatie is de afrondende fase gestart met betrekking tot de vervanging van het gebouwbeheerssysteem (GBS). Dit nieuwe systeem ondersteunt het efficiënte beheer van de technische installaties en biedt real-time inzicht in onder andere verwarming, koeling en ventilatie. Door deze installatie centraal aan te sturen, wordt het energieverbruik geoptimaliseerd, kunnen storingen sneller worden gesignaleerd en wordt de levensduur van installaties verlengd. Daarnaast zijn in 2025, conform het meerjarenonderhoudsplan (MJOP), diverse werkzaamheden uitgevoerd. Zo is de zonwering deels vervangen, zijn nieuwe gordijnen en vitrages aangebracht en is de resterende verlichting omgezet naar LED. Ook is er een nieuwe keuken geplaatst bij de afdeling Dagbesteding. Om de veiligheid van bewoners, bezoekers en medewerkers te verbeteren, is het volledige pad in de tuin opnieuw geasfalteerd.

Revalidatiecentrum

In alle clientkamers zijn de wanden deels voorzien van lambrisering om schade aan de wanden te voorkomen.

Dijckhoeve en Oudorperzand

Om voor cliënten de tuin beter toegankelijk te maken is het schelpenpad vervangen door een klinkerpad.

Molenhoeve

Er is extra zonwering gerealiseerd op het balkon, zodat bewoners beter worden beschermd tegen direct zonlicht. Dit verbetert het comfort en het gebruik van de mooie buitenruimte in de zomerperiode.

Hoog Duinen

Na de grote renovatie die in 2024 is afgerond, zijn de dubbele deuren aangepast ter afscheiding van de vergaderruimte en het zorggebouw. Ook is er ten behoeve van de vergaderfaciliteit een nieuwe toiletgroep aangebracht.

Voor de veiligheid van cliënten is de tuin deels aangepast met hekwerk en is het schelpenpad vervangen door een klinkerpad. Inpandig zijn bij beide trapafgangen schuifhekken geplaatst. Conform het MJOP is daarnaast het schilderwerk uitgevoerd.

Berlageweg

Om de toegankelijkheid van deze locatie te verbeteren, is er een nieuwe trapopgang gerealiseerd. Deze trap doet daarnaast dienst als vluchtroute en draagt bij aan de veiligheid.

Huurlocaties

Op diverse huurlocaties zijn keukens, vloerbedekking, gordijnen en verlichting vernieuwd. Deze werkzaamheden dragen bij aan een prettige, comfortabele woon- en werkomgeving. Daarnaast zijn conform het MJOP tilliften vervangen en is er schilderwerk uitgevoerd.



2.6 Duurzaamheid en milieu

Duurzaamheid is stevig verankerd in de werkwijze van Magentazorg. In 2023 is het duurzaamheidsbeleid vastgesteld, in lijn met de uitgangspunten van de Green Deal Duurzame Zorg 3.0. Sinds 2018 werkt Magentazorg met de Milieuthermometer Zorg om structureel te sturen op milieuprestaties en duurzaam milieumanagement.

Deze inzet werpt zijn vruchten af: sinds 2024 beschikken alle 12 locaties over het bronzen milieukeurmerk. Daarmee maakt Magentazorg duurzaamheid concreet in de dagelijkse praktijk.



Doelen Green Deal Duurzame Zorg 3.0

In 2025 richt Magentazorg zich, in lijn met de Green Deal Duurzame Zorg 3.0, op een aantal strategische speerpunten om verdere verduurzaming te realiseren. De focus ligt daarbij op het bevorderen van gezondheid, het vergroten van kennis en bewustwording binnen de organisatie en het verkleinen van de ecologische voetafdruk.

Deze ambities zijn uitgewerkt in de volgende speerpunten:

- Een sterke focus op gezondheid en preventie;
- het vergroten van duurzaam bewustzijn en deskundigheid bij medewerkers;
- een forse reductie van de directe uitstoot met als doel 55% minder uitstoot in 2030 en klimaatneutraal in 2050;
- een halvering van het gebruik van primaire grondstoffen in 2030 ten opzichte van 2016, met de ambitie om in 2050 maximaal circulair te werken;
- het beperken van de milieubelasting die samenhangt met het gebruik van medicatie.

Deze speerpunten zijn omgezet in de volgende maatregelen en initiatieven:

Duurzaamheidsmaatregelen

• Afval en grondstoffen

Magentazorg vermindert afval en verbetert afvalscheiding om restafval te beperken en hergebruik te stimuleren. Sinds 2023 is het aandeel restafval gedaald van 92% naar 85%, een afname van 7%.

• Duurzaam vervoer

Voor clientvervoer zijn drie elektrische personenauto's aangeschaft. Daarnaast ondersteunen vijf elektrische scooters het duurzame en efficiënte vervoer van wijkteams.

• Zonne-energie

Op acht zorglocaties zijn zonnepanelen in gebruik; een negende volgt in 2026. Ondanks netcongestie blijft Magentazorg zoeken naar duurzame energieoplossingen.

Initiatieven – duurzame inzetbaarheid medewerkers

• Gezond en flexibel werken

Flexibele werktijden, vitaliteitsprogramma's en ergonomische ondersteuning helpen fysieke klachten te voorkomen en bevorderen de werk-privébalans.

• Bewust en duurzaam handelen

Medewerkers informeren cliënten over duurzaam gebruik van producten en scheiden afval op locaties en kantoor.

• Duurzame mobiliteit

Elektrische fietsen op locaties verminderen CO₂-uitstoot en stimuleren beweging.

• Gezond schoeisel

Via een incidentele actie konden medewerkers kwalitatief goed schoeisel aanschaffen voor dagelijks gebruik tijdens de zorgverlening.

2.7 Digitale technologie, informatiebeveiliging en ondersteuning

Voor Magentazorg is digitale technologie en ondersteuning van groot belang voor de medewerkers bij het leveren van kwalitatieve en veilige zorg. Ook wordt technologie ingezet om aan grotere zorgthema's bij te dragen zoals personele schaarste. Technologie moet arbeid vervangen, cliënten langer zelfstandig houden, efficiëntie verhogen en bijdragen aan aantrekkelijk werkgeverschap.

Roadmap digitalisering 2025-2028

Magentazorg heeft daarom in 2025 een roadmap digitalisering voor de komende jaren opgesteld. In de projecten op deze roadmap wordt o.a. gebruik gemaakt van technologieën zoals robotisering en artificial intelligence (AI). Voor 2026 zijn projecten voorbereid, waaronder het project inzet van een RPA Robot voor het robotiseren van herhalende handmatige handelingen in systemen en spraaksturing voor het spraakgestuurd rapporteren in het ECD. Voor dit laatste project wordt onderzocht in hoeverre het mogelijk is om een digitale werkplek te maken die beter aansluit bij spraaksturing.

Vast onderhoud

Naast veel vernieuwing zijn in 2025 ook veel geplande vervangingen gedaan. Een groot deel van de gebruikte tablets, laptops, smartphones en dockingstations zijn vervangen en alle computers zijn overgezet naar Windows11. De alarmen uit de brandmeldcentrales op Oudtburgh en Zuyder Waert komen vanaf 2025 binnen op dezelfde smartphones, waar ook de domotica alarmen op binnenkomen. In 2026 zal dit op de andere locaties ook op deze manier ingericht worden.

Informatiebeveiliging

Op het gebied van security zijn o.a. alle firewalls vervangen en is de organisatie overgegaan op veilig mailen van Zivver.

In het kader van de NIS2 regelgeving zijn de eerste maatregelen genomen om meer dreigingen te detecteren en sneller tegenmaatregelen te kunnen nemen. Bestaande noodplannen zijn aangescherpt en daarop is getraind.

Het implementeren van veilig mailen is in regioverband uitgevoerd net zoals het vervangen van CareXS door Medimo voor de toedieningsregistratie van medicatie.

Binnen Magentazorg worden de basis informatiebeveiligingsmaatregelen genomen. Denk hierbij aan multifactor authenticatie, wachtwoorden, automatisch toekennen en intrekken van autorisaties, doorvoeren van beveiligingspatches, netwerk beveiliging, back up procedures, veilig mailen etc.

Naast al deze maatregelen wordt er continue gewerkt aan bewustzijn bij medewerkers op het gebied van informatiebeveiliging. Dit gebeurt via campagnes, vlogs, kennis delen over phishingberichten, alertheidswaarschuwingen etc. Ook toetst Magentazorg haar eigen beveiliging regelmatig door middel van scans, testen en simulaties van cyberaanvallen.



Cyberveiligheid

Met de opkomst van AI beschikt de cybercrimineel over steeds meer geavanceerde middelen om organisaties aan te vallen. Ook doen ze dit bij voorkeur niet gedurende de kantoortijden maar juist als het eigen beveiligingsteam minder bezet is in bijvoorbeeld weekenden, vakanties en tijdens feestdagen.



In lijn met de NIS2 regelgeving heeft Magentazorg een pakket van maatregelen genomen en voorbereid om op korte termijn de beveiliging naar een hoger niveau te brengen. Met deze maatregelen kan Magentazorg meer dreigingen detecteren en sneller tegenmaatregelen nemen, in veel gevallen zelfs geautomatiseerd. Hierbij komt gespecialiseerde hulp vanuit een partij, die beschikt over een zogenaamd Managed Detection & Response team.

Met dit team wordt 24/7 toezicht gehouden op de cyber veiligheid van Magentazorg. Daarnaast sluit Magentazorg aan bij het zorg-CERT voor het delen en ontvangen van actuele informatie over cyberdreigingen. Ook maakt Magentazorg gebruik van de diensten van de cyberverzekeraar.

2.8 Communicatie

Alles is communicatie! Binnen Magentazorg doen we dat samen. Samen met ruim 1.700 collega's bouwen we aan het merk en de identiteit van Magentazorg. Een goede profilering van de organisatie zorgt voor een herkenbare en aantrekkelijke werkgever en zorgpartner. Magentazorg verhoogt daarmee haar bereikbaarheid, zowel intern als extern.

In 2025 zijn onder meer de volgende projecten/activiteiten (mede)gerealiseerd door afdeling communicatie:

- Onderhouden van, optimaliseren van, en content vergaren voor Intranet, websites en social media kanalen;
- creëren van infographics, documentenformats, posters, stickers, flyers, kaartjes en andere promotiemiddelen in de huisstijl van Magentazorg;
- opmaken en plaatsen van corporate en arbeidsmarktgerichte advertenties in dag- en weekbladen;
- creëren van de nieuwe strategiepостer voor de strategie van Magentazorg 2025-2028: het team van morgen;
- er is een samenwerking opgestart met een nieuwe partner Afix voor o.a. het versterken van de employer branding en het opzetten van een contentkalender en social media campagnes;
- creëren van video's voor intern gebruik en video's voor extern gebruik: strategievideo Team van morgen (animatie), 3x video Team van morgen (verpleeghuiszorg, revalidatie en behandeling en zorg aan huis), snel en zeker handelen met de EWS, ABCDE & SBARR methode, inkijken in het cliëntdossier, handelen bij incidenten, 4 dimensies van palliatieve zorg, instructievideo's voor ICT, informatievideo dagbesteding, complimentenvideo van bewoners/cliënten naar medewerkers, aftermovie personeelsfeest, kerstboodschap, nieuwjaarswens;

- communicatie rondom activiteiten Dag van de Mantelzorg en Dag van de Vrijwilliger waaronder twee inspiratiemiddagen voor vrijwilligers, naasten en andere geïnteresseerden in Heer Hugo;
- versterken van bekendheid van het Regionaal Expertisecentrum De Haemstede: communicatie van Korsakov Kaffees, opstellen van welkomstboekje voor eerste contactpersonen, posters, stickers en flyers;
- vernieuwen fotografie van locaties (sfeerimpressies na verbouwingen en aanpassingen);
- promotie projectgroep diversiteit en inclusie: maken van een introductievideo van de projectgroep, actieplan, kleurrijke kalender;
- communicatie rondom nieuwe medewerkers onboarding/buddy traject: maken van flyer en canvassen met de reis van de medewerker en opstellen van 'Werken met je hart' verhalen over dit thema (ervaring in de praktijk);
- organiseren van groot personeelsfeest met winterthema in Cool kunst en cultuur samen met veel collega's!;
- organiseren van verschillende leuke cadeaus voor medewerkers als blijk van waardering: op de Dag van de verpleging en in de zomer een AH cadeaubon voor alle medewerkers op de mat. Met Sinterklaas een mooie bon voor nieuwe werkschoenen en met kerst een keuzecadeau in een webshop;
- kerstkaart revalidatiecentrum naar samenwerkingspartners.



3.1 Inleiding

Magentazorg legt separaat het kwaliteitsbeeld 2025 vast in een document, gepubliceerd op 27 maart 2026. Het kwaliteitsbeeld geeft een helder en gedetailleerd overzicht van de kwaliteit van zorg. Voor de compleetheit van dit bestuursverslag is besloten een samenvatting van het kwaliteitsbeeld hieronder op te nemen. Het volledige kwaliteitsbeeld 2025 is te lezen via deze [link](#).

3.2 Kwaliteitskompas Magentazorg

Het kwaliteitskompas bestaat per tak van sport uit een vijftal bouwstenen met daaronder merkbare en meetbare normen. In het kwaliteitsbeeld wordt via een helder en gedetailleerd overzicht gerapporteerd over de kwaliteit van zorg bij Magentazorg. Dit document dient als een reflectie op de prestaties, de voortgang van de gestelde doelen, en de gebieden waar verbetering nodig is. Het kwaliteitsbeeld is een essentieel instrument voor transparantie en verantwoording naar cliënten, hun naasten, medewerkers en andere belanghebbenden.

Het jaar 2025 stond bij Magentazorg in het teken van verdere groei naar een lerende, reflectieve organisatie, waarin medewerkers, teams en samenwerkingspartners elkaar steeds beter weten te vinden rondom het thema kwaliteit van zorg. De kwaliteitsdoelen van dit jaar zijn vooral gericht op drie samenhangende ontwikkelrichtingen: het versterken van leren en ontwikkelen, het verdiepen van samenwerking in zorgnetwerken en het vergroten van eigenaarschap binnen teams.

De succesvolle resultaten van 2025 zijn uitgebreid beschreven in het hiervoor genoemde kwaliteitsbeeld van Magentazorg.

3.3 Kwaliteit en veiligheid

Kwaliteit en veiligheid in de zorg zijn basisvoorwaarden voor goede zorg. Magentazorg volgt daarin de landelijke en professionele richtlijnen. De cliënt en diens mantelzorger hebben een stem in de afwegingen en keuzes die worden gemaakt over de eigen veiligheid. In de dagelijkse praktijk werken medewerkers van Magentazorg met elkaar continu aan het verbeteren van de basisveiligheid, en daarmee aan de kwaliteit van zorg.

Clienttevredenheid

Het cliënttevredenheidsonderzoek vormt een belangrijke bron voor het inzetten van kwaliteitsverbeteringen. Magentazorg werkt met de vragenlijst voorgeschreven vanuit het Generiek Kompas ouderenzorg. Deze zijn uitgebreid beschreven in het kwaliteitsbeeld. Hieronder een greep uit de resultaten.

	Gemiddelde beoordeling	NPS	Respons (%)
Benchmark (maatstaf)	8,4	45	
Verpleeghuiszorg	7,8	39	33%
Zorg aan huis	8,8	70	22%
Revalidatie	8,8	75	19%

Clienttevredenheid 2025, uitgevoerd met een standaard vragenlijst.

Wet Zorg en Dwang (Wzd)

De onafhankelijke cliëntenvertrouwenspersoon Wzd (CVP Wzd) heeft een wettelijke taak om signalen over tekortkomingen in de structuur of de uitvoering van onvrijwillige zorg of onvrijwillige opname en verblijf te melden, voor zover deze afbreuk doen aan de rechten van een cliënt. Magentazorg heeft via Zorggever (juridische opvolger van zorgstem) een onafhankelijk cliëntenvertrouwenspersoon toegewezen gekregen.

De clientvertrouwenspersoon Wzd heeft 144 bezoeken afgelegd op verschillende locaties. Er zijn 12 kwesties behandeld van cliënten en/of vertegenwoordigers waarvan er 11 zijn afgehandeld. In 2025 zijn er bij Magentazorg geen signalen geregistreerd in tekortkoming van cliëntenrechten.

In 2025 is overgegaan op een vernieuwd Wzd-formulier in clientdossier ONS. Bij de kwaliteitsscholing voor alle coördinerend verpleegkundigen begin 2025 is er ook aandacht besteed aan de Wzd en hoe je dit goed registreert. Er is een visie opgesteld met betrekking tot het opendeurenbeleid en er wordt in 2026 actief gewerkt aan een plan van aanpak om flinke stappen vooruit te zetten. Inmiddels hanteren de helft van de verpleeghuizen van Magentazorg het opendeurenbeleid.

In november 2025 brengt de Inspecteur voor Gezondheidszorg en Jeugd een bezoek aan Zuyder Waert. Dit heeft geresulteerd in:

- Betere registratie van het afsluiten van de voordeur en alle onvrijwillige zorg.
- Een visie richting een opendeurenbeleid voor alle locaties.

Meldpunt huiselijk geweld en ouderenmishandeling

Magentazorg maakt gebruik van Veilig Thuis, het advies- en meldpunt voor huiselijk geweld, kindermishandeling en ouderenmishandeling. Door de meldcodefunctionarissen wordt actief samengewerkt met Veilig Thuis.



In 2025 zijn er 35 meldingen via de interne meldcode gedaan, waarbij er geen meldingen zijn doorgezet naar Veilig Thuis.

Expertiseteam probleemgedrag

Binnen Magentazorg is het expertiseteam probleemgedrag ingezet voor casussen waar gedrag van een cliënt problemen veroorzaakt. In 2025 is het expertiseteam bij zeven casussen ingezet. Dit is een daling ten opzichte van 2024 waarin het team twaalf keer in consult gevraagd werd.

Klachten

Het merendeel van de klachten in 2025 is naar tevredenheid afgehandeld. Vanuit alle partijen is er een grote inzet en betrokkenheid om samen goede zorg te leveren en bij onvrede de dialoog met elkaar aan te gaan. Periodieke informatie over de klachtenbehandeling wordt opgenomen in de periodierapportage kwaliteit zodat de directie en management steeds geïnformeerd zijn. Onderdeel hiervan zijn eventuele aanbevelingen voor vervolgacties.



In 2025 heeft de klachtenfunctionaris bemiddeld in 18 dossiers, een daling ten opzichte van het jaar ervoor (30 dossiers). De twee meest voorkomende klachtgronden zijn ontevredenheid over de zorg/dienstverlening en bejegening/communicatie. Er zijn geen klachten in behandeling genomen bij de Landelijke geschillencommissie zorg. Aan het eind van 2025 is er nog een dossier in behandeling.

Vertrouwenspersoon

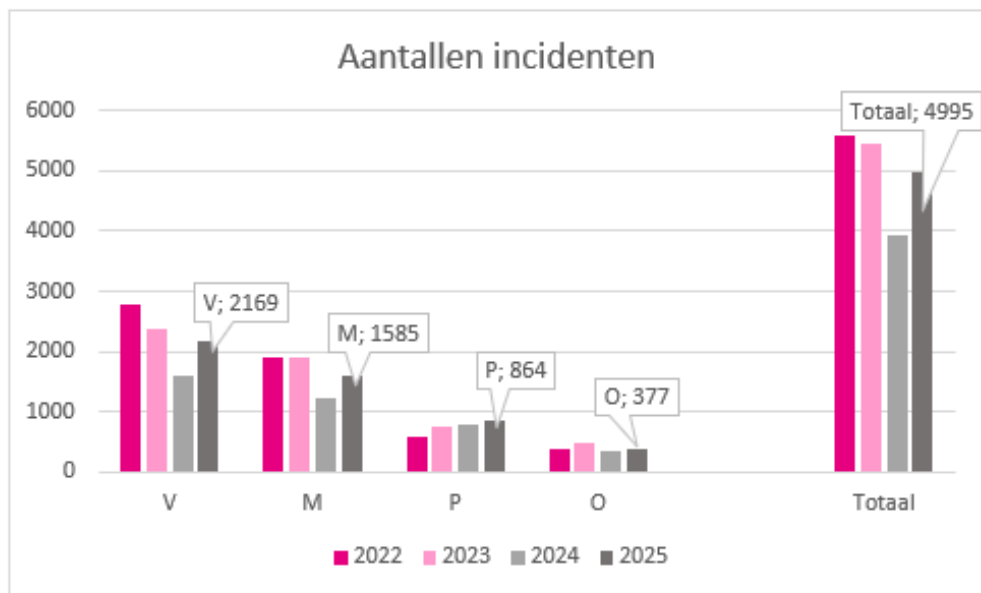
In 2025 zijn er 47 meldingen binnengekomen bij de vertrouwenspersoon. Dit zijn er drie meer dan in 2024. De voornaamste reden dat medewerkers zich bij de vertrouwenspersoon melden is om hun verhaal kwijt te kunnen. Hoewel het aantal meldingen in verhouding tot het totaal aantal medewerkers beperkt is, zijn meldingen wel complex en kunnen deze vragen om langdurige begeleiding. Daarbij gaat het om verstoorde werkrelaties, stress en soms verzuim als gevolg van ervaringen op het gebied van pesten, discriminatie of conflicten. De focus op lage verzuimcijfers kan onbedoeld leiden tot ongezond doorwerken en latere uitval. Medewerkers ervaren leidinggevendenden regelmatig als onvoldoende toegankelijk, wat gevoelens van machteloosheid kan vergroten. Ook omstanders melden ongewenst gedrag niet altijd. Aanbevolen wordt te investeren in leiderschapstraining, conflictbemiddeling en omstandertraining, met blijvende aandacht voor sociale veiligheid en cultuur.

Medicatieveiligheid

Medicatieveiligheid wordt constant gemonitord, waarbij wordt gekeken naar de feitelijke omstandigheden, de oorzaakanalyse en de ingezette verbetermaatregelen. Het beleid rondom medicatie is actueel en vormgegeven in handzame documenten voor de collega's in de zorg.

(Bijna) incidenten en calamiteiten

Onderzoek en trendanalyse naar (bijna) incidenten wordt gebruikt om de kwaliteit van zorg te verbeteren. In de meeste gevallen gaat het om valincidenten, medicatie-incidenten en om incidenten van grensoverschrijdend gedrag tussen cliënten.



V= Valincidenten M= Medicatie-incidenten P= Probleemgedrag O= Overige incidenten

Onder geweld in de zorgrelatie wordt onder meer verstaan lichamelijk en/of geestelijk geweld tussen cliënten, die in dezelfde accommodatie verblijven. Van calamiteiten met ernstige gevolgen, waaronder ook geweld tussen cliënten, wordt een melding gedaan bij de inspecteur gezondheidszorg en jeugd (IGJ). In 2025 zijn er 864 (2024: 634) incidenten van geweld/agressie onder cliënten geweest. Deze incidenten zijn aangemerkt als minder ernstig en zijn niet gemeld bij de IGJ.

Geweldsincidenten door cliënten

Soort	Subcategorie	Aantal	Totaal
Fysieke agressie			630
	Richting medewerker	365	
	Richting mede-client	242	
	Richting bezoeker	9	
	Richting voorwerp	2	
	Richting 'overige'	12	
(Non) verbale agressie			179
	Richting medewerker	95	
	Richting mede-client	60	
	Richting bezoeker	1	
	Richting voorwerp	2	
	Richting 'overige'	21	
Seksueel overschrijdend gedrag	Richting medewerker	43	55
	Richting mede-client	12	
Totaal			864

Calamiteiten

Een calamiteit is een niet-beoogde of onverwachte gebeurtenis, waarbij de kwaliteit van de zorg tekort is geschoten en die tot de dood van of een ernstig schadelijk gevolg voor een cliënt heeft geleid. Op basis van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen (Wkkgz) meldt Magentazorg een calamiteit aan de Inspecteur Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). In 2025 zijn er geen meldingen gedaan bij de IGJ.

Melding incident medewerkers (MIM)

In 2025 zijn er in totaal 850 meldingen incident medewerker (MIM) gedaan. Dit is nagenoeg gelijk aan 2024 (838 meldingen). Over de 3 perioden in het jaar 2025 zijn het aantal meldingen gelijkmatig verdeeld.

De meldingen laten zich onderverdelen in de volgende groepen:

- Ook in 2025 houden de meeste incidenten (654) verband met *agressie en geweld richting medewerkers* (2024:704). In 2025 is er veel aandacht geweest voor het thema probleemgedrag in relatie tot zelfzorg.
- *Seksuele intimidatie*: Het aantal meldingen in 2025 (68) is ten opzichte van 2024 sterk gestegen (33). Magentazorg spreekt zich duidelijk uit tegen (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Dit gedrag is onacceptabel, ook als dit gedrag voortkomt uit de ziekte van een cliënt.
- *Discriminatie*: Het aantal meldingen (4) in 2025 is ten opzichte van 2024 gehalveerd (8). In 2025 bezocht de externe vertrouwenspersoon de MT-vergaderingen om dit onderwerp te bespreken en managers handvatten te geven hoe om te gaan met pesten en discriminatie binnen de teams.
- *Anders* (o.a. prikaccidenten): In 2025 zijn er 124 incidenten gemeld, die niet in bovenstaande categorieën te plaatsen zijn. Dit zijn verschillende incidenten, van prikaccidenten tot brand. Het is een stijging ten opzichte van 2024 (94 meldingen).

Privacy bewust (AVG)

Magentazorg draagt actief uit dat ieders privacy gerespecteerd dient te worden en dat alle medewerkers zich hiervan bewust moeten zijn. Zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens en privacygevoelige informatie is het uitgangspunt en ieders verantwoordelijkheid. Bij het oppakken van vraagstukken uit de praktijk staat telkens centraal: wat doet recht aan de ander, op welke wijze kan het werkbaar blijven én wordt de Privacywetgeving nageleefd.

In 2025 heeft de functionaris gegevensbescherming (FG) actief deelgenomen aan:

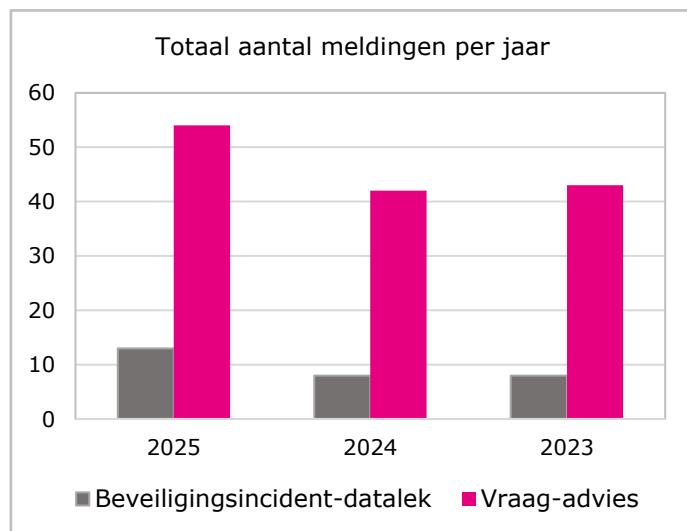
- de bewustwordingscampagne 'Blijf alert op Phishing' via intranet Tim,
- de voorbereiding 'Veilig e-mailen via Zivver'. Invoering eind november 2025,
- het opstellen van beleid en werkinstructies 'Melden van beveiligingsincidenten en/of datalekken buiten kantooruren',
- de AVG-verdiepingscursus door Eldermans|Geerts.

Het aantal gestelde vragen (54) aan de FG is ten opzichte van 2024 met 12 gestegen. Deze stijging heeft vooral te maken met het aantal verwerkersovereenkomsten. Ook zijn er meerdere vragen gesteld over cameratoezicht en het maken van geluidsopnamen. Deze konden worden opgepakt vanuit het bestaande beleid hierover. Daarnaast is de drempel laag om een vraag neer te leggen.

In het algemeen zijn de vragen divers, zonder duidelijke trend. Vragen die gaan over het delen van persoonsgegevens zijn veelal gelinkt aan zorg gerelateerde wetgeving, zoals de WGBO (Wet geneeskundige behandelingsovereenkomst) en de Wkkgz (Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg).

Het aantal gemelde incidenten is in 2025 gestegen van 8 naar 13. Gezien het aantal en aard kan hier geen absolute waarde aan worden toegekend.

- Er zijn meldingen binnengekomen over een verkeerd geselecteerde ontvanger. De verwachting is dat dergelijke incidenten afneemt door onder meer het gebruik van veilig mailen via Zivver.
- Driemaal is een melding gemaakt dat privé-emailadressen van geadresseerden niet in 'BCC' zijn gezet. Acties zijn genomen om herhaling te voorkomen.
- Alle gemelde incidenten zijn tijdig ondervangen en konden intern, zonder vervolgschade, worden opgelost.
- Geen van de incidenten hoefde bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) gemeld te worden.



Wetenschappelijke commissie

De commissie bestaat in 2025 uit vijf leden. De commissie komt in principe eens per kwartaal samen, maar kan op geleide van de agenda besluiten minder of meer frequent samen te komen.

Magentazorg is actief lid van het Universitair Netwerk Ouderen (UNO) en neemt zitting in twee van de drie werkgroepen binnen het netwerk (Themagroep goede zorg voor mensen met hersenaandoeningen en Themagroep Kwaliteit van Zorg). Elke themagroep komt ongeveer vijfmaal per jaar bij elkaar en werkt aan doelstellingen en bijbehorende activiteiten op het gebied van kennisontwikkeling. Als actief lid van UNO is er voor elke medewerker van Magentazorg gelegenheid om gratis deel te nemen aan het UNO Symposium.

Deelname externe wetenschappelijke onderzoeken

Ook in 2025 heeft de wetenschappelijke commissie data aangeleverd en vernieuwde medische inzichten verkregen met behulp van het 'Leren van Data' onderzoek. Er is een register leren van data verpleeghuizen, waar Magentazorg toegang toe heeft. De coördinatie en regie van dit register ligt bij afdeling kwaliteit. De afdeling kwaliteit onderzoekt hoe slim gebruik kan worden gemaakt van de beschikbaar gestelde data.

Ondersteuning opzet intern wetenschappelijk onderzoek

De wetenschapscommissie blijft een ondersteunende rol bieden aan medewerkers binnen Magentazorg die bezig willen met wetenschappelijk onderzoek. Op deze manier wordt evidence-based denken en werken bevorderd, wat uiteindelijk de cliënten en bewoners ten goede komt.

4.1 Financiële ontwikkelingen en verwachtingen

Algemene ontwikkelingen

Op financieel gebied heeft Magentazorg het jaar 2025 weer met een mooi positief resultaat afgesloten. Magentazorg blijft volledig 'in control' met behulp van een vernieuwde BI-tool en de actieve sturing op basis van rolling forecast. Daarmee heeft Magentazorg uit eigen middelen kunnen investeren in de splitsing van de locatie Zuyder Waert en is in september gestart met het project om een drietal etages te huren van een nog te bouwen pand in Oudorp. Tenslotte heeft Magentazorg in 2025 aanzienlijk geïnvesteerd in duurzaamheid.

4.2 Financieel resultaat

Het financiële resultaat van 2025 bedraagt € 7,2 miljoen. Dit is nagenoeg gelijk aan het resultaat van vorig jaar. Het resultaat is een opstelsom van onder andere:

- Positief netto exploitatieresultaat op zorg van 2,3%, ofwel € 2,7 miljoen.
- Positief netto resultaat op de kapitaalsvergoeding van 3,8%, ofwel € 4,5 miljoen.

Het resultaat is beïnvloed door diverse eenmalige kosten en opbrengsten, waaronder projectkosten, subsidies, afwaarderingen, dotaties aan voorzieningen etc.

Magentazorg streeft naar een rendement van 3% op de exploitatie uit zorg. Het netto resultaat 2025 ligt met 2,3% lager, maar dit is vanzelfsprekend geen probleem in het licht van het totale financiële resultaat. Ook dit jaar is weer ruimschoots voldaan aan de convenanten uit de kredietovereenkomsten met de banken (zie jaarrekening).

Het positieve exploitatieresultaat 2025 is onder andere veroorzaakt door de volgende positieve ontwikkelingen:

- Een relatief laag ziekteverzuim van 5,97%. Magentazorg behoort in 2025 tot de top van de best scorende zorgorganisaties op het gebied van verzuim. Mede hierdoor blijft de inzet van PNIL in de zorg op een relatief laag niveau.
- Een hoge bezetting in zowel de verpleeghuizen als het revalidatiecentrum en een gunstige cliëntmix.
- Energiekosten zijn minder gestegen dan verwacht, mede door nieuwbouw, sloop deel van locatie Zuyder Waert en investeringen in duurzaamheid.
- De ontvangen rentebaten.
- Het vasthouden aan een efficiënte manier van werken.

Financieel perspectief

Het resultaat van het gevoerde beleid van afgelopen jaren is dat Magentazorg financieel kerngezond is. Doordat meerdere jaren achtereen positieve financiële resultaten zijn geboekt, is het weerstandsvermogen van de organisatie op een ruim voldoende niveau gekomen. De rolling forecast voor 2026 toont aan dat ook in dit jaar wederom een positief resultaat zal worden gerealiseerd.

In het licht van mogelijke bezuinigingen in de gezondheidszorg en meer specifiek de WLZ blijft het natuurlijk spannend hoe de financiën zich de komende jaren zullen ontwikkelen in de ouderenzorg. Weliswaar wordt aangegeven meer uit te gaan geven aan dementiezorg, maar onduidelijk is in hoeverre dit effect heeft op de verpleeghuiszorg. Gezien de uitdagende overheidsfinanciën is de toekomst uitermate onzeker.

Het financieel perspectief in ogenschouw nemend, bereidt Magentazorg zich actief voor om ook in financieel mindere tijden de doelstellingen te kunnen blijven realiseren. Dit gaat niet vanzelf. Magentazorg stuurt bewust op lage overheadkosten, minimaal aantal managementlagen, geen inhuur van externe adviesbureaus, laag verzuim, aandacht voor productie, lagere energiekosten door investeringen in duurzaamheid etc. Dit kan alleen maar dankzij de inzet van alle 1.700 medewerkers. Het belangrijkste is dat Magentazorg bewust investeert in goed werkgeverschap. Magentazorg wil een open, inspirerende, stabiele en innovatieve organisatie zijn, waar medewerkers graag werken. Verder worden de liquide middelen opgehoogd, omdat de wens van Magentazorg is om over enige tijd nieuwbouw te realiseren op het terrein van Zuyder Waert.

4.3 Financiële sturing en interne beheersing

Financiële instrumenten

Magentazorg heeft geen financiële instrumenten in haar bezit.

Externe verantwoording

Het financiële beleid, de bedrijfsvoering en de financiële verantwoording worden op reguliere basis besproken met financiers, de externe accountant, de audit commissie en de Raad van Toezicht.

Continuïteitsveronderstelling

Gezien het stabiele positieve financiële resultaat en de navenante ontwikkeling in de solvabiliteits- en liquiditeitsratio's is de jaarrekening opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.



5.1 Medewerkers Magentazorg

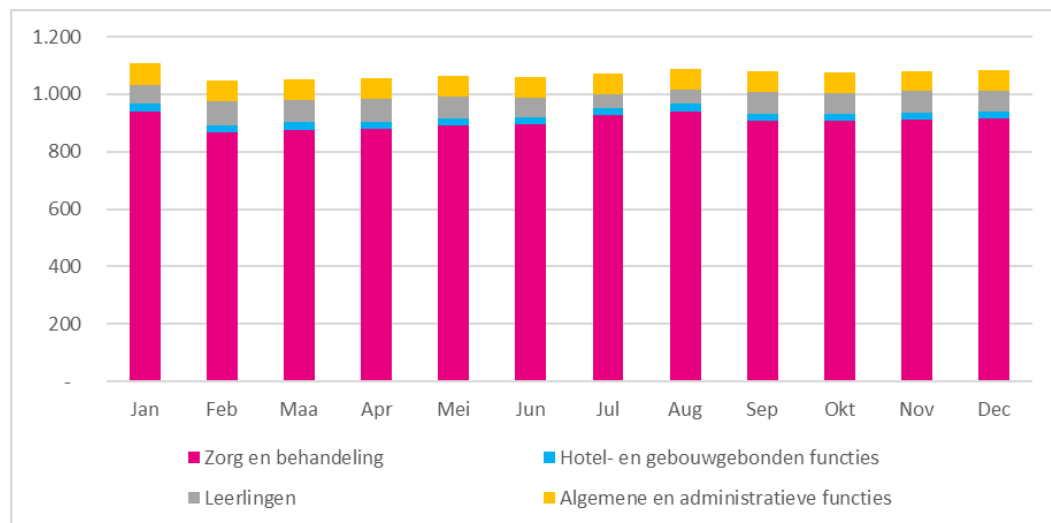
Personeelsbestand

Magentazorg streeft naar een divers en evenwichtig samengesteld medewerkersbestand. Hiermee wordt bedoeld op diversiteit in kwaliteiten (kennis en competenties) en een bestand dat een afspiegeling is van de huidige maatschappij (geslacht, religie, gaardheid, cultuur, etc.). Iedereen moet zich thuis kunnen voelen bij Magentazorg.

Aantal medewerkers in loondienst (peildatum 31-12-2025)

Eind 2025 heeft Magentazorg 1712 medewerkers (excl. stagiaires) in loondienst. Van de 1712 medewerkers is 84% werkzaam in de directe zorg of behandeling.

Aantal verloonde fte's in 2025



In- en uitstroomcijfer 2025 (peildatum 31-12-2025)

De in- en uitstroomcijfers zijn gebaseerd op het totale personeelsbestand van Magentazorg. De verdeling ziet er als volgt uit:

Instroom	200 fte (excl. stagiaires, externen, RVU en vrijwilligers)
Uitstroom	164 fte (excl. stagiaires, externen, RVU en vrijwilligers)

Vrijwilligers (peildatum 31-12-2025)

In 2025 zijn 397 vrijwilligers actief bij Magentazorg. In 2024 waren dat 328 vrijwilligers. De vrijwilligers worden aangestuurd door de managers zorg. De vrijwilligerscoördinatoren zorgen voor de werving en selectie en zij sturen de activiteitsgebonden vrijwilligers aan.

Leerlingen (peildatum 31-12-2025)

Er wordt veel geïnvesteerd in opleidingen en interne doorgroeimogelijkheden. Meerdere keren per jaar starten BBL zorgopleidingen op verschillende niveaus. Van de 1712 medewerkers in loondienst zijn er 91 BBL-leerling.

Ziekteverzuim

Het verzuimpercentage bij Magentazorg over 2025 is 5,97%. Ten opzichte van 2024 (5,86%) is het verzuimpercentage licht gestegen. Het landelijke verzuimpercentage binnen de VVT is in 2025 met 9,21% een stuk hoger (Vernet). De ziekmeldfrequentie is met 1,25 in 2025 hoger dan de 1,21 in 2024, maar lager dan het landelijk gemiddelde binnen de VVT over 2025 (1,30).

Het langdurig verzuim (>43 dagen) in 2025 is 3,30% (2024=3,21%).
 Het middellang verzuim (8-42 dagen) is in 2025 1,33% (2024 =1,29%).
 Het kort verzuim (<8 dagen) is in 2025 1,34% (2024 =1,36%).



m_v
magentazorg

2024-2025

**Beste
Werkgever**
onderdeel van
**World-class
Workplace**

Medewerkers uitgesplitst op locatieniveau en categorieën (peildatum 31-12-2025)

Locatie	Aantal mw. in loondienst
Zuyder Waert	292
Oudtburgh	249
Revalidatiecentrum	101
De Daalder	39
De Dijckhoeve	53
De Haemstede	55
De Molenhoeve	66
De Oude Trambaan	42
Hoog Duinen	78
Meander	48
Nieuw Varne	49
Oudorperzand	68
Wijkverpleging	114
Hulp bij huishouding	195
Ambulante begeleiding	31
Dagbesteding	16
VPT	26
Behandeldiensten	69
Huisvesting en facilitair	29
Ondersteunende diensten	132
Totaal	1.712

Categorieën	Aantal mw. in loondienst
Huishoudelijk medewerker	188
Wonen en welzijn	312
Helpende	254
Verzorgende niveau 3	374
Verpleegkundige niveau 4	77
Verpleegkundige niveau 5/6	90
Leerlingen	91
(Para)medisch	61
Psychosociaal	150
Administratief/staf	122
Facilitair en techniek	31
Totaal	1.712

5.2 Medewerker centraal

De medewerkers staan bij Magentazorg al lang centraal

Het motto van de cao is: de medewerker staat centraal. Niets nieuws onder de zon bij Magentazorg, want medewerkers staan centraal in onze strategie (omgekeerde piramide). Dit is onder meer terug te zien in het lage ziekteverzuim van de afgelopen jaren: structureel onder het gemiddelde in de VVT sector.

Voorbeelden uit de praktijk waaruit blijkt dat Magentazorg de medewerker centraal stelt:

- Dienend leiderschap betekent dat directie en bestuurder veelvuldig op locaties aanwezig en zichtbaar nabij zijn. Hun mobiele nummer is ook voor iedereen beschikbaar.
- Managers/leidinggevenden hebben een overzichtelijke span of support en zijn altijd nabij en aanwezig op de werkvloer ten behoeve van hun medewerkers.
- Op TIM (intranet) staat de tijdslijn voor medewerkers centraal. Iedereen kan en maakt hiervan gebruik door het delen van mooie voorbeelden en tips voor collega's over alles wat met de zorg te maken heeft. Het biedt een plek om trots zijn, te delen en zo te inspireren. Belangrijk nieuws wordt gedeeld via TIM (intranet), altijd gericht aan medewerkers en vaak over de inhoud, zoals hygiëne, WZD, AVG, medicatieveiligheid, omgaan met agressie, scholing, vertrouwenspersonen, de OR aan het woord en zo nog veel meer.
- Club van 50 en verpleegkundigen hebben de mogelijkheid om een training te volgen voor het voeren van moeilijke gesprekken.
- Het wordt op prijs gesteld dat er aandacht is voor wat er op de locaties speelt, zoals het vieren van een bestaansjubileum en de aanwezigheid van bestuur en directie bij leuke initiatieven op de locatie. Medewerkers zien dat de organisatie een grote betrokkenheid toont ten opzichte van hen en van cliënten.



- Ondersteunende afdelingen hebben een locatie geadopteerd om regelmatig mee te helpen ter ondersteuning van de zorg.
- Informatie is via de BI-tool zeer toegankelijk, zodat elk team per maand kan zien hoe er wordt gepresteerd op de domeinen zorg, kwaliteit, personeel en financiën.
- Het beleid wordt altijd gemaakt met als uitgangspunt dat het de zorg verbetert en medewerkers er ook iets mee kunnen, en in begrijpelijk taalgebruik.
- Ook in 2025 is er budget voor teamuitjes, omdat fijne teams cruciaal zijn. En ook omdat het na samen hard werken belangrijk is om samen leuke dingen te doen.
- Medewerkers maken gebruik van een degelijke rugtas met Magentazorglogo om zo beter hun spullen en digitale devices te kunnen vervoeren. Ook wordt standaard degelijke bedrijfskleding verstrekt om medewerkers goede ondersteuning te geven bij koude en warme werkomstandigheden.
- Medewerkers zijn dankbaar voor de inzet van coaching op vitaliteit en geestelijke gezondheid en financiële administratie. Zij ervaren dit als een waardevolle secundaire arbeidsvoorwaarde.
- Veel medewerkers zijn intern doorgestroomd naar andere functies. Deze mogelijkheid wordt als persoonlijke groei en ontwikkeling ervaren.
- Magentazorg investeert in duurzame inzetbaarheid en werkplezier. Als blijk van waardering voor de betrokkenheid en inzet van haar medewerkers, en ter ondersteuning bij de stijgende kosten van levensonderhoud, is op zorgvuldig gekozen momenten een attentie in de vorm van een AH-bon verstrekt.
- Het volleybaltoernooi in september wordt door vele teams aan meegedaan.
- Er wordt veel gelopen in de zorg, dus aandacht voor goed schoeisel. Sint en Piet hebben daarom half november aan alle medewerkers een gedicht gestuurd inclusief een waardebon van €100 om goede schoenen te kunnen kopen.

5.3 Vitaliteit

In een samenleving die verhardt en waarin polarisatie en grensoverschrijdend gedrag vaker voorkomen, vraagt werken in de zorg om extra veerkracht. Juist daarom heeft Magentazorg in 2025 nadrukkelijk aandacht voor zelfzorg en medewerkersvitaliteit. Structurele inzet op vitaliteit draagt bij aan werkplezier, een gezonde balans tussen werk en privé en een goede fysieke en mentale gezondheid. Daarmee versterken we niet alleen het welzijn van onze medewerkers, maar ook de continuïteit en kwaliteit van zorg.

Zo:

- is er op TIM (intranet) door middel van workshop en ludieke acties continu aandacht voor vitaliteit richting medewerkers;
- kunnen medewerkers gebruik maken van coaching waardoor ze preventief werken aan hun vitaliteit. In 2025 is dit coachingsaanbod uitgebreid;
- heeft de pensioenadviseur medewerkers geholpen om de juiste keuzes te maken voor hun eigen vitaliteit;
- hebben collega's op basis van de 45-jaarregeling vanuit de cao, de kans genomen om eerder te stoppen met werken;
- richten medewerkers zich op hun eigen vitaliteit door aangeboden workshops rondom onder andere financiële gezondheid, leefstijl en menopauze;
- heeft Magentazorg deelname aan hardloopwedstrijden in Heerhugowaard, Bergen en Alkmaar (City Run) voor medewerkers gefaciliteerd;
- is er dit jaar voor het eerst door een groep gemotiveerde medewerkers deelgenomen aan de lichtjeswandeling Fjoertoer in Egmond;
- is er geïnvesteerd ergonomische hulpmiddelen welke extra ondersteunend zijn aan het werk; denk daarbij aan schoonmaakrobots en ergonomische rolstoelen;

- is in 2025 onderzoek gedaan naar de beleving van medewerkers met mantelzorgtaken; hieruit komt naar voren dat Magentazorg hier in het algemeen goed in investeert. Tegelijkertijd zijn er enkele verbeterpunten benoemd, die in 2026 verder worden opgepakt;
- is in 2025 geïnvesteerd in goed, veilig en comfortabel schoeisel en dienstkleding voor medewerkers.



5.4 Opleiden & ontwikkelen

Magentazorg zet zich in voor het binden en behouden van medewerkers. Vanuit MagentAcademy (afdeling opleiden) wordt in samenspraak met het werkveld ingespeeld op wat medewerkers nodig hebben om vakbekwaam te blijven en mogelijkheden te benutten van door groei binnen de eigen functie of loopbaan. Er wordt samengewerkt met opleidingspartners om passende scholingen en trainingen te ontwikkelen. Met een breed en toegankelijk aanbod ondersteunt Magentazorg het continu leren en ontwikkelen binnen de organisatie.

Afdeling

MagentAcademy is ingespeeld op de behoeften vanuit de organisatie en haar medewerkers. De twee opleidingsadviseurs hebben structureel contact met de managers zorg waarmee onder andere leer- en ontwikkelvragen worden besproken en uitgewerkt. Het MagentAcademy-team is op sterkte. Op kantoor ondervangen de medewerkers alle binnenkomende vragen, maken ze plannen voor scholingen en faciliteren daarbij. De drie praktijkleercoaches richten zich vooral op de studenten en de voortgang van de opleiding in de praktijk. Zij staan in nauw contact met de werkbegeleiders en docenten.

Beroepsopleidingen

Het vergader- en opleidingscentrum De Berlage in Heerhugowaard heeft inmiddels een eigen entree gekregen. In 2025 is het leermateriaal aangevuld met een zogenaamd ouderdomssimulatiepak. Ook is de belevingsoverall uitgebreid zodat er nog meer verpleegtechnische handelingen geoefend kunnen worden.

Medewerkers zonder zorgachtergrond kunnen aansluiten bij bestaande lesgroepen. Ook is voor deze doelgroep een eigen scholingsprogramma beschikbaar om zich te bekwamen in hun werkzaamheden. Managers ervaren dit al een prettig programma, dat handvatten geeft.

Cijfers 2025 studenten

BBL niveau 2 Helpende Plus	: 17
BBL niveau 3 verzorgende IG	: 31
BBL niveau 4 verpleegkundige	: 40
BBL niveau 4 (persoonlijk begeleider)	: 3
HBO-V (bbl-vorm)	: 7
HBO Social Work (bbl vorm)	: 1
BOL stageplaatsen vanuit verschillende opleidingen (exclusief stuffelstages en kortdurende stages)	: 90

Ontwikkelingen en betrokkenheid MagentAcademy 2025

- Het aantal leerlingen is gelijk gebleven aan het voorgaande jaar (99). Het aanbod van BOL-stages is met 15 afgenomen en dat lijkt een landelijke trend.
- In 2025 is er gestart met het aanbieden van inspiratiebijeenkomsten bestemd voor alle zorgmedewerkers, met de thema's: CVA, Parkinson en Palliatieve zorg. Deze bijeenkomsten worden gegeven door eigen vakexperts. In totaal hebben 243 medewerkers één of meerdere bijeenkomsten bijgewoond. Dergelijke bijeenkomsten worden ook in 2026 voortgezet.
- Door het jaar heen zijn er structureel agressietrainingen gegeven en zijn als positief en helpend beoordeeld.
- De training *voeren van lastige gesprekken* is ook dit jaar aangeboden aan managers, coördinerende functies en ondersteunende diensten. Het aanbod wordt in 2026 vervolgd.
- ADL-trainingen worden vrijwel iedere maand gegeven en hier wordt goed gebruik van gemaakt. Dit geldt eveneens voor de training fysieke belasting.
- De training *samen dementie vriendelijk* is ook dit jaar ingezet voor vrijwilligers, medewerkers welzijn en andere geïnteresseerden.

5.5 Arbeidsmarkt















In een krappe arbeidsmarkt profileert Magentazorg zich als aantrekkelijk werkgever door actief te luisteren naar wat medewerkers nodig hebben om met plezier en duurzaam in de zorg te werken. Dat draagt bij aan binding en behoud.

In 2025 zijn de volgende activiteiten ingezet:

- opzetten van advertentiecampagnes, specifiek gericht op locaties of bepaalde functies, zowel online als offline;
- starten van grote wervingscampagne voor locatie Oudtburgh;
- deelnemen aan het Nurse Event in Alkmaar voor zorgstudenten;
- organiseren van informatiebijeenkomsten op de locaties Oudtburgh en Zuyder Waert voor mensen met en zonder zorgachtergrond;
- afbouwen van de samenwerking met Dutch Webshark en het opstarten van een nieuwe samenwerking opgestart met Afix voor met employerbranding;
- verlengen van de samenwerking met Indeed voor het jaar 2026;
- uitlichten vacatures via LinkedIn (wekelijks);
- vergroten zichtbaarheid van recruitment binnen Magentazorg door het plaatsen van berichten op TIM (intranet) en op LinkedIn;
- deelnemen projectgroep FlexZo (platform voor regionaal werkgeverschap);
- Magentazorg promoten als aantrekkelijk werkgever in de regio door adverteren in Filmhuizen Alkmaar en Bergen en bioscoop Vue in Alkmaar.
- Tot slot zijn ook in 2025 de mooie Magentazorgkleuren zichtbaar op drie grote Connexion bussen, die standaard door onze regio rijden.

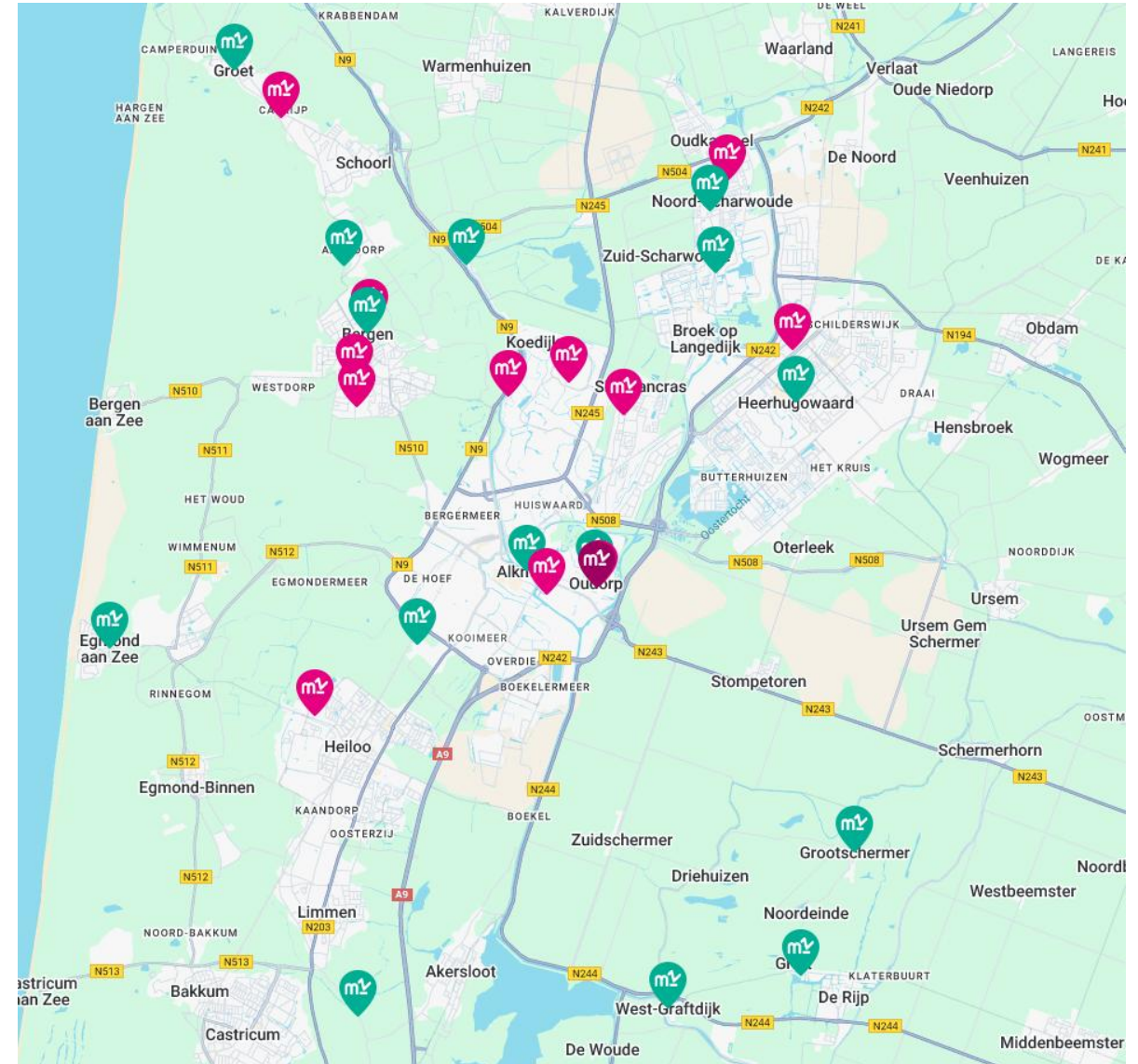


Bijlage I: Locaties inclusief KvK vestigingsnummer

	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Revalidatiecentrum Magentazorg 000027721051 Jupiterstraat 10, 1829 CA Oudorp		Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Meander 1, 3, 7 & 9 000027721647 000027721671 000027721698 000027721701 Zonoord 1, 3, 7 en 9, 1723 LK Noord-Scharwoude
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Zuyder Waert 000027721078 Titanialaan 15, 1702 AZ Heerhugowaard		Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Dijckhoeve 000030452546 000030452651 000030452740 000030452821 Kanaaldijk 264A-D 1831 BG Koedijk
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Oudtburgh 000027721108 Molenweidjtje 1, 1862 BC Bergen (NH)		Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Nieuw Varne 000036996823 Gaanderij 29, 1852 RV Heiloo
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	De Molenhoeve 000027721094 Bovenweg 114, 1834 CH Sint Pancras		Naam: Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	Oudorperzand 000042402719 000042503167 Jupiterstraat 2-4, 1829 CA Oudorp
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	De Haemstede 000027721248 Beemsterlaan 6, 1861 LH Bergen (NH)		Overig: Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Zorg aan huis Magentazorg 000030452295 Titanialaan 15B, 1702 AZ Heerhugowaard
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Hoog Duinen 000027721256 Heereweg 169, 1871 EE Schoorl		Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Dagbesteding Heerhugowaard 000060123389 Middenweg 115, 1702 HA Heerhugowaard
	Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Oude Trambaan 000027721450 000027721469 000027721604 000027721612 Oude Trambaan 12-18, 1821 BB Alkmaar			
	Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Daalder 000027721620 000030452066 Johanna Naberstraat 79 A - C, 1827 LB Alkmaar			

Bijlage II Locatie-overzicht

	Naam: De Oude Trambaan Locatie: Alkmaar		Naam: Revalidatiecentrum Locatie: Magentazorg Oudorp
	Naam: De Daalder Locatie: Alkmaar		Naam: Oudorperzand Locatie: Oudorp
	Naam: De Dijkhoeve Locatie: Koedijk		Naam: Nieuw Varne Locatie: Heiloo
	Naam: Hoog Duinen Locatie: Schoorl		Naam: Zuyder Waert Locatie: Heerhugowaard
	Naam: Meander Locatie: Noord – Scharwoude		Naam: De Molenhoeve Locatie: Sint Pancras
	Naam: De Haemstede Locatie: Bergen (NH)		Naam: Zorg aan Huis Locatie: Heerhugowaard
	Naam: Oudtburgh Locatie: Bergen (NH)		Naam: Dagbesteding Magentazorg Locatie: Heerhugowaard





JAARVERSLAG BESTUUR MAGENTAZORG 2025



Datum vaststelling: 22-05-2025
Versie: 1.0

Inhoudsopgave

	Pagina
Leeswijzer	4
Voorwoord	5
1. Organisatie, bestuur en toezicht	
1.1 Profiel Magentazorg	7
1.2 Organisatiestructuur	7
1.3 Raad van Bestuur	8
1.4 Directiestructuur	8
1.5 Raad van Toezicht	8
1.6 <u>Governance</u>	8
1.7 Risico's en ontwikkelingen komende periode	9
1.8 Medezeggenschap	9
1.9 Interne advies- en overlegorganen	10
2. Strategie en beleid	
2.1 Missie, visie, strategie	12
2.2 Cultuur en gedrag	14
2.3 Bijzondere ontwikkelingen 2025	15
2.4 Samenwerken in de regio	21
2.5 Vastgoed	22
2.6 Duurzaamheid en milieu	24
2.7 Digitale technologie, informatiebeveiliging en ondersteuning	25
2.8 Communicatie	26

		Pagina
3. Kwaliteit en veiligheid	3.1 Inleiding	29
	3.2 Kwaliteitskompas	29
	3.3 Kwaliteit en veiligheid	29
4. Financieel beleid en resultaten	4.1 Financiële ontwikkelingen en verwachtingen	36
	4.2 Financieel resultaat	36
	4.3 Financiële sturing en interne beheersing	37
5. Medewerkers	5.1 Medewerkers Magentazorg	39
	5.2 Medewerker centraal	41
	5.3 Vitaliteit	43
	5.4 Opleiden en ontwikkelen	44
	5.5 Arbeidsmarkt	45
Bijlagen	I Locaties inclusief KvK vestigingsnummer	47
	II Locatie-overzicht	48

Leeswijzer

Voor u ligt het bestuursverslag van Stichting Magentazorg. Daarin vindt u de gebruikelijke onderdelen zoals de belangrijkste (beleids)ontwikkelingen, activiteiten en prestaties over 2025 en de financiële verantwoording. De kwaliteitsverslaglegging gebeurt dit jaar separaat via het kwaliteitsbeeld Magentazorg 2025, dat is gepubliceerd op 27 maart 2026. Voor de volledigheid is een samenvatting van het kwaliteitsbeeld opgenomen in dit verslag.

In het kader van de maatschappelijke verantwoording vindt digitale verantwoording plaats via DigiMV. Dit jaarverslag vormt een toelichting en deels een aanvulling op de verplichte (digitale) bijlagen, zoals deze zijn ingevuld via DigiMV jaarverantwoording.

Dit jaarverslag kan tevens worden beschouwd als een bestuursverslag conform de WTZa.

Voorwoord

Hartverwarmend, samen en oplossingsgericht 2025.

Ons DNA en onze kernwaarden zijn cruciaal om onze missie 'elke dag aan elke cliënt hartverwarmende ondersteuning of zorg bieden' te realiseren. Magentazorg beschikt gelukkig over een geweldige groep medewerkers en vrijwilligers die met veel inzet en betrokkenheid elke dag hun bijdrage leveren.

Magentazorg investeert bewust in de 'zachte kant' van de organisatie. Verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie en we bevorderen de regie en het eigenaarschap van elke medewerker. We werken met korte lijnen en zijn oplossingsgericht. We investeren in fijne en collegiale teams, in scholing en loopbaanbegeleiding, doorgroeimogelijkheden, in teamuitjes, een groot personeelsfeest, extra AH bonnen tot een optreden Karin Bloemen voor medewerkers en vrijwilligers.

Staf en leiding zijn nabij en ondersteunend voor de zorgteams. Zij staan immers centraal om onze missie te realiseren. Ons verzuim is zelfs ruim 3% structureel lager dan het landelijk gemiddelde. Ook investeren we in onze vrijwilligers door meerdere bijeenkomsten per jaar voor hen te organiseren. Medewerkers waarderen Magentazorg gelukkig enorm. Zij hebben ons het 'diploma' gegeven van 'Beste werkgever in de zorg' voor 2024/2025.

Het is in deze tijd van groot belang om de motivatie en betrokkenheid van alle medewerkers, vrijwilligers en mantelzorgers te bevorderen en te koesteren. Hier gaan we volop mee door in 2026. Operationeel excelleren op alle fronten. We leiden veel medewerkers op, leerlingen en stagiaires zijn van harte welkom.

Verder is er volop geïnvesteerd in onder andere financiën, ICT, HR, administratie, huisvesting, kwaliteit en innovatie. Stabiliseren en borging van de vele innovatieve implementaties heeft de aandacht in 2026.

Daarnaast is Magentazorg onderdeel van een zorgketen. Wij hechten aan goede samenwerking met andere (zorg)partners in de regio. Magentazorg doet daarom volop mee aan diverse regionale samenwerkingsverbanden, zoals aan Vonk, WOZO, RSO Zorgring en het Regioplatform.

Alles staat en valt met de mensen in de zorg. De uitdagingen in de zorg zijn overal ongeveer hetzelfde, maar het gaat uiteindelijk om implementeren en realiseren. Dankzij een stabiele en goede bezetting op onze sleutelposities wordt samen veel gepresteerd. De onderlinge verhoudingen, ook met de medezeggenschap, zijn constructief.

De strategie 2025-2028 is vastgesteld en aan de deelplannen wordt actief gewerkt. Naast het dagelijks leveren van goede zorg staat innovatie op alle domeinen centraal. In de komende jaren wordt veel anders ingevuld. Magentazorg gaat vernieuwend verder aan de slag, en dat vooral met groot vertrouwen in onze geweldige medewerkers!

Gerrit Jan Vos
Bestuurder

1.1 Profiel Magentazorg

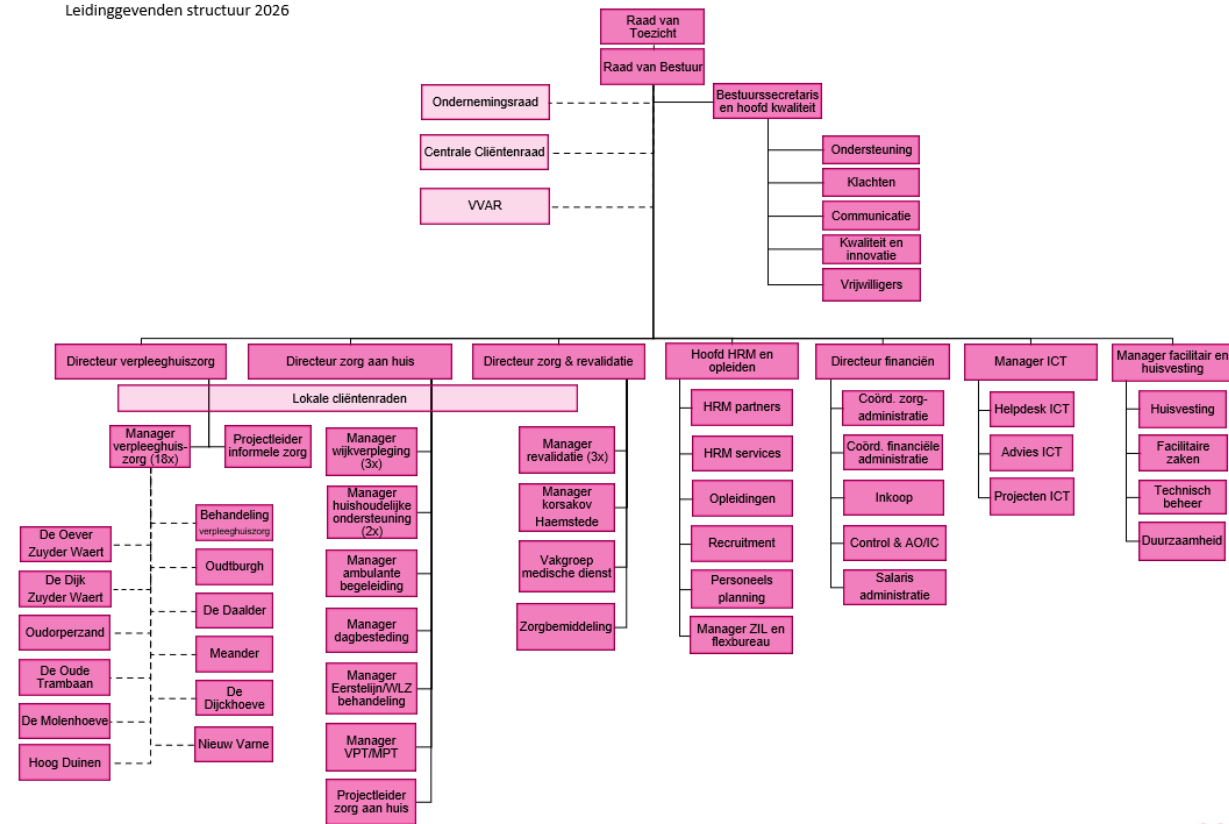
De zorg en dienstverlening van Magentazorg is georganiseerd in drie takken van sport: verpleeghuiszorg, zorg aan huis en revalidatiezorg.

Het werkgebied van Magentazorg is Noord-Kennemerland: Alkmaar, Heiloo, Bergen, Heerhugowaard, Langedijk en omliggende plaatsen. Zorg aan huis is actief in dit gebied met huishoudelijke ondersteuning, wijkverpleging, ambulante begeleiding, dagbesteding, volledig pakket thuis (VPT) en eerstelijnsbehandeling. Cliënten die bij Magentazorg komen wonen, kunnen kiezen uit kleinschalige locaties en grotere locaties. In bijlage I staan de elf locaties, waar Magentazorg verpleeghuiszorg verleent. Daarnaast ontvangen cliënten revalidatiezorg in ons revalidatiecentrum in Oudorp. De dagbesteding wordt aangeboden in het revalidatiecentrum, Oudtburgh en de locatie Dagbesteding Middenweg in Heerhugowaard.

1.2 Organisatiestructuur

De besturing en leidinggevende structuur wordt steeds geactualiseerd. De drie takken van sport zijn onderscheidend en apart van elkaar georganiseerd, waarbij verantwoordelijkheden en bevoegdheden zoveel als mogelijk decentraal zijn georganiseerd. Alle doelstellingen van Magentazorg worden in de uitvoerende teams gerealiseerd. De ondersteunende diensten bieden praktische services en adviseren over hun domeinen ten behoeve van de zorg.

Leidinggevenden structuur 2026



1.3 Raad van bestuur

Magentazorg kent een eenhoofdige raad van bestuur. Per 1 mei 2019 is Gerrit Jan Vos voorzitter raad van bestuur (hierna: bestuurder). De bestuurder gaat eind 2026 van pensioen gebruik maken.

1.4 Directiestructuur

Acht directieleden vormen samen het directieteam. Het directieteam bestaat naast drie directeuren zorg (verpleeghuiszorg, zorg aan huis en revalidatie) uit het hoofd HRM en opleidingen, de directeur financiën, de manager ICT, de manager facilitair en huisvesting en de bestuurssecretaris/hoofd kwaliteit. Samen met de bestuurder vormen zij het directieoverleg (DO). De bestuurder is voorzitter van het directieoverleg.

1.5 Raad van toezicht

De raad van toezicht van Magentazorg bestaat uit vijf leden. De raad van toezicht kent een jaarlijkse vergadercyclus met als vaste onderwerpen o.a. de jaarrekening, het jaarverslag bestuur, de perioderapportages en het jaarplan. Naast deze vaste onderdelen neemt de raad van toezicht de tijd voor het bespreken van actualiteiten, zowel binnen als buiten de organisatie. Jaarlijks vindt een gezamenlijke themabijeenkomst plaats met het directieteam, wat bijdraagt aan wederzijds begrip en verbinding. Daarnaast is hij met regelmaat aanwezig bij bijeenkomsten van diverse gremia. De raad van toezicht heeft een eigen verslag over 2025.

1.6 Governance

De werkafspraken, voortvloeiend uit de statuten en reglementen van de raad van bestuur en de raad van toezicht, zijn in overeenstemming met de Governancecode Zorg 2022. In 2022 is het reglement voor de raad van bestuur geactualiseerd en in 2023 is het reglement voor de raad van toezicht geactualiseerd.

Voor de bezoldiging van de leden raad van toezicht wordt de richtlijn van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorg en Welzijn aangehouden. Voor de bezoldiging van de raad van bestuur wordt gehandeld conform de Wet Normering Topinkomens.



1.7 Risico's en ontwikkelingen komende periode

De risicomatrix wordt actief door de bestuurder besproken met het directieteam en met de raad van toezicht. De focus is gericht op potentiële risico's in de komende periode. Bij het accepteren van mogelijke risico's en/of het mitigeren van risico's door beheersmaatregelen is het beperken van de administratieve last voor de zorg een belangrijk uitgangspunt. Bij grote projecten worden separaat de risico's bijgehouden. Verder is er inzicht in risico's middels de rapportages over de bedrijfsvoering en over de kwaliteit van zorg.

In 2026 zijn er geen grote voorziene en onvoorziene risico's. Natuurlijk volgen we de trend van lege bedden in de verpleeghuizen, het aantal vacatures, cybersecurity, mogelijke WLZ-stelselwijziging en mogelijke regionale interventies met betrekking tot meer samenwerken. Vooralsnog is het vooral volgen, inspelen op en beheersen en borgen.

Het laag houden van het verzuim, informatiebeveiliging, kwaliteit van zorg en het behouden van fijne collega's vraagt continu aandacht. Ook bereidt Magentazorg zich actief voor om in eventuele mindere tijden de financiële doelstellingen te kunnen blijven realiseren.

Op alle fronten presteert Magentazorg naar behoren. Magentazorg voldoet ruimschoots aan de afspraken met de zorgverzekeraars, zorgkantoor en gemeenten en aan convenanten zoals afgesproken met de banken.



1.8 Medezeggenschap

De bestuurder heeft structureel overleg met de ondernemingsraad (OR) en de centrale cliëntenraad (CCR). Deze organen zijn belangrijke gesprekspartners voor de bestuurder als het gaat om de ontwikkeling van beleid, goed werkgeverschap en goede zorg aan de cliënten/bewoners.

Medewerkersmedezeggenschap

Eind 2025 bestaat de OR uit 12 leden. De OR overlegt wekelijks. Eenmaal per maand vindt een overlegvergadering plaats met de bestuurder. De samenwerking tussen de OR en bestuurder is goed. De OR is nauw betrokken bij en denkt mee op strategische onderwerpen.

Naast de advies- en instemmingsaanvragen is er in 2025 aandacht voor de personeelstekorten, diversiteit, strategie 2026-2028, werving en selectie, inzet ZZP in relatie tot de wet DBA en het project onboarding.

De OR werkt met adviesteams. Deze teams bestaan uit medewerkers van zorg aan huis, verpleeghuiszorg, revalidatie en ondersteunende diensten. Door medewerkers mee te laten denken over thema's die hen direct raken, sluit het advies richting de bestuurder goed aan bij de dagelijkse praktijk.

Adviesaanvragen

- Dagbesteding, samenstelling
- Leidinggevende structuur Oudtburgh
- VPT, Leidinggevende structuur
- Vrijwilligersbeleid
- ZIL, beleid en manager

Verzoeken tot instemming

- Arbo en vitaliteit
- Diefstal beleid
- Dienstkleding
- Familierelaties op het werk
- IB-commissie
- Klachtenregeling
- ONS Roosteren
- Reiskosten bij ziekte
- Opnemen sabbatical
- Studietijd behandelaren
- Uitbetaling vakantie, - en eindejaarsuitkering

Cliëntmedezeggenschap

Ook in 2025 zet de goede samenwerking tussen CCR en bestuurder zich onverminderd voort. De CCR is taakvolwassen en goed georganiseerd. Alle lokale raden zijn goed vertegenwoordigd in de CCR en staan onder leiding van een onafhankelijke voorzitter. Dit zorgt voor een solide borging van de cliëntenmedezeggenschap.

De CCR wordt door de bestuurder vanaf het begin meegenomen in alle zaken die cliënten aangaan. Kritische vragen en suggesties worden door de raad van bestuur op prijs gesteld en meegenomen in de beleidsvorming. De overleggen tussen de bestuurder en de CCR kenmerken zich door een open en constructieve samenwerking.

De bestuurder heeft in 2025 zeven keer overleg met de CCR. Vaste onderwerpen zijn de rapportages over de kwaliteit van zorg, de jaarplannen en de financiële rapportages. Daarnaast is in 2025 aandacht voor het kwaliteitskompas, het kwaliteitsbeeld, de actualisering van de klachtenregeling en het jaarverslag wet zorg en dwang. Samen is gekeken naar de toekomst in relatie tot de rol van vrijwilligers binnen Magentazorg in 2028.

Naast de centrale cliëntenraad, beschikken alle verpleeghuislocaties, het revalidatiecentrum en zorg aan huis over een eigen cliëntenraad, de zogenaamde lokale cliëntenraden. Waar de centrale cliëntenraad in gesprek gaat met de bestuurder, zijn de primaire gesprekspartners voor de lokale raden de directie en managers zorg.

Het vrijwilligersaantal voor de cliëntenraden is gestegen naar 47.

1.9 Interne advies- en overlegorganen

De bestuurder en de Verpleegkundige & Verzorgende Adviesraad (VVAR) bespreken gezamenlijk beleidsonderwerpen en delen kennis door het organiseren van themabijeenkomsten. In 2025 staan twee belangrijke thema's centraal. In het voorjaar wordt aandacht besteed aan het kwaliteitskompas. In het najaar heeft een symposium plaatsgevonden waarin medewerkers worden geïnformeerd én interactief worden meegenomen in het omgaan met agressie en grensoverschrijdend gedrag. De praktijkvoorbeelden zijn herkenbaar, medewerkers ervaren erkenning op dit thema en geven aan de bijeenkomsten zeer te waarderen.

Alle sleutelfunctionarissen (de Club van 50) komen in 2025 driemaal bijeen voor informatie-uitwisseling en verdieping op belangrijke beleidsthema's. Daarbij is uitgebreid stilgestaan bij vraagstukken rondom het binden en boeien van medewerkers, het bevorderen van laag verzuim, zelfzorg bij toenemende agressie in de zorg en de ontwikkeling van het team van morgen.



2.1 Missie, visie, strategie

Onze missie

Magentazorg zet zich elke dag hartverwarmend in voor elke cliënt.

Onze kernwaarden

De kernwaarden zijn onveranderd en inmiddels al jaren “levendig” aanwezig. Een waarde gedreven organisatie heeft een moreel kompas en geeft houvast aan hoe wij met elkaar aan de missie werken en hierop op alle niveaus aanspreekbaar zijn.

De volgende kernwaarden geven het DNA van Magentazorg weer:

HARTVERWARMEND - SAMEN - OPLOSSEN

Strategie 2025 -2028

De missie en de praktijk staan bij Magentazorg altijd centraal, te weten:

“Medewerkers met zorgdiploma’s, zij-instromers, vrijwilligers, mantelzorgers en robots/AI vormen samen het team van morgen en zorgen samen voor de juiste verzorging, behandeling en ondersteuning van ouderen. Elke dag weer.”

De externe omstandigheden veranderen snel en hierop heeft Magentazorg niet veel invloed. Er is vooral nagedacht over de vraag: wat kunnen we zelf doen, zodat Magentazorg in 2028 nog steeds succesvol werkt aan de uitvoering van onze missie.





Magentazorg bewandelt twee wegen richting 2028, te weten:

Het operationeel goed laten verlopen (70%)

- Continue elke dag leren en verbeteren.
- Goede zorg leveren en tevredenheid bij cliënten hoog houden.
- Goed werkgeverschap in verband met aantrekken en behouden van medewerkers.
- Bevorderen van de samenwerking in het team van morgen tussen alle betrokkenen
- Goede bedrijfsvoering en duurzaamheid realiseren.

Het anders doen en innoveren (30%)

- Meer informele zorg bevorderen.
- Meer technologie inzetten.
- Bevorderen van innovatieve cultuur.

De strategie is meer richtinggevend. Het wordt vooral concreet gemaakt in de jaarplannen. Het jaarplan heeft het karakter van een actieplan: we realiseren doelgericht. Alle afdelingen hebben een eigen jaarplan en volgen de voortgang van de doelen digitaal middels ons dashboard op TIM (intranet).

samen

hartverwarmend

oplossen



Zorg aan huis



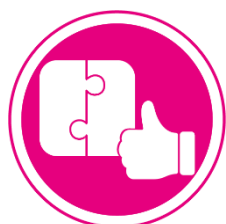
Verpleeghuiszorg



Revalidatie & behandeling

2.2 Cultuur en gedrag

De geopolitieke spanningen in Europa en daarbuiten houden aan en hebben merkbare gevolgen voor economie en samenleving. Ook in Nederland blijven grote maatschappelijke vraagstukken actueel, zoals klimaatverandering, arbeidsmarktkrapte, woningnood en vergrijzing. Deze ontwikkelingen brengen complexe dilemma's met zich mee en leiden soms tot spanningen in de samenleving. Als zorgorganisatie staan wij midden in deze maatschappij. Externe ontwikkelingen laten ons dan ook niet onberoerd en beïnvloeden in toenemende mate onze organisatie, medewerkers en cliënten.



Op allerlei manieren schenken wij daarom actief aandacht aan veiligheid en een gezonde cultuur, denk daarbij aan:

- Onze kernwaarden: **samen** met een **groot hart oplossen**. Vooral uitspreken, aanspreken en deze waarden overal terug laten komen in de organisatie.
- Dienend leiderschap en dienende ondersteunende diensten: dit betekent dat cliënten, mantelzorgers, vrijwilligers en medewerkers centraal worden gesteld. Geen ruimte voor grote ego's en/of macht gedreven leidinggevendenden.
- Veel trainingen en bijscholing geven over diverse onderwerpen, van gedrag tot samenwerken, tot het juist uitdelen van medicatie en de werkwijze van nieuwe applicaties.

- Coördinerend verpleegkundigen en wijkverpleegkundigen in hun kracht zetten om in de praktijk zaken bespreekbaar te maken, zoals gedrag en onderling samenwerken.
- HRM-beleid gericht op fijne en collegiale teams en leren samenwerken.
- De externe vertrouwenspersoon wordt duidelijk zichtbaar onder de aandacht gebracht.
- Samen zijn alle medewerkers van Magentazorg verantwoordelijk voor een veilig werkklimaat en voor veilige zorg voor onze cliënten. In alle gevallen geldt: (seksueel) ongewenst gedrag is onacceptabel. We benadrukken de noodzaak om alles te bespreken. Dit kan met de leidinggevende, de externe vertrouwenspersoon, de collega's van team HRM of met de verantwoordelijke directeur. Daarnaast wordt in 2025 beleid zelfzorg in het omgaan met agressie en grensoverschrijdend gedrag ontwikkeld voor zowel medewerkers als managers.
- Gedrag en cultuur komt terug in het zogenaamde goede gesprek.
- Op TIM (intranet) zijn onder andere de gedragscode en klokkenluidersregeling voor alle collega's beschikbaar.

Cultuur en gedrag is een continu aandachtspunt. Dit wordt regelmatig besproken aan de verschillende beleidstafels zoals met de OR, CCR, VVAR, alle leidinggevendenden en de raad van toezicht. Verder is er een doorlopend programma met betrekking tot 'omgaan met probleemgedrag'.

2.3 Bijzondere ontwikkelingen 2025

Algemeen

2025 is voor Magentazorg een goed jaar. De bedrijfsvoering blijft op orde en het ziekteverzuim laag. Een actief loopbaanbeleid betekent dat diverse collega's promotie hebben gemaakt richting management in de zorg en/of collega's horizontaal een andere functie zijn gaan uitoefenen. Uit deze interne mutaties blijkt dat veel collega's zich zeer verbonden voelen met Magentazorg. Daarnaast gaat veel aandacht uit naar de ontwikkeling van het team van morgen en is er aandacht voor belangrijke thema's zoals zelfzorg bij agressie en grensoverschrijdend gedrag. Naast deze inhoudelijke ontwikkelingen zijn er ook momenten van ontmoeting en verbinding, zoals het personeelsfeest. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste bijzondere ontwikkelingen van 2025 verder toegelicht.

Magentazorg 'Beste werkgever in de zorg'

Ook in 2025 mag Magentazorg het keurmerk 'Beste Werkgever in de zorg' dragen. Deze waardering is 100% te danken aan onze bevlogen en betrokken medewerkers!

Met evenveel trots wordt gemeld dat Magentazorg tot de top 3 van best scorende zorgorganisaties behoort als het gaat om verzuimcijfers. Dit is een mooie erkenning, ook geheel te danken aan de gezamenlijke inzet en betrokkenheid bij het werk van de medewerkers.

Club Diversiteit & inclusie

Vanaf juni 2025 vinden binnen alle geledingen van Magentazorg gesprekken plaats over diversiteit en inclusie. Samen met de Club diversiteit & inclusie wordt gekozen voor een meerjarige aanpak voor de periode 2025–2028.

Met de naam 'Club' wordt bewust gekozen voor een blijvende beweging binnen de organisatie, in plaats van een tijdelijk project. De club richt zich op diversiteit en inclusie in brede zin, waarbij de focus ligt op medewerkers en vrijwilligers. Magentazorg streeft naar een organisatiecultuur waarin iedereen zich welkom, veilig, gerespecteerd en gewaardeerd voelt, ongeacht achtergrond, leeftijd, geslacht, seksuele oriëntatie, beperking of levensovertuiging. Deze ambitie sluit aan bij de gedragscode van Magentazorg, waarin respect, verantwoordelijkheid en veiligheid centraal staan.

Diversiteit en inclusie zijn geen op zichzelf staande thema's, maar dragen bij aan de missie om goede zorg en ondersteuning te bieden aan ouderen en om medewerkers te binden en te behouden. De aanpak richt zich op gelijke kansen voor iedereen, het versterken van een veilige en open organisatiecultuur en het gezamenlijk leren en ontwikkelen. In 2025 wordt het fundament verder verstevigd en wordt gewerkt aan een concreet jaarplan voor 2026.



Team van morgen

De uitdagingen in de zorg worden ook bij Magentazorg steeds duidelijker merkbaar. Het toenemend aantal vacatures vraagt om een andere manier van werken. De strategie 2025–2028 biedt hierbij richting.

De transitie naar meer informele zorg en het inzetten van technologie vraagt niet alleen om een cultuurverandering, maar ook om een andere inrichting van werk- en zorgprocessen. Magentazorg start hierbij niet vanaf nul. In voorgaande jaren is al veel aandacht besteed aan het betrekken van het informele netwerk en aan digitalisering. In 2025 is een GAP-analyse uitgevoerd om inzichtelijk te maken welke stappen nodig zijn om de strategische doelen te realiseren. Op basis hiervan is in kaart gebracht welke ontwikkelingen en acties in de periode 2026–2028 nodig zijn om de strategie verder uit te voeren.

De eerste stappen richten zich onder meer op het creëren van een optimale teammix, het ontwikkelen van een passend opleidingsaanbod voor het team van morgen, het versterken van digitale vaardigheden, e-health en spraakgestuurd rapporteren. Voor Zorg aan Huis betekent dit onder andere de invoering van het vierstappenmodel en het intensiever samenwerken met welzijnspartners in de wijk. Binnen de verpleeghuiszorg wordt welzijn nadrukkelijker als basis genomen en wordt het netwerk van bewoners actief betrokken bij zorg en welzijn.

Met deze stappen ligt er een stevige basis om met ambitie verder te bouwen aan de organisatie richting 2028. Video: [Strategie Magentazorg 2025 – 2028](#)

Informele zorg

Het uitgangspunt is dat het bevorderen van informele zorg een logisch gevolg is van het organiseren van het team van morgen.

De rol van informele zorg (mantelzorgers, familie, vrijwilligers en maatschappelijke partners) is onmisbaar voor het welzijn van de cliënten in de verpleeghuiszorg en het werkplezier van de medewerkers. Voor informele zorg is een grote rol weggelegd in het team van morgen.

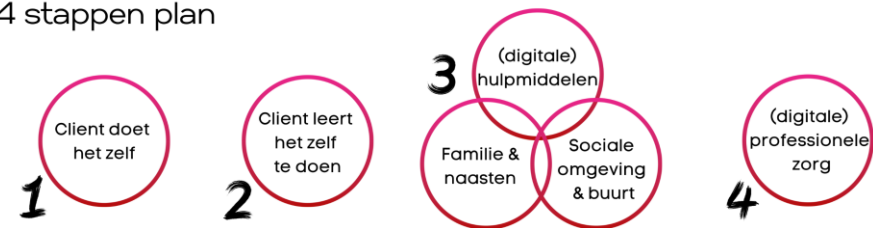
In 2025 wordt een projectleider informele zorg aangesteld. De projectleider bundelt bestaande initiatieven en zal zich richten op het uitbreiden van capaciteit en het verankeren van de inzet van informele zorg binnen Magentazorg.

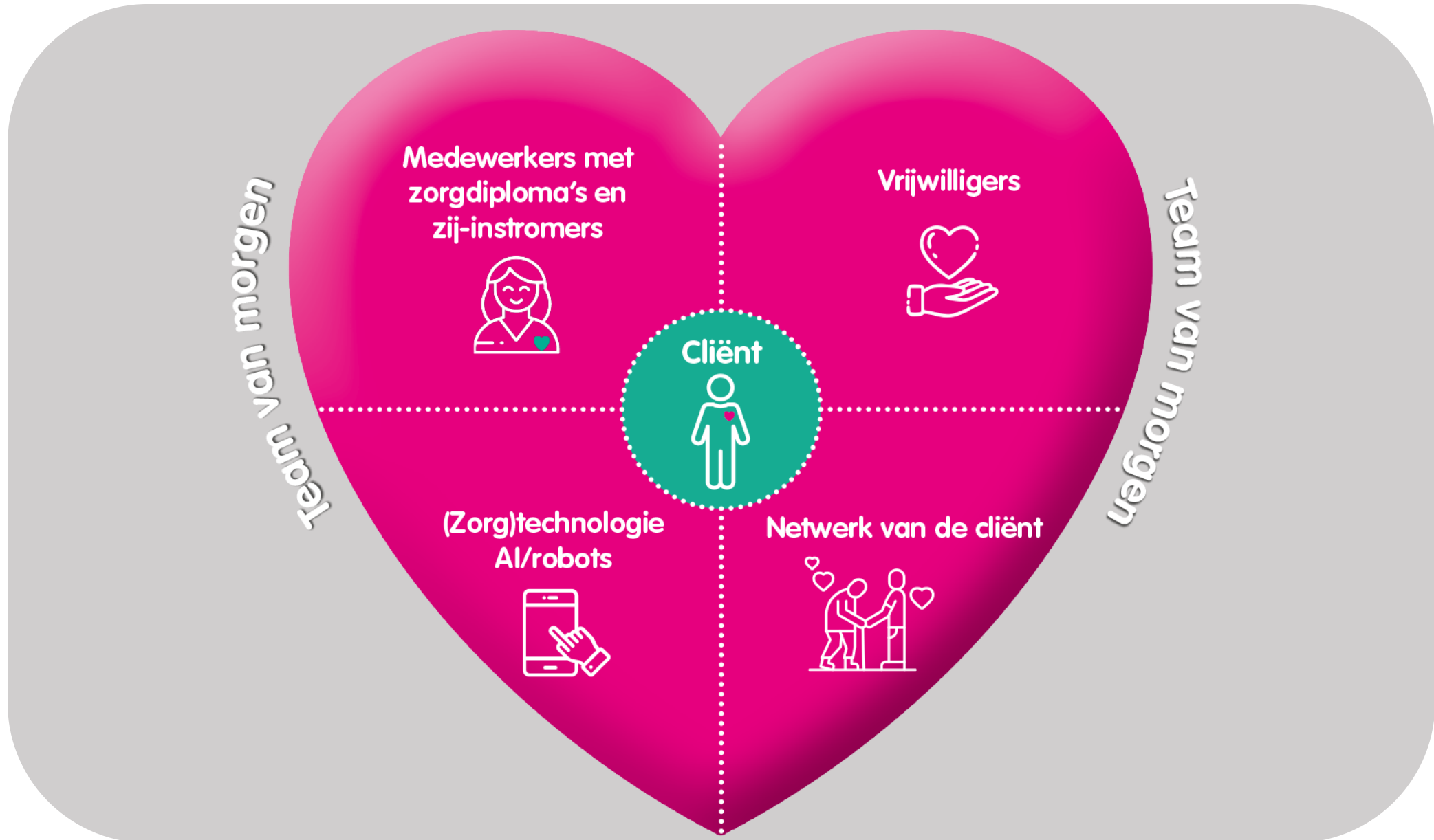
4-stappen model

Vanuit het landelijke programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO) hanteert het ministerie van VWS het uitgangspunt: ‘zelf als het kan, thuis als het kan, digitaal als het kan’. In lijn met dit uitgangspunt ontwikkelt Magentazorg in 2025 het vierstappenmodel binnen Zorg aan huis. Dit model stimuleert cliënten eerst te kijken naar wat zij zelf kunnen, wat zij kunnen (her)leren en hoe het netwerk, hulpmiddelen of voorzieningen in de wijk kunnen ondersteunen. Professionele zorg wordt ingezet wanneer dat nodig is.

In 2026 wordt het vierstappenmodel geëvalueerd en zo nodig aangepast, met als doel de zelfstandigheid van cliënten zo lang mogelijk te behouden en de inzet van zorg toekomstbestendig te organiseren.

4 stappen plan





Vrijwilligersbeleid

In 2025 is een praktische vertaling gemaakt van de strategie 2025-2028 naar een gedragen inhoud van het vrijwilligersbeleid. De richting van nieuwe vrijwilligersbeleid is uitgebreid binnen de diverse gelederen van de organisatie besproken, waarna alle voorstellen en ideeën zijn gebundeld in het nieuwe vrijwilligersbeleid, dat eind 2025 is vastgesteld. In 2026 wordt verder gewerkt aan de praktische vertaling van dit beleid.

Karin Bloemen treedt op voor medewerkers van Magentazorg

Magentazorg spreekt regelmatig haar waardering uit voor de inzet en betrokkenheid van medewerkers. Hun dagelijkse inzet voor bewoners, revalidanten en cliënten is van grote waarde voor de organisatie. Als dank organiseert Magentazorg op 17 maart 2025 een optreden van Karin Bloemen. Tijdens deze bijeenkomst staat ontmoeting, ontspanning en waardering centraal.

De Kloosterhof

Door een samenwerkingsinitiatief van KennemerWonen en Magentazorg wordt De Kloosterhof in Bergen, voorheen eigendom van de Zusters Ursulinen, ontwikkeld tot een appartementengebouw waar zelfstandig wonen wordt gecombineerd met passende zorg, afgestemd op individuele behoeften.

Op 1 september 2025 wordt de nieuwe ontmoetingsruimte, gesitueerd in de voormalige kapel van het gebouw, feestelijk geopend door zuster Lucy. De ruimte biedt voortaan volop gelegenheid voor bewoners en hun familie om elkaar te ontmoeten, deel te nemen aan activiteiten of samen een kop koffie te drinken.

Onboarding programma

Magentazorg hecht groot belang aan een zorgvuldige en warme start voor nieuwe medewerkers.

Een goede onboarding draagt bij aan werkplezier, duurzame inzetbaarheid, snelle verbinding in teams en het verminderen van ongewenst verloop. In 2025 is binnen Magentazorg een vernieuwde onboardingswerkwijze organisatiebreed geïmplementeerd. Deze werkwijze geldt voor alle nieuwe medewerkers die in dienst treden bij Magentazorg.

Interne trainingen

De bestuurder verzorgt interne trainingen over de organisatie Magentazorg voor verschillende groepen binnen de organisatie, waaronder de medezeggenschapsraden, de Club 50, de medische vakgroep en wijk- en coördinerend verpleegkundigen. De trainingen worden met enthousiasme gevolgd. Naar aanleiding van dit succes en vragen vanuit de organisatie worden in 2026 ook trainingen projectmatig werken aangeboden.

Leer en Bruis bijeenkomsten bij zorg aan huis

In 2025 worden, vanwege het succes, opnieuw twee sessies van Leer & Bruis georganiseerd. De thema's zijn 'Samen bouwen we aan sterke netwerken in de wijk' en 'Verslaving achter de voordeur'. De sessies worden goed beoordeeld, met name vanwege de inhoud die aansluit bij vragen en ervaringen van medewerkers in de praktijk. Medewerkers geven daarbij aan dat herhaling van thema's zoals verslaving en probleemgedrag waardevol blijft.

Informatie bijeenkomsten vrijwilligers naasten en andere geïnteresseerden

Op 16 oktober en 10 november 2025 organiseert Magentazorg twee inspirerende bijeenkomsten voor vrijwilligers, naasten en andere geïnteresseerden. Deelnemers krijgen uitleg over het concept *Het team van morgen* en krijgen de workshop *Dementievriendelijk* aangeboden. De bijeenkomsten worden door de aanwezigen als informatief en waardevol ervaren.

Zelfstandige in Loondienst en ontwikkelingen wet DBA

Magentazorg is in 2024 gestart met het concept Zelfstandige in loondienst (ZIL). Dit initiatief biedt zorgprofessionals meer flexibiliteit, terwijl zij tegelijkertijd verbonden blijven aan de organisatie. In 2025 zet deze ontwikkeling zich voort met een duidelijke groei: het aantal ZIL-medewerkers stijgt van 16 medewerkers (12,2 fte) naar 33 medewerkers (16,5 fte, peildatum 31-12-2025).

De verdere ontwikkeling van ZIL krijgt extra betekenis door de landelijke veranderingen rondom de inzet van zelfstandigen in de zorg. Door de aangescherpte regelgeving rondom zzp-inzet (Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) wordt het voor zorgorganisaties steeds belangrijker om alternatieven te ontwikkelen voor een flexibele en duurzame personele inzet. ZIL vormt daarin voor Magentazorg een belangrijk instrument.

Tegelijkertijd vraagt de groei van deze nieuwe vorm van werken ook om duidelijke kaders en goede begeleiding. In 2025 is daarom extra aandacht besteed aan het verder professionaliseren van de werkwijze, onder meer op het gebied van duurzame inzetbaarheid en re-integratie.

Eind 2025 besluit Magentazorg om bijna volledig te stoppen met de inzet van zzp'ers. Daarmee worden ZIL-medewerkers en zorgvuldig geselecteerde detacheringpartners steeds belangrijker om de continuïteit van zorg en roosters te waarborgen. Parallel hieraan wordt, samen met regionale zorgpartners, gewerkt aan de ontwikkeling van een regionaal platform voor zelfstandige zorgprofessionals.

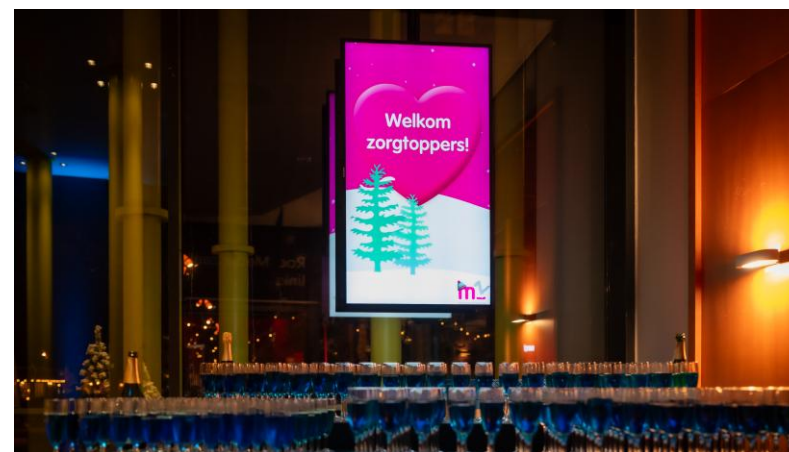
Crisis opvang somatiek

In 2025 wordt regionaal een samenwerking opgestart om de crisisopvang voor cliënten met een somatische zorgvraag in de regio Noord-Kennemerland goed te organiseren. Op verzoek van HONK en het Zorgkantoor start Magentazorg op locatie Oudtburgh een pilot voor de duur van één jaar, van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

Spetterend personeelsfeest

Op 6 november 2025 genieten bijna 800 medewerkers in Cool Kunst en Cultuur van een fantastisch personeelsfeest! Tijdens de opening ontvangen medewerkers waardering voor hun niet aflatende inzet via een hartverwarmende video van bewoners, revalidanten en cliënten. Vervolgens worden de medewerkers gedurende de avond vermaakt met lekker eten en leuke activiteiten met een winters tintje.

[Link naar de complimentenvideo.](#)





Zelfzorg

Zelfzorg is een belangrijk thema binnen de zorg. In het najaar van 2025 organiseert Magentazorg drie identieke bijeenkomsten rond het thema zelfzorg bij agressie en grensoverschrijdend gedrag. Met deze bijeenkomsten wil Magentazorg medewerkers versterken in kennis, vaardigheden en zelfzorg bij het omgaan met agressie en emoties in het werk.

Het symposium combineert theoretische inzichten met een interactieve workshop, waarin medewerkers leren agressie tijdig te herkennen, vaardigheden ontwikkelen om hier professioneel mee om te gaan en handvatten krijgen om hun eigen veerkracht, balans en zelfzorg te versterken. Meer dan 1000 medewerkers en vrijwilligers nemen deel aan de bijeenkomsten en spreken hun waardering uit voor de aandacht voor dit belangrijke onderwerp.

In maart 2026 wordt het beleid rond agressie en grensoverschrijdend gedrag vastgesteld. Aansluitend wordt structurele scholing ingericht voor zowel bestaande als nieuwe medewerkers.

Vrijwilligersbijeenkomst

Magentazorg is zeer dankbaar voor de inzet van haar vrijwilligers. Er wordt bewust ingezet op persoonlijk contact, omdat vrijwilligers zich vaak sterk verbonden voelen met de locaties, afdelingen en teams waar zij actief zijn. Om deze betrokkenheid te waarderen, organiseert Magentazorg op 8 december 2025 een feestelijke bijeenkomst in Theater Cool Kunst en Cultuur. Tijdens deze middag staan de vrijwilligers centraal en worden zij meegenomen in de ontwikkelingen en toekomst van Magentazorg. De bijeenkomst wordt afgesloten met een inspirerend optreden van Karin Bloemen, dat door de aanwezigen zeer wordt gewaardeerd. Het is een warme en feestelijke bijeenkomst waarin Magentazorg haar grote waardering voor de vrijwilligers uitspreekt.

2.4 Samenwerken in de regio

Het is goed te benoemen dat onze professionals, van zorg tot ondersteunende diensten, elke dag samenwerken om hartverwarmende zorg te kunnen verlenen aan onze cliënten. Ook neemt Magentazorg actief deel aan regionale initiatieven. Dit doen we vanuit de visie dat we samen de zorg regionaal moeten organiseren. Ieder vanuit zijn eigen deskundigheid en mogelijkheden.

Het zijn enerzijds (deels) netwerken om vakinhoudelijk een bijdrage te leveren en/of te leren van andere collega-organisaties. Anderzijds zijn er netwerken en programma's, die bestuurlijk en organisatorisch bezig zijn met de transitie in de zorg. Hoe moet de zorg worden georganiseerd in de nabije toekomst met het oog op de vele uitdagingen?

Met tijdelijke IZA middelen wordt het Regioplatform, een samenwerking tussen twaalf zorgorganisaties in de regio, in de cure ondersteund. Met WOZO middelen worden programma's in de care ondersteund.

Vanzelfsprekend wordt met vele andere externe stakeholders samengewerkt. Vanuit de missie van Magentazorg is het belangrijk dat vooral de zorgprofessionals elkaar kunnen vinden in de zorgketen. Denk aan de samenwerking tussen huisartsen en wijkverpleegkundigen, en tussen de ziekenhuizen en ons revalidatiecentrum. Door een goede onderlinge samenwerking binnen de VVT kunnen we elkaar helpen bij elkaars uitdagingen in de praktijk.

Magentazorg participeert in de volgende overleggen en programma's:

- Maandelijks overleg tussen bestuurders van de VVT organisaties in Noord-Holland Noord
- RSO Zorgring Noord-Holland Noord
- Programma Leren is Werken, Werken is Leren
- Programma opleiden VS & SO in NHN
- Programma Vitaal Oud Noord-Kennemerland (VONK) Noord-Kennemerland
- Bijdrage aan het Digifestival voor VVT organisaties in Noord-Holland Noord
- Netwerk dementie Noord-Holland Noord
- Netwerk ROAZ (Regionaal Overleg Acute Zorgketen)
- Netwerk niet aangeboren hersenletsel (NAH)
- Netwerk en REC organisatie landelijk voor Korsakov
- Netwerk Geriatrische Revalidatie Nederland
- Netwerk HR verantwoordelijken Noord-Holland Noord
- Samenwerking met Eveen, De Zorgcirkel en ViVa! Zorggroep met betrekking tot acute (ongeplande) nachtzorg in de wijkverpleging
- Samenwerking met woningbouwvereniging KennemerWonen met betrekking tot Kloosterhof en de voorbereiding nieuwbouw Dok6 Nieuw Oudorp.
- Project regionaal ZZP platform voor en door de zorg
- Nederlands Kenniscentrum Ouderen Psychiatrie
- Siga
- Netwerk met Eveen en Zorgcirkel rondom probleemwijken
- INKT Ouderenzorg
- UNO Amsterdam (Universitair netwerk Ouderenzorg)
- Regioplatform

2.5 Vastgoed

Toekomstbestendige locaties voor kwetsbare ouderen

Met oog voor toekomstige ontwikkelingen in de ouderenzorg richt Magentazorg zich op het realiseren van duurzame en toekomstbestendige zorglocaties, waarin het leven van bewoners centraal staat.

De locaties zijn ontworpen en worden beheerd met duurzame bouwmaterialen, energiezuinige systemen en slimme technologieën, die bijdragen aan een veilige en comfortabele leefomgeving. Dit omvat onder andere energie-efficiënte gebouwen, ondersteuning van mobiliteit en slimme zorgoplossingen, die het dagelijkse leven vergemakkelijken, zoals automatische verlichting, slimme temperatuurregeling en monitoring van gezondheidsdata.



Wonen is meer dan een alleen een dak boven het hoofd. Daarom besteedt Magentazorg nadrukkelijk aandacht aan de sociale leefomgeving van ouderen. Door ontmoetingsruimtes te bieden die sociale contacten stimuleren, voelen bewoners zich betrokken en gewaardeerd. Onze zorglocaties combineren functionaliteit en energie-efficiëntie met aandacht voor welzijn, veiligheid en sociale verbondenheid.

Zuyder Waert

Eerder is het besluit genomen om de huidige grote locatie te splitsen in twee aparte verpleeghuizen, waarmee wordt ingezet op efficiëntere organisatie en kleinschalige zorgverlening. Het middengebied, waaronder de kantorenflat is in 2025 gesloopt om de realisatie van nieuwe vleugels en toekomstige nieuwbouw mogelijk te maken. De verwachting is dat dit project in mei 2026 wordt afgerond.

Het dialysecentrum van het Noordwest Ziekenhuis is sinds 13 januari 2025 operationeel binnen het gebouw van Zuyder Waert en heeft zich het afgelopen jaar succesvol ontwikkeld. In een moderne en goed uitgeruste omgeving worden gespecialiseerde behandelingen aangeboden. De prettige en positieve samenwerking versterkt de zorgketen en creëert extra mogelijkheden om kwalitatief hoogwaardige en toegankelijke zorg te bieden.

Oudtburgh

Op deze locatie is de afrondende fase gestart met betrekking tot de vervanging van het gebouwbeheerssysteem (GBS). Dit nieuwe systeem ondersteunt het efficiënte beheer van de technische installaties en biedt real-time inzicht in onder andere verwarming, koeling en ventilatie. Door deze installatie centraal aan te sturen, wordt het energieverbruik geoptimaliseerd, kunnen storingen sneller worden gesignaleerd en wordt de levensduur van installaties verlengd. Daarnaast zijn in 2025, conform het meerjarenonderhoudsplan (MJOP), diverse werkzaamheden uitgevoerd. Zo is de zonwering deels vervangen, zijn nieuwe gordijnen en vitrages aangebracht en is de resterende verlichting omgezet naar LED. Ook is er een nieuwe keuken geplaatst bij de afdeling Dagbesteding. Om de veiligheid van bewoners, bezoekers en medewerkers te verbeteren, is het volledige pad in de tuin opnieuw geasfalteerd.

Revalidatiecentrum

In alle clientkamers zijn de wanden deels voorzien van lambrisering om schade aan de wanden te voorkomen.

Dijckhoeve en Oudorperzand

Om voor cliënten de tuin beter toegankelijk te maken is het schelpenpad vervangen door een klinkerpad.

Molenhoeve

Er is extra zonwering gerealiseerd op het balkon, zodat bewoners beter worden beschermd tegen direct zonlicht. Dit verbetert het comfort en het gebruik van de mooie buitenruimte in de zomerperiode.

Hoog Duinen

Na de grote renovatie die in 2024 is afgerond, zijn de dubbele deuren aangepast ter afscheiding van de vergaderruimte en het zorggebouw. Ook is er ten behoeve van de vergaderfaciliteit een nieuwe toiletgroep aangebracht.

Voor de veiligheid van cliënten is de tuin deels aangepast met hekwerk en is het schelpenpad vervangen door een klinkerpad. Inpandig zijn bij beide trapafgangen schuifhekken geplaatst. Conform het MJOP is daarnaast het schilderwerk uitgevoerd.

Berlageweg

Om de toegankelijkheid van deze locatie te verbeteren, is er een nieuwe trapopgang gerealiseerd. Deze trap doet daarnaast dienst als vluchtroute en draagt bij aan de veiligheid.

Huurlocaties

Op diverse huurlocaties zijn keukens, vloerbedekking, gordijnen en verlichting vernieuwd. Deze werkzaamheden dragen bij aan een prettige, comfortabele woon- en werkomgeving. Daarnaast zijn conform het MJOP tilliften vervangen en is er schilderwerk uitgevoerd.



2.6 Duurzaamheid en milieu

Duurzaamheid is stevig verankerd in de werkwijze van Magentazorg. In 2023 is het duurzaamheidsbeleid vastgesteld, in lijn met de uitgangspunten van de Green Deal Duurzame Zorg 3.0. Sinds 2018 werkt Magentazorg met de Milieuthermometer Zorg om structureel te sturen op milieuprestaties en duurzaam milieumanagement.

Deze inzet werpt zijn vruchten af: sinds 2024 beschikken alle 12 locaties over het bronzen milieukeurmerk. Daarmee maakt Magentazorg duurzaamheid concreet in de dagelijkse praktijk.



Doelen Green Deal Duurzame Zorg 3.0

In 2025 richt Magentazorg zich, in lijn met de Green Deal Duurzame Zorg 3.0, op een aantal strategische speerpunten om verdere verduurzaming te realiseren. De focus ligt daarbij op het bevorderen van gezondheid, het vergroten van kennis en bewustwording binnen de organisatie en het verkleinen van de ecologische voetafdruk.

Deze ambities zijn uitgewerkt in de volgende speerpunten:

- Een sterke focus op gezondheid en preventie;
- het vergroten van duurzaam bewustzijn en deskundigheid bij medewerkers;
- een forse reductie van de directe uitstoot met als doel 55% minder uitstoot in 2030 en klimaatneutraal in 2050;
- een halvering van het gebruik van primaire grondstoffen in 2030 ten opzichte van 2016, met de ambitie om in 2050 maximaal circulair te werken;
- het beperken van de milieubelasting die samenhangt met het gebruik van medicatie.

Deze speerpunten zijn omgezet in de volgende maatregelen en initiatieven:

Duurzaamheidsmaatregelen

• Afval en grondstoffen

Magentazorg vermindert afval en verbetert afvalscheiding om restafval te beperken en hergebruik te stimuleren. Sinds 2023 is het aandeel restafval gedaald van 92% naar 85%, een afname van 7%.

• Duurzaam vervoer

Voor clientvervoer zijn drie elektrische personenauto's aangeschaft. Daarnaast ondersteunen vijf elektrische scooters het duurzame en efficiënte vervoer van wijkteams.

• Zonne-energie

Op acht zorglocaties zijn zonnepanelen in gebruik; een negende volgt in 2026. Ondanks netcongestie blijft Magentazorg zoeken naar duurzame energieoplossingen.

Initiatieven – duurzame inzetbaarheid medewerkers

• Gezond en flexibel werken

Flexibele werktijden, vitaliteitsprogramma's en ergonomische ondersteuning helpen fysieke klachten te voorkomen en bevorderen de werk-privébalans.

• Bewust en duurzaam handelen

Medewerkers informeren cliënten over duurzaam gebruik van producten en scheiden afval op locaties en kantoor.

• Duurzame mobiliteit

Elektrische fietsen op locaties verminderen CO2-uitstoot en stimuleren beweging.

• Gezond schoeisel

Via een incidentele actie konden medewerkers kwalitatief goed schoeisel aanschaffen voor dagelijks gebruik tijdens de zorgverlening.

2.7 Digitale technologie, informatiebeveiliging en ondersteuning

Voor Magentazorg is digitale technologie en ondersteuning van groot belang voor de medewerkers bij het leveren van kwalitatieve en veilige zorg. Ook wordt technologie ingezet om aan grotere zorgthema's bij te dragen zoals personele schaarste. Technologie moet arbeid vervangen, cliënten langer zelfstandig houden, efficiëntie verhogen en bijdragen aan aantrekkelijk werkgeverschap.

Roadmap digitalisering 2025-2028

Magentazorg heeft daarom in 2025 een roadmap digitalisering voor de komende jaren opgesteld. In de projecten op deze roadmap wordt o.a. gebruik gemaakt van technologieën zoals robotisering en artificial intelligence (AI). Voor 2026 zijn projecten voorbereid, waaronder het project inzet van een RPA Robot voor het robotiseren van herhalende handmatige handelingen in systemen en spraaksturing voor het spraakgestuurd rapporteren in het ECD. Voor dit laatste project wordt onderzocht in hoeverre het mogelijk is om een digitale werkplek te maken die beter aansluit bij spraaksturing.

Vast onderhoud

Naast veel vernieuwing zijn in 2025 ook veel geplande vervangingen gedaan. Een groot deel van de gebruikte tablets, laptops, smartphones en dockingstations zijn vervangen en alle computers zijn overgezet naar Windows11. De alarmen uit de brandmeldcentrales op Oudtburgh en Zuyder Waert komen vanaf 2025 binnen op dezelfde smartphones, waar ook de domotica alarmen op binnenkomen. In 2026 zal dit op de andere locaties ook op deze manier ingericht worden.

Informatiebeveiliging

Op het gebied van security zijn o.a. alle firewalls vervangen en is de organisatie overgegaan op veilig mailen van Zivver.

In het kader van de NIS2 regelgeving zijn de eerste maatregelen genomen om meer dreigingen te detecteren en sneller tegenmaatregelen te kunnen nemen. Bestaande noodplannen zijn aangescherpt en daarop is getraind.

Het implementeren van veilig mailen is in regioverband uitgevoerd net zoals het vervangen van CareXS door Medimo voor de toedieningsregistratie van medicatie.

Binnen Magentazorg worden de basis informatiebeveiligingsmaatregelen genomen. Denk hierbij aan multifactor authenticatie, wachtwoorden, automatisch toekennen en intrekken van autorisaties, doorvoeren van beveiligingspatches, netwerk beveiliging, back up procedures, veilig mailen etc.

Naast al deze maatregelen wordt er continue gewerkt aan bewustzijn bij medewerkers op het gebied van informatiebeveiliging. Dit gebeurt via campagnes, vlogs, kennis delen over phishingberichten, alertheidswaarschuwingen etc. Ook toetst Magentazorg haar eigen beveiliging regelmatig door middel van scans, testen en simulaties van cyberaanvallen.



Cyberveiligheid

Met de opkomst van AI beschikt de cybercrimineel over steeds meer geavanceerde middelen om organisaties aan te vallen. Ook doen ze dit bij voorkeur niet gedurende de kantoortijden maar juist als het eigen beveiligingsteam minder bezet is in bijvoorbeeld weekenden, vakanties en tijdens feestdagen.



In lijn met de NIS2 regelgeving heeft Magentazorg een pakket van maatregelen genomen en voorbereid om op korte termijn de beveiliging naar een hoger niveau te brengen. Met deze maatregelen kan Magentazorg meer dreigingen detecteren en sneller tegenmaatregelen nemen, in veel gevallen zelfs geautomatiseerd. Hierbij komt gespecialiseerde hulp vanuit een partij, die beschikt over een zogenaamd Managed Detection & Response team.

Met dit team wordt 24/7 toezicht gehouden op de cyber veiligheid van Magentazorg. Daarnaast sluit Magentazorg aan bij het zorg-CERT voor het delen en ontvangen van actuele informatie over cyberdreigingen. Ook maakt Magentazorg gebruik van de diensten van de cyberverzekeraar.

2.8 Communicatie

Alles is communicatie! Binnen Magentazorg doen we dat samen. Samen met ruim 1.700 collega's bouwen we aan het merk en de identiteit van Magentazorg. Een goede profilering van de organisatie zorgt voor een herkenbare en aantrekkelijke werkgever en zorgpartner. Magentazorg verhoogt daarmee haar bereikbaarheid, zowel intern als extern.

In 2025 zijn onder meer de volgende projecten/activiteiten (mede)gerealiseerd door afdeling communicatie:

- Onderhouden van, optimaliseren van, en content vergaren voor Intranet, websites en social media kanalen;
- creëren van infographics, documentenformats, posters, stickers, flyers, kaartjes en andere promotiemiddelen in de huisstijl van Magentazorg;
- opmaken en plaatsen van corporate en arbeidsmarktgerichte advertenties in dag- en weekbladen;
- creëren van de nieuwe strategiepolder voor de strategie van Magentazorg 2025-2028: het team van morgen;
- er is een samenwerking opgestart met een nieuwe partner Afix voor o.a. het versterken van de employer branding en het opzetten van een contentkalender en social media campagnes;
- creëren van video's voor intern gebruik en video's voor extern gebruik: strategievideo Team van morgen (animatie), 3x video Team van morgen (verpleeghuiszorg, revalidatie en behandeling en zorg aan huis), snel en zeker handelen met de EWS, ABCDE & SBARR methode, inkijken in het cliëntdossier, handelen bij incidenten, 4 dimensies van palliatieve zorg, instructievideo's voor ICT, informatievideo dagbesteding, complimentenvideo van bewoners/cliënten naar medewerkers, aftermovie personeelsfeest, kerstboodschap, nieuwjaarswens;

- communicatie rondom activiteiten Dag van de Mantelzorg en Dag van de Vrijwilliger waaronder twee inspiratiemiddagen voor vrijwilligers, naasten en andere geïnteresseerden in Heer Hugo;
- versterken van bekendheid van het Regionaal Expertisecentrum De Haemstede: communicatie van Korsakov Kaffees, opstellen van welkomstboekje voor eerste contactpersonen, posters, stickers en flyers;
- vernieuwen fotografie van locaties (sfeerimpressies na verbouwingen en aanpassingen);
- promotie projectgroep diversiteit en inclusie: maken van een introductievideo van de projectgroep, actieplan, kleurrijke kalender;
- communicatie rondom nieuwe medewerkers onboarding/buddy traject: maken van flyer en canvassen met de reis van de medewerker en opstellen van 'Werken met je hart' verhalen over dit thema (ervaring in de praktijk);
- organiseren van groot personeelsfeest met winterthema in Cool kunst en cultuur samen met veel collega's!;
- organiseren van verschillende leuke cadeaus voor medewerkers als blijk van waardering: op de Dag van de verpleging en in de zomer een AH cadeaubon voor alle medewerkers op de mat. Met Sinterklaas een mooie bon voor nieuwe werkschoenen en met kerst een keuzecadeau in een webshop;
- kerstkaart revalidatiecentrum naar samenwerkingspartners.



3.1 Inleiding

Magentazorg legt separaat het kwaliteitsbeeld 2025 vast in een document, gepubliceerd op 27 maart 2026. Het kwaliteitsbeeld geeft een helder en gedetailleerd overzicht van de kwaliteit van zorg. Voor de compleetheit van dit bestuursverslag is besloten een samenvatting van het kwaliteitsbeeld hieronder op te nemen. Het volledige kwaliteitsbeeld 2025 is te lezen via deze [link](#).

3.2 Kwaliteitskompas Magentazorg

Het kwaliteitskompas bestaat per tak van sport uit een vijftal bouwstenen met daaronder merkbare en meetbare normen. In het kwaliteitsbeeld wordt via een helder en gedetailleerd overzicht gerapporteerd over de kwaliteit van zorg bij Magentazorg. Dit document dient als een reflectie op de prestaties, de voortgang van de gestelde doelen, en de gebieden waar verbetering nodig is. Het kwaliteitsbeeld is een essentieel instrument voor transparantie en verantwoording naar cliënten, hun naasten, medewerkers en andere belanghebbenden.

Het jaar 2025 stond bij Magentazorg in het teken van verdere groei naar een lerende, reflectieve organisatie, waarin medewerkers, teams en samenwerkingspartners elkaar steeds beter weten te vinden rondom het thema kwaliteit van zorg. De kwaliteitsdoelen van dit jaar zijn vooral gericht op drie samenhangende ontwikkelrichtingen: het versterken van leren en ontwikkelen, het verdiepen van samenwerking in zorgnetwerken en het vergroten van eigenaarschap binnen teams.

De succesvolle resultaten van 2025 zijn uitgebreid beschreven in het hiervoor genoemde kwaliteitsbeeld van Magentazorg.

3.3 Kwaliteit en veiligheid

Kwaliteit en veiligheid in de zorg zijn basisvoorwaarden voor goede zorg. Magentazorg volgt daarin de landelijke en professionele richtlijnen. De cliënt en diens mantelzorger hebben een stem in de afwegingen en keuzes die worden gemaakt over de eigen veiligheid. In de dagelijkse praktijk werken medewerkers van Magentazorg met elkaar continu aan het verbeteren van de basisveiligheid, en daarmee aan de kwaliteit van zorg.

Clienttevredenheid

Het cliënttevredenheidsonderzoek vormt een belangrijke bron voor het inzetten van kwaliteitsverbeteringen. Magentazorg werkt met de vragenlijst voorgeschreven vanuit het Generiek Kompas ouderenzorg. Deze zijn uitgebreid beschreven in het kwaliteitsbeeld. Hieronder een greep uit de resultaten.

	Gemiddelde beoordeling	NPS	Respons (%)
Benchmark (maatstaf)	8,4	45	
Verpleeghuiszorg	7,8	39	33%
Zorg aan huis	8,8	70	22%
Revalidatie	8,8	75	19%

Clienttevredenheid 2025, uitgevoerd met een standaard vragenlijst.

Wet Zorg en Dwang (Wzd)

De onafhankelijke cliëntenvertrouwenspersoon Wzd (CVP Wzd) heeft een wettelijke taak om signalen over tekortkomingen in de structuur of de uitvoering van onvrijwillige zorg of onvrijwillige opname en verblijf te melden, voor zover deze afbreuk doen aan de rechten van een cliënt. Magentazorg heeft via Zorggever (juridische opvolger van zorgstem) een onafhankelijk cliëntenvertrouwenspersoon toegewezen gekregen.

De clientvertrouwenspersoon Wzd heeft 144 bezoeken afgelegd op verschillende locaties. Er zijn 12 kwesties behandeld van cliënten en/of vertegenwoordigers waarvan er 11 zijn afgehandeld. In 2025 zijn er bij Magentazorg geen signalen geregistreerd in tekortkoming van cliëntenrechten.

In 2025 is overgegaan op een vernieuwd Wzd-formulier in clientdossier ONS. Bij de kwaliteitsscholing voor alle coördinerend verpleegkundigen begin 2025 is er ook aandacht besteed aan de Wzd en hoe je dit goed registreert. Er is een visie opgesteld met betrekking tot het opendeurenbeleid en er wordt in 2026 actief gewerkt aan een plan van aanpak om flinke stappen vooruit te zetten. Inmiddels hanteren de helft van de verpleeghuizen van Magentazorg het opendeurenbeleid.

In november 2025 brengt de Inspecteur voor Gezondheidszorg en Jeugd een bezoek aan Zuyder Waert. Dit heeft geresulteerd in:

- Betere registratie van het afsluiten van de voordeur en alle onvrijwillige zorg.
- Een visie richting een opendeurenbeleid voor alle locaties.

Meldpunt huiselijk geweld en ouderenmishandeling

Magentazorg maakt gebruik van Veilig Thuis, het advies- en meldpunt voor huiselijk geweld, kindermishandeling en ouderenmishandeling. Door de meldcodefunctionarissen wordt actief samengewerkt met Veilig Thuis.



In 2025 zijn er 35 meldingen via de interne meldcode gedaan, waarbij er geen meldingen zijn doorgezet naar Veilig Thuis.

Expertiseteam probleemgedrag

Binnen Magentazorg is het expertiseteam probleemgedrag ingezet voor casussen waar gedrag van een cliënt problemen veroorzaakt. In 2025 is het expertiseteam bij zeven casussen ingezet. Dit is een daling ten opzichte van 2024 waarin het team twaalf keer in consult gevraagd werd.

Klachten

Het merendeel van de klachten in 2025 is naar tevredenheid afgehandeld. Vanuit alle partijen is er een grote inzet en betrokkenheid om samen goede zorg te leveren en bij onvrede de dialoog met elkaar aan te gaan. Periodieke informatie over de klachtenbehandeling wordt opgenomen in de periodierapportage kwaliteit zodat de directie en management steeds geïnformeerd zijn. Onderdeel hiervan zijn eventuele aanbevelingen voor vervolgacties.



In 2025 heeft de klachtenfunctionaris bemiddeld in 18 dossiers, een daling ten opzichte van het jaar ervoor (30 dossiers). De twee meest voorkomende klachtgronden zijn ontevredenheid over de zorg/dienstverlening en bejegening/communicatie. Er zijn geen klachten in behandeling genomen bij de Landelijke geschillencommissie zorg. Aan het eind van 2025 is er nog een dossier in behandeling.

Vertrouwenspersoon

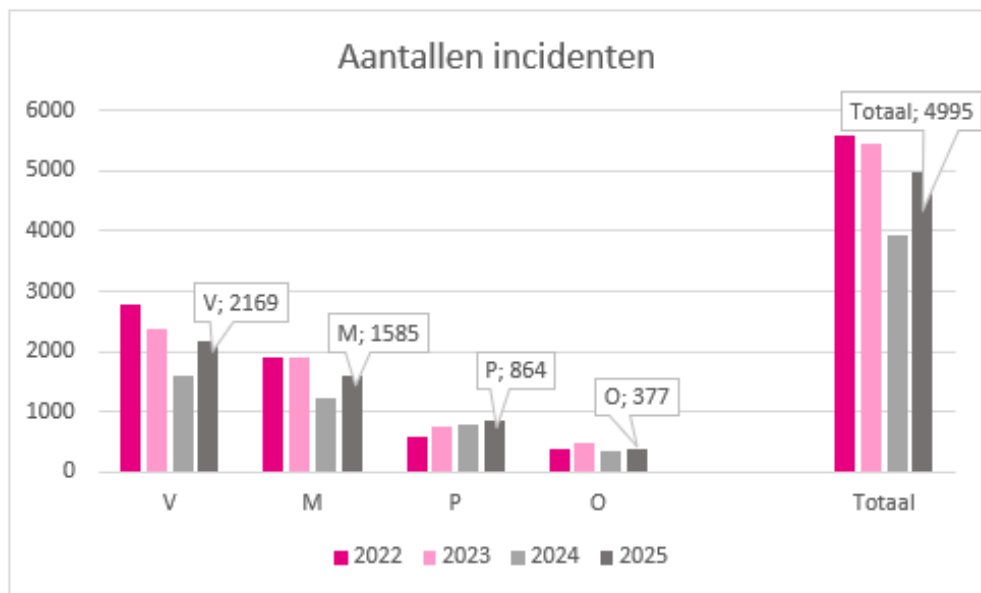
In 2025 zijn er 47 meldingen binnengekomen bij de vertrouwenspersoon. Dit zijn er drie meer dan in 2024. De voornaamste reden dat medewerkers zich bij de vertrouwenspersoon melden is om hun verhaal kwijt te kunnen. Hoewel het aantal meldingen in verhouding tot het totaal aantal medewerkers beperkt is, zijn meldingen wel complex en kunnen deze vragen om langdurige begeleiding. Daarbij gaat het om verstoorde werkrelaties, stress en soms verzuim als gevolg van ervaringen op het gebied van pesten, discriminatie of conflicten. De focus op lage verzuimcijfers kan onbedoeld leiden tot ongezond doorwerken en latere uitval. Medewerkers ervaren leidinggevendenden regelmatig als onvoldoende toegankelijk, wat gevoelens van machteloosheid kan vergroten. Ook omstanders melden ongewenst gedrag niet altijd. Aanbevolen wordt te investeren in leiderschapstraining, conflictbemiddeling en omstandertraining, met blijvende aandacht voor sociale veiligheid en cultuur.

Medicatieveiligheid

Medicatieveiligheid wordt constant gemonitord, waarbij wordt gekeken naar de feitelijke omstandigheden, de oorzaakanalyse en de ingezette verbetermaatregelen. Het beleid rondom medicatie is actueel en vormgegeven in handzame documenten voor de collega's in de zorg.

(Bijna) incidenten en calamiteiten

Onderzoek en trendanalyse naar (bijna) incidenten wordt gebruikt om de kwaliteit van zorg te verbeteren. In de meeste gevallen gaat het om valincidenten, medicatie-incidenten en om incidenten van grensoverschrijdend gedrag tussen cliënten.



V= Valincidenten M= Medicatie-incidenten P= Probleemgedrag O= Overige incidenten

Onder geweld in de zorgrelatie wordt onder meer verstaan lichamelijk en/of geestelijk geweld tussen cliënten, die in dezelfde accommodatie verblijven. Van calamiteiten met ernstige gevolgen, waaronder ook geweld tussen cliënten, wordt een melding gedaan bij de inspecteur gezondheidszorg en jeugd (IGJ). In 2025 zijn er 864 (2024: 634) incidenten van geweld/agressie onder cliënten geweest. Deze incidenten zijn aangemerkt als minder ernstig en zijn niet gemeld bij de IGJ.

Geweldsincidenten door cliënten

Soort	Subcategorie	Aantal	Totaal
Fysieke agressie			630
	Richting medewerker	365	
	Richting mede-client	242	
	Richting bezoeker	9	
	Richting voorwerp	2	
	Richting 'overige'	12	
(Non) verbale agressie			179
	Richting medewerker	95	
	Richting mede-client	60	
	Richting bezoeker	1	
	Richting voorwerp	2	
	Richting 'overige'	21	
Seksueel overschrijdend gedrag	Richting medewerker	43	55
	Richting mede-client	12	
Totaal			864

Calamiteiten

Een calamiteit is een niet-beoogde of onverwachte gebeurtenis, waarbij de kwaliteit van de zorg tekort is geschoten en die tot de dood van of een ernstig schadelijk gevolg voor een cliënt heeft geleid. Op basis van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen (Wkkgz) meldt Magentazorg een calamiteit aan de Inspecteur Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). In 2025 zijn er geen meldingen gedaan bij de IGJ.

Melding incident medewerkers (MIM)

In 2025 zijn er in totaal 850 meldingen incident medewerker (MIM) gedaan. Dit is nagenoeg gelijk aan 2024 (838 meldingen). Over de 3 perioden in het jaar 2025 zijn het aantal meldingen gelijkmatig verdeeld.

De meldingen laten zich onderverdelen in de volgende groepen:

- Ook in 2025 houden de meeste incidenten (654) verband met *agressie en geweld richting medewerkers* (2024:704). In 2025 is er veel aandacht geweest voor het thema probleemgedrag in relatie tot zelfzorg.
- *Seksuele intimidatie*: Het aantal meldingen in 2025 (68) is ten opzichte van 2024 sterk gestegen (33). Magentazorg spreekt zich duidelijk uit tegen (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Dit gedrag is onacceptabel, ook als dit gedrag voortkomt uit de ziekte van een cliënt.
- *Discriminatie*: Het aantal meldingen (4) in 2025 is ten opzichte van 2024 gehalveerd (8). In 2025 bezocht de externe vertrouwenspersoon de MT-vergaderingen om dit onderwerp te bespreken en managers handvatten te geven hoe om te gaan met pesten en discriminatie binnen de teams.
- *Anders* (o.a. prikaccidenten): In 2025 zijn er 124 incidenten gemeld, die niet in bovenstaande categorieën te plaatsen zijn. Dit zijn verschillende incidenten, van prikaccidenten tot brand. Het is een stijging ten opzichte van 2024 (94 meldingen).

Privacy bewust (AVG)

Magentazorg draagt actief uit dat ieders privacy gerespecteerd dient te worden en dat alle medewerkers zich hiervan bewust moeten zijn. Zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens en privacygevoelige informatie is het uitgangspunt en ieders verantwoordelijkheid. Bij het oppakken van vraagstukken uit de praktijk staat telkens centraal: wat doet recht aan de ander, op welke wijze kan het werkbaar blijven én wordt de Privacywetgeving nageleefd.

In 2025 heeft de functionaris gegevensbescherming (FG) actief deelgenomen aan:

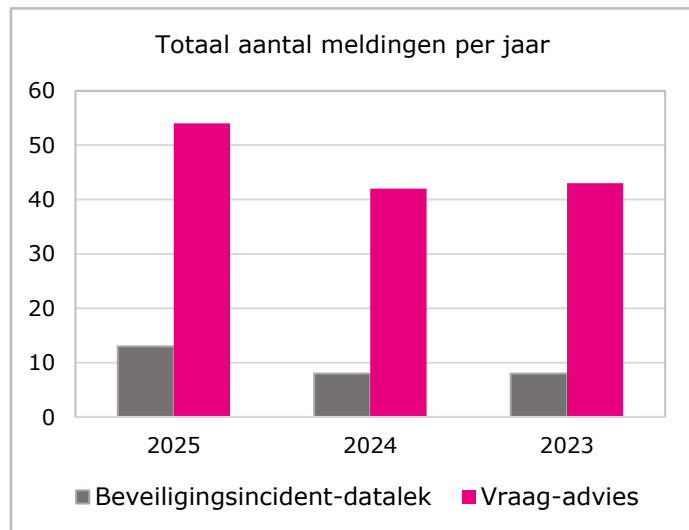
- de bewustwordingscampagne 'Blijf alert op Phishing' via intranet Tim,
- de voorbereiding 'Veilig e-mailen via Zivver'. Invoering eind november 2025,
- het opstellen van beleid en werkinstructies 'Melden van beveiligingsincidenten en/of datalekken buiten kantooruren',
- de AVG-verdiepingscursus door Eldermans|Geerts.

Het aantal gestelde vragen (54) aan de FG is ten opzichte van 2024 met 12 gestegen. Deze stijging heeft vooral te maken met het aantal verwerkersovereenkomsten. Ook zijn er meerdere vragen gesteld over cameratoezicht en het maken van geluidsopnamen. Deze konden worden opgepakt vanuit het bestaande beleid hierover. Daarnaast is de drempel laag om een vraag neer te leggen.

In het algemeen zijn de vragen divers, zonder duidelijke trend. Vragen die gaan over het delen van persoonsgegevens zijn veelal gelinkt aan zorg gerelateerde wetgeving, zoals de WGBO (Wet geneeskundige behandelingsovereenkomst) en de Wkkgz (Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg).

Het aantal gemelde incidenten is in 2025 gestegen van 8 naar 13. Gezien het aantal en aard kan hier geen absolute waarde aan worden toegekend.

- Er zijn meldingen binnengekomen over een verkeerd geselecteerde ontvanger. De verwachting is dat dergelijke incidenten afneemt door onder meer het gebruik van veilig mailen via Zivver.
- Driemaal is een melding gemaakt dat privé-emailadressen van geadresseerden niet in 'BCC' zijn gezet. Acties zijn genomen om herhaling te voorkomen.
- Alle gemelde incidenten zijn tijdig ondervangen en konden intern, zonder vervolgschade, worden opgelost.
- Geen van de incidenten hoefde bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) gemeld te worden.



Wetenschappelijke commissie

De commissie bestaat in 2025 uit vijf leden. De commissie komt in principe eens per kwartaal samen, maar kan op geleide van de agenda besluiten minder of meer frequent samen te komen.

Magentazorg is actief lid van het Universitair Netwerk Ouderen (UNO) en neemt zitting in twee van de drie werkgroepen binnen het netwerk (Themagroep goede zorg voor mensen met hersenaandoeningen en Themagroep Kwaliteit van Zorg). Elke themagroep komt ongeveer vijfmaal per jaar bij elkaar en werkt aan doelstellingen en bijbehorende activiteiten op het gebied van kennisontwikkeling. Als actief lid van UNO is er voor elke medewerker van Magentazorg gelegenheid om gratis deel te nemen aan het UNO Symposium.

Deelname externe wetenschappelijke onderzoeken

Ook in 2025 heeft de wetenschappelijke commissie data aangeleverd en vernieuwde medische inzichten verkregen met behulp van het 'Leren van Data' onderzoek. Er is een register leren van data verpleeghuizen, waar Magentazorg toegang toe heeft. De coördinatie en regie van dit register ligt bij afdeling kwaliteit. De afdeling kwaliteit onderzoekt hoe slim gebruik kan worden gemaakt van de beschikbaar gestelde data.

Ondersteuning opzet intern wetenschappelijk onderzoek

De wetenschapscommissie blijft een ondersteunende rol bieden aan medewerkers binnen Magentazorg die bezig willen met wetenschappelijk onderzoek. Op deze manier wordt evidence-based denken en werken bevorderd, wat uiteindelijk de cliënten en bewoners ten goede komt.

4.1 Financiële ontwikkelingen en verwachtingen

Algemene ontwikkelingen

Op financieel gebied heeft Magentazorg het jaar 2025 weer met een mooi positief resultaat afgesloten. Magentazorg blijft volledig 'in control' met behulp van een vernieuwde BI-tool en de actieve sturing op basis van rolling forecast. Daarmee heeft Magentazorg uit eigen middelen kunnen investeren in de splitsing van de locatie Zuyder Waert en is in september gestart met het project om een drietal etages te huren van een nog te bouwen pand in Oudorp. Tenslotte heeft Magentazorg in 2025 aanzienlijk geïnvesteerd in duurzaamheid.

4.2 Financieel resultaat

Het financiële resultaat van 2025 bedraagt € 7,2 miljoen. Dit is nagenoeg gelijk aan het resultaat van vorig jaar. Het resultaat is een opstelsom van onder andere:

- Positief netto exploitatieresultaat op zorg van 2,3%, ofwel € 2,7 miljoen.
- Positief netto resultaat op de kapitaalsvergoeding van 3,8%, ofwel € 4,5 miljoen.

Het resultaat is beïnvloed door diverse eenmalige kosten en opbrengsten, waaronder projectkosten, subsidies, afwaarderingen, dotaties aan voorzieningen etc.

Magentazorg streeft naar een rendement van 3% op de exploitatie uit zorg. Het netto resultaat 2025 ligt met 2,3% lager, maar dit is vanzelfsprekend geen probleem in het licht van het totale financiële resultaat. Ook dit jaar is weer ruimschoots voldaan aan de convenanten uit de kredietovereenkomsten met de banken (zie jaarrekening).

Het positieve exploitatieresultaat 2025 is onder andere veroorzaakt door de volgende positieve ontwikkelingen:

- Een relatief laag ziekteverzuim van 5,97%. Magentazorg behoort in 2025 tot de top van de best scorende zorgorganisaties op het gebied van verzuim. Mede hierdoor blijft de inzet van PNIL in de zorg op een relatief laag niveau.
- Een hoge bezetting in zowel de verpleeghuizen als het revalidatiecentrum en een gunstige cliëntmix.
- Energiekosten zijn minder gestegen dan verwacht, mede door nieuwbouw, sloop deel van locatie Zuyder Waert en investeringen in duurzaamheid.
- De ontvangen rentebaten.
- Het vasthouden aan een efficiënte manier van werken.

Financieel perspectief

Het resultaat van het gevoerde beleid van afgelopen jaren is dat Magentazorg financieel kerngezond is. Doordat meerdere jaren achtereen positieve financiële resultaten zijn geboekt, is het weerstandsvermogen van de organisatie op een ruim voldoende niveau gekomen. De rolling forecast voor 2026 toont aan dat ook in dit jaar wederom een positief resultaat zal worden gerealiseerd.

In het licht van mogelijke bezuinigingen in de gezondheidszorg en meer specifiek de WLZ blijft het natuurlijk spannend hoe de financiën zich de komende jaren zullen ontwikkelen in de ouderenzorg. Weliswaar wordt aangegeven meer uit te gaan geven aan dementiezorg, maar onduidelijk is in hoeverre dit effect heeft op de verpleeghuiszorg. Gezien de uitdagende overheidsfinanciën is de toekomst uitermate onzeker.

Het financieel perspectief in ogenschouw nemend, bereidt Magentazorg zich actief voor om ook in financieel mindere tijden de doelstellingen te kunnen blijven realiseren. Dit gaat niet vanzelf. Magentazorg stuurt bewust op lage overheadkosten, minimaal aantal managementlagen, geen inhuur van externe adviesbureaus, laag verzuim, aandacht voor productie, lagere energiekosten door investeringen in duurzaamheid etc. Dit kan alleen maar dankzij de inzet van alle 1.700 medewerkers. Het belangrijkste is dat Magentazorg bewust investeert in goed werkgeverschap. Magentazorg wil een open, inspirerende, stabiele en innovatieve organisatie zijn, waar medewerkers graag werken. Verder worden de liquide middelen opgehoogd, omdat de wens van Magentazorg is om over enige tijd nieuwbouw te realiseren op het terrein van Zuyder Waert.

4.3 Financiële sturing en interne beheersing

Financiële instrumenten

Magentazorg heeft geen financiële instrumenten in haar bezit.

Externe verantwoording

Het financiële beleid, de bedrijfsvoering en de financiële verantwoording worden op reguliere basis besproken met financiers, de externe accountant, de audit commissie en de Raad van Toezicht.

Continuïteitsveronderstelling

Gezien het stabiele positieve financiële resultaat en de navenante ontwikkeling in de solvabiliteits- en liquiditeitsratio's is de jaarrekening opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.



5.1 Medewerkers Magentazorg

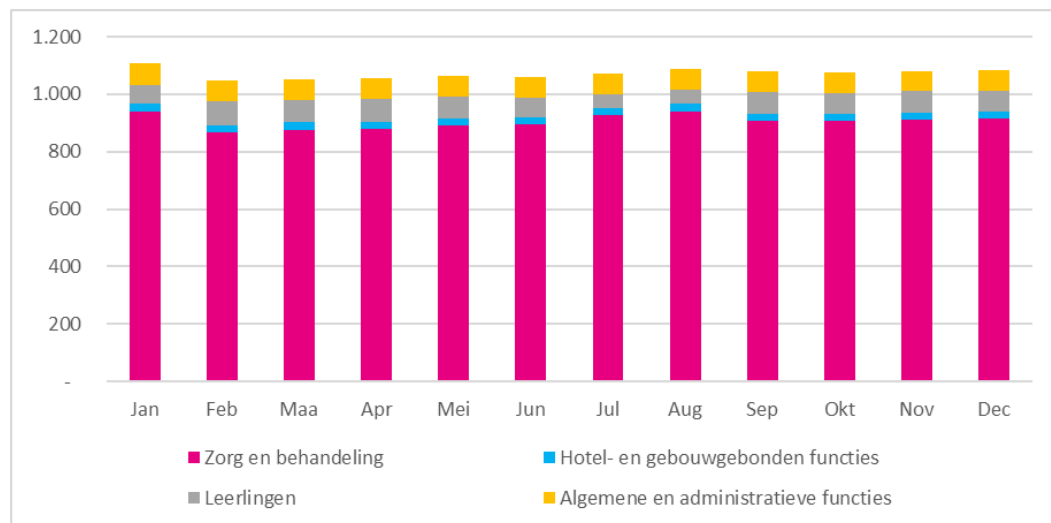
Personeelsbestand

Magentazorg streeft naar een divers en evenwichtig samengesteld medewerkersbestand. Hiermee wordt bedoeld op diversiteit in kwaliteiten (kennis en competenties) en een bestand dat een afspiegeling is van de huidige maatschappij (geslacht, religie, gaardheid, cultuur, etc.). Iedereen moet zich thuis kunnen voelen bij Magentazorg.

Aantal medewerkers in loondienst (peildatum 31-12-2025)

Eind 2025 heeft Magentazorg 1712 medewerkers (excl. stagiaires) in loondienst. Van de 1712 medewerkers is 84% werkzaam in de directe zorg of behandeling.

Aantal verloonde fte's in 2025



In- en uitstroomcijfer 2025 (peildatum 31-12-2025)

De in- en uitstroomcijfers zijn gebaseerd op het totale personeelsbestand van Magentazorg. De verdeling ziet er als volgt uit:

Instroom	200 fte (excl. stagiaires, externen, RVU en vrijwilligers)
Uitstroom	164 fte (excl. stagiaires, externen, RVU en vrijwilligers)

Vrijwilligers (peildatum 31-12-2025)

In 2025 zijn 397 vrijwilligers actief bij Magentazorg. In 2024 waren dat 328 vrijwilligers. De vrijwilligers worden aangestuurd door de managers zorg. De vrijwilligerscoördinatoren zorgen voor de werving en selectie en zij sturen de activiteitsgebonden vrijwilligers aan.

Leerlingen (peildatum 31-12-2025)

Er wordt veel geïnvesteerd in opleidingen en interne doorgroeimogelijkheden. Meerdere keren per jaar starten BBL zorgopleidingen op verschillende niveaus. Van de 1712 medewerkers in loondienst zijn er 91 BBL-leerling.

Ziekteverzuim

Het verzuimpercentage bij Magentazorg over 2025 is 5,97%. Ten opzichte van 2024 (5,86%) is het verzuimpercentage licht gestegen. Het landelijke verzuimpercentage binnen de VVT is in 2025 met 9,21% een stuk hoger (Vernet). De ziekmeldfrequentie is met 1,25 in 2025 hoger dan de 1,21 in 2024, maar lager dan het landelijk gemiddelde binnen de VVT over 2025 (1,30).

Het langdurig verzuim (>43 dagen) in 2025 is 3,30% (2024=3,21%).
 Het middellang verzuim (8-42 dagen) is in 2025 1,33% (2024 =1,29%).
 Het kort verzuim (<8 dagen) is in 2025 1,34% (2024 =1,36%).



m_v
magentazorg

2024-2025

**Beste
Werkgever**
onderdeel van
**World-class
Workplace**

Medewerkers uitgesplitst op locatieniveau en categorieën (peildatum 31-12-2025)

Locatie	Aantal mw. in loondienst
Zuyder Waert	292
Oudtburgh	249
Revalidatiecentrum	101
De Daalder	39
De Dijckhoeve	53
De Haemstede	55
De Molenhoeve	66
De Oude Trambaan	42
Hoog Duinen	78
Meander	48
Nieuw Varne	49
Oudorperzand	68
Wijkverpleging	114
Hulp bij huishouding	195
Ambulante begeleiding	31
Dagbesteding	16
VPT	26
Behandeldiensten	69
Huisvesting en facilitair	29
Ondersteunende diensten	132
Totaal	1.712

Categorieën	Aantal mw. in loondienst
Huishoudelijk medewerker	188
Wonen en welzijn	312
Helpende	254
Verzorgende niveau 3	374
Verpleegkundige niveau 4	77
Verpleegkundige niveau 5/6	90
Leerlingen	91
(Para)medisch	61
Psychosociaal	150
Administratief/staf	122
Facilitair en techniek	31
Totaal	1.712

5.2 Medewerker centraal

De medewerkers staan bij Magentazorg al lang centraal

Het motto van de cao is: de medewerker staat centraal. Niets nieuws onder de zon bij Magentazorg, want medewerkers staan centraal in onze strategie (omgekeerde piramide). Dit is onder meer terug te zien in het lage ziekteverzuim van de afgelopen jaren: structureel onder het gemiddelde in de VVT sector.

Voorbeelden uit de praktijk waaruit blijkt dat Magentazorg de medewerker centraal stelt:

- Dienend leiderschap betekent dat directie en bestuurder veelvuldig op locaties aanwezig en zichtbaar nabij zijn. Hun mobiele nummer is ook voor iedereen beschikbaar.
- Managers/leidinggevenden hebben een overzichtelijke span of support en zijn altijd nabij en aanwezig op de werkvloer ten behoeve van hun medewerkers.
- Op TIM (intranet) staat de tijdslijn voor medewerkers centraal. Iedereen kan en maakt hiervan gebruik door het delen van mooie voorbeelden en tips voor collega's over alles wat met de zorg te maken heeft. Het biedt een plek om trots zijn, te delen en zo te inspireren. Belangrijk nieuws wordt gedeeld via TIM (intranet), altijd gericht aan medewerkers en vaak over de inhoud, zoals hygiëne, WZD, AVG, medicatieveiligheid, omgaan met agressie, scholing, vertrouwenspersonen, de OR aan het woord en zo nog veel meer.
- Club van 50 en verpleegkundigen hebben de mogelijkheid om een training te volgen voor het voeren van moeilijke gesprekken.
- Het wordt op prijs gesteld dat er aandacht is voor wat er op de locaties speelt, zoals het vieren van een bestaansjubileum en de aanwezigheid van bestuur en directie bij leuke initiatieven op de locatie. Medewerkers zien dat de organisatie een grote betrokkenheid toont ten opzichte van hen en van cliënten.



- Ondersteunende afdelingen hebben een locatie geadopteerd om regelmatig mee te helpen ter ondersteuning van de zorg.
- Informatie is via de BI-tool zeer toegankelijk, zodat elk team per maand kan zien hoe er wordt gepresteerd op de domeinen zorg, kwaliteit, personeel en financiën.
- Het beleid wordt altijd gemaakt met als uitgangspunt dat het de zorg verbetert en medewerkers er ook iets mee kunnen, en in begrijpelijk taalgebruik.
- Ook in 2025 is er budget voor teamuitjes, omdat fijne teams cruciaal zijn. En ook omdat het na samen hard werken belangrijk is om samen leuke dingen te doen.
- Medewerkers maken gebruik van een degelijke rugtas met Magentazorglogo om zo beter hun spullen en digitale devices te kunnen vervoeren. Ook wordt standaard degelijke bedrijfskleding verstrekt om medewerkers goede ondersteuning te geven bij koude en warme werkomstandigheden.
- Medewerkers zijn dankbaar voor de inzet van coaching op vitaliteit en geestelijke gezondheid en financiële administratie. Zij ervaren dit als een waardevolle secundaire arbeidsvoorwaarde.
- Veel medewerkers zijn intern doorgestroomd naar andere functies. Deze mogelijkheid wordt als persoonlijke groei en ontwikkeling ervaren.
- Magentazorg investeert in duurzame inzetbaarheid en werkplezier. Als blijk van waardering voor de betrokkenheid en inzet van haar medewerkers, en ter ondersteuning bij de stijgende kosten van levensonderhoud, is op zorgvuldig gekozen momenten een attentie in de vorm van een AH-bon verstrekt.
- Het volleybaltoernooi in september wordt door vele teams aan meegedaan.
- Er wordt veel gelopen in de zorg, dus aandacht voor goed schoeisel. Sint en Piet hebben daarom half november aan alle medewerkers een gedicht gestuurd inclusief een waardebon van €100 om goede schoenen te kunnen kopen.

5.3 Vitaliteit

In een samenleving die verhardt en waarin polarisatie en grensoverschrijdend gedrag vaker voorkomen, vraagt werken in de zorg om extra veerkracht. Juist daarom heeft Magentazorg in 2025 nadrukkelijk aandacht voor zelfzorg en medewerkersvitaliteit. Structurele inzet op vitaliteit draagt bij aan werkplezier, een gezonde balans tussen werk en privé en een goede fysieke en mentale gezondheid. Daarmee versterken we niet alleen het welzijn van onze medewerkers, maar ook de continuïteit en kwaliteit van zorg.

Zo:

- is er op TIM (intranet) door middel van workshop en ludieke acties continu aandacht voor vitaliteit richting medewerkers;
- kunnen medewerkers gebruik maken van coaching waardoor ze preventief werken aan hun vitaliteit. In 2025 is dit coachingsaanbod uitgebreid;
- heeft de pensioenadviseur medewerkers geholpen om de juiste keuzes te maken voor hun eigen vitaliteit;
- hebben collega's op basis van de 45-jaarregeling vanuit de cao, de kans genomen om eerder te stoppen met werken;
- richten medewerkers zich op hun eigen vitaliteit door aangeboden workshops rondom onder andere financiële gezondheid, leefstijl en menopauze;
- heeft Magentazorg deelname aan hardloopwedstrijden in Heerhugowaard, Bergen en Alkmaar (City Run) voor medewerkers gefaciliteerd;
- is er dit jaar voor het eerst door een groep gemotiveerde medewerkers deelgenomen aan de lichtjeswandeling Fjoertoer in Egmond;
- is er geïnvesteerd ergonomische hulpmiddelen welke extra ondersteunend zijn aan het werk; denk daarbij aan schoonmaakrobots en ergonomische rolstoelen;

- is in 2025 onderzoek gedaan naar de beleving van medewerkers met mantelzorgtaken; hieruit komt naar voren dat Magentazorg hier in het algemeen goed in investeert. Tegelijkertijd zijn er enkele verbeterpunten benoemd, die in 2026 verder worden opgepakt;
- is in 2025 geïnvesteerd in goed, veilig en comfortabel schoeisel en dienstkleding voor medewerkers.



5.4 Opleiden & ontwikkelen

Magentazorg zet zich in voor het binden en behouden van medewerkers. Vanuit MagentAcademy (afdeling opleiden) wordt in samenspraak met het werkveld ingespeeld op wat medewerkers nodig hebben om vakbekwaam te blijven en mogelijkheden te benutten van door groei binnen de eigen functie of loopbaan. Er wordt samengewerkt met opleidingspartners om passende scholingen en trainingen te ontwikkelen. Met een breed en toegankelijk aanbod ondersteunt Magentazorg het continu leren en ontwikkelen binnen de organisatie.

Afdeling

MagentAcademy is ingespeeld op de behoeften vanuit de organisatie en haar medewerkers. De twee opleidingsadviseurs hebben structureel contact met de managers zorg waarmee onder andere leer- en ontwikkelvragen worden besproken en uitgewerkt. Het MagentAcademy-team is op sterkte. Op kantoor ondervangen de medewerkers alle binnenkomende vragen, maken ze plannen voor scholingen en faciliteren daarbij. De drie praktijkleercoaches richten zich vooral op de studenten en de voortgang van de opleiding in de praktijk. Zij staan in nauw contact met de werkbegeleiders en docenten.

Beroepsopleidingen

Het vergader- en opleidingscentrum De Berlage in Heerhugowaard heeft inmiddels een eigen entree gekregen. In 2025 is het leermateriaal aangevuld met een zogenaamd ouderdomssimulatiepak. Ook is de belevingsoverall uitgebreid zodat er nog meer verpleegtechnische handelingen geoefend kunnen worden.

Medewerkers zonder zorgachtergrond kunnen aansluiten bij bestaande lesgroepen. Ook is voor deze doelgroep een eigen scholingsprogramma beschikbaar om zich te bekwamen in hun werkzaamheden. Managers ervaren dit al een prettig programma, dat handvatten geeft.

Cijfers 2025 studenten

BBL niveau 2 Helpende Plus	: 17
BBL niveau 3 verzorgende IG	: 31
BBL niveau 4 verpleegkundige	: 40
BBL niveau 4 (persoonlijk begeleider)	: 3
HBO-V (bbl-vorm)	: 7
HBO Social Work (bbl vorm)	: 1
BOL stageplaatsen vanuit verschillende opleidingen (exclusief stuffelstages en kortdurende stages)	: 90

Ontwikkelingen en betrokkenheid MagentAcademy 2025

- Het aantal leerlingen is gelijk gebleven aan het voorgaande jaar (99). Het aanbod van BOL-stages is met 15 afgenomen en dat lijkt een landelijke trend.
- In 2025 is er gestart met het aanbieden van inspiratiebijeenkomsten bestemd voor alle zorgmedewerkers, met de thema's: CVA, Parkinson en Palliatieve zorg. Deze bijeenkomsten worden gegeven door eigen vakexperts. In totaal hebben 243 medewerkers één of meerdere bijeenkomsten bijgewoond. Dergelijke bijeenkomsten worden ook in 2026 voortgezet.
- Door het jaar heen zijn er structureel agressietrainingen gegeven en zijn als positief en helpend beoordeeld.
- De training *voeren van lastige gesprekken* is ook dit jaar aangeboden aan managers, coördinerende functies en ondersteunende diensten. Het aanbod wordt in 2026 vervolgd.
- ADL-trainingen worden vrijwel iedere maand gegeven en hier wordt goed gebruik van gemaakt. Dit geldt eveneens voor de training fysieke belasting.
- De training *samen dementie vriendelijk* is ook dit jaar ingezet voor vrijwilligers, medewerkers welzijn en andere geïnteresseerden.

5.5 Arbeidsmarkt















In een krappe arbeidsmarkt profileert Magentazorg zich als aantrekkelijk werkgever door actief te luisteren naar wat medewerkers nodig hebben om met plezier en duurzaam in de zorg te werken. Dat draagt bij aan binding en behoud.

In 2025 zijn de volgende activiteiten ingezet:

- opzetten van advertentiecampagnes, specifiek gericht op locaties of bepaalde functies, zowel online als offline;
- starten van grote wervingscampagne voor locatie Oudtburgh;
- deelnemen aan het Nurse Event in Alkmaar voor zorgstudenten;
- organiseren van informatiebijeenkomsten op de locaties Oudtburgh en Zuyder Waert voor mensen met en zonder zorgachtergrond;
- afbouwen van de samenwerking met Dutch Webshark en het opstarten van een nieuwe samenwerking opgestart met Afix voor met employerbranding;
- verlengen van de samenwerking met Indeed voor het jaar 2026;
- uitlichten vacatures via LinkedIn (wekelijks);
- vergroten zichtbaarheid van recruitment binnen Magentazorg door het plaatsen van berichten op TIM (intranet) en op LinkedIn;
- deelnemen projectgroep FlexZo (platform voor regionaal werkgeverschap);
- Magentazorg promoten als aantrekkelijk werkgever in de regio door adverteren in Filmhuizen Alkmaar en Bergen en bioscoop Vue in Alkmaar.
- Tot slot zijn ook in 2025 de mooie Magentazorgkleuren zichtbaar op drie grote Connexion bussen, die standaard door onze regio rijden.



Bijlage I: Locaties inclusief KvK vestigingsnummer

	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Revalidatiecentrum Magentazorg 000027721051 Jupiterstraat 10, 1829 CA Oudorp		Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Meander 1, 3, 7 & 9 000027721647 000027721671 000027721698 000027721701 Zonoord 1, 3, 7 en 9, 1723 LK Noord-Scharwoude
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Zuyder Waert 000027721078 Titanialaan 15, 1702 AZ Heerhugowaard		Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Dijckhoeve 000030452546 000030452651 000030452740 000030452821 Kanaaldijk 264A-D 1831 BG Koedijk
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Oudtburgh 000027721108 Molenweidjtje 1, 1862 BC Bergen (NH)		Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Nieuw Varne 000036996823 Gaanderij 29, 1852 RV Heiloo
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	De Molenhoeve 000027721094 Bovenweg 114, 1834 CH Sint Pancras		Naam: Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	Oudorperzand 000042402719 000042503167 Jupiterstraat 2-4, 1829 CA Oudorp
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	De Haemstede 000027721248 Beemsterlaan 6, 1861 LH Bergen (NH)		Overig: Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Zorg aan huis Magentazorg 000030452295 Titanialaan 15B, 1702 AZ Heerhugowaard
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Hoog Duinen 000027721256 Heereweg 169, 1871 EE Schoorl		Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Dagbesteding Heerhugowaard 000060123389 Middenweg 115, 1702 HA Heerhugowaard
	Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Oude Trambaan 000027721450 000027721469 000027721604 000027721612 Oude Trambaan 12-18, 1821 BB Alkmaar			
	Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Daalder 000027721620 000030452066 Johanna Naberstraat 79 A - C, 1827 LB Alkmaar			

Bijlage II Locatie-overzicht

	Naam: De Oude Trambaan Locatie: Alkmaar		Naam: Revalidatiecentrum Locatie: Magentazorg Oudorp
	Naam: De Daalder Locatie: Alkmaar		Naam: Oudorperzand Locatie: Oudorp
	Naam: De Dijkhoeve Locatie: Koedijk		Naam: Nieuw Varne Locatie: Heiloo
	Naam: Hoog Duinen Locatie: Schoorl		Naam: Zuyder Waert Locatie: Heerhugowaard
	Naam: Meander Locatie: Noord – Scharwoude		Naam: De Molenhoeve Locatie: Sint Pancras
	Naam: De Haemstede Locatie: Bergen (NH)		Naam: Zorg aan Huis Locatie: Heerhugowaard
	Naam: Oudtburgh Locatie: Bergen (NH)		Naam: Dagbesteding Magentazorg Locatie: Heerhugowaard

