



# Kwaliteitsbeeld 2025

Het gaat om jouw leven

**nu** nieuw  
unicum  
ms-expertisecentrum

**“De zorg werd thuis  
te zwaar. De  
verhuizing naar  
Nieuw Unicum was  
een hele overstap,  
maar ik heb een fijn  
appartement.  
De zorgmedewerkers  
zijn schatten.”**

## Voorwoord raad van bestuur

Het jaar 2025 stond in het teken van afmaken waaraan we begonnen zijn, van bestendigen van het 'bouwen aan een nieuw Nieuw Unicum' en van starten als officieel erkend MS-expertisecentrum. In het voorliggende Kwaliteitsbeeld laten we zien wat we gedaan hebben om de kwaliteit van zorg en ondersteuning aan de bewoners van Nieuw Unicum te borgen en waar nodig te verbeteren.

Terugkijkend op 2025 valt vooral op dat Nieuw Unicum meer en meer een professionele instelling is die kwaliteit niet alleen belangrijk vindt, maar ook levert. Zo werd in 2025 het team kwaliteit en veiligheid uitgebreid met twee ervaren adviseurs. De kwaliteitsverpleegkundigen vonden hun plek, zowel vakinhoudelijk als binnen de teams en als groep. Dankzij hen en de teammanagers zorg groeit een nieuw bewustzijn ten aanzien van kwaliteit, rapporteren en werken volgens richtlijnen en protocollen. We realiseerden een nieuw documentbeheersysteem en voerden interne audits uit. Dit alles was echter niet makkelijk: net als in de rest van de (langdurige) zorg in Nederland, is de personele schaarste in de zorg ook merkbaar bij Nieuw Unicum.

Als raad van bestuur maken we een diepe buiging voor alle inspanningen, samenwerking en de behaalde resultaten. We zijn meer dan trots op onze collega's, vrijwilligers en het bij Nieuw Unicum betrokken netwerk. Dank jullie wel voor alles wat jullie hebben gedaan in 2025 voor Nieuw Unicum in het algemeen en voor jullie collega's en bewoners in het bijzonder.

Maaïke de Vries en Anne-Marie Jasper-van Nellen  
Raad van bestuur



## Inhoudsopgave

Voorwoord raad van bestuur .....	3
Inhoudsopgave.....	4
Leeswijzer .....	5
Over Nieuw Unicum.....	6
<b>Bouwsteen 1: Zorgproces rond de individuele bewoner.....</b>	<b>8</b>
Kwaliteit van zorg, behandeling en dagbesteding .....	9
Informele zorg.....	12
Eten en drinken.....	13
Open en progressief.....	14
Innovatie .....	16
Gezonde organisatie .....	18
MS-expertisecentrum .....	19
Keurmerk .....	21
<b>Bouwsteen 2: Ervaringen van bewoners .....</b>	<b>23</b>
Bewonerstevredenheid .....	24
Hofoverleggen .....	25
Klachtenafhandeling .....	25
Onvrijwillige zorg in het kader van de Wzd .....	25
<b>Bouwsteen 3: Professionele ontwikkeling .....</b>	<b>27</b>
Eigenaarschap en verantwoordelijkheid.....	28
Kwaliteit medewerkers .....	28
Sterk aantrekkelijk merk .....	30
Goed werkgeverschap .....	31
<b>Reflectie bewonersraad .....</b>	<b>33</b>
<b>Reflectie ondernemingsraad.....</b>	<b>34</b>
<b>Reflectie raad van toezicht .....</b>	<b>35</b>
<b>Analyse onvrijwillige zorg 2025.....</b>	<b>36</b>

## Leeswijzer

Dit Kwaliteitsbeeld volgt - na een korte beschrijving van de missie, visie en kernwaarden in Hoofdstuk 1 - de drie bouwstenen van het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023-2028.

Per bouwsteen laten we aan de hand van een aantal thema's uit de Meerjarenstrategie 2025-2027 en het Jaarplan 2025 zien hoe Nieuw Unicum werkt aan de kwaliteit van zorg, de dienstverlening en de (verbeter)doelen, en waar Nieuw Unicum de komende jaren aan zal werken.

Ieder thema wordt ingeleid met het bijbehorende strategische doel. Als bijlagen zijn toegevoegd het verslag van de externe visitatie, de reflecties van de bewonersraad, de ondernemersraad en de raad van toezicht, en de Wzd analyse 2025.

**Timothy:** "Het is hier leuk met de medebewoners: verschillende achtergronden en leeftijden. Ik doe hier dingen die ik altijd al graag deed: films kijken bijvoorbeeld. Verder geniet ik van de klankschaalsessies, het fitnesssen en de gezelligheid bij het boccia. Het is hier de beste plek die ik op dit moment kan hebben. Of ik nog wensen heb? Nee niet echt. Leef in het nu. Maar wat wel blijft kriebelen: reizen! Wil graag nog wat ondernemen. Daarom heb ik onlangs wel mijn paspoort verlengd en geen identiteitskaart genomen."



## Over Nieuw Unicum

Nieuw Unicum is een woonzorginstelling voor mensen met multiple sclerose (MS) en niet aangeboren hersenaandoeningen (NAH) die niet meer thuis (kunnen) wonen. Nieuw Unicum is voor vier jaar erkend als landelijk Doelgroep Expertisecentrum MS in de langdurige zorg door de Commissie Expertise langdurige zorg (CElz) en maakt als Doelgroep Expertisecentrum (DEC) en Regionaal Expertisecentrum (REC) deel uit van het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg.

Anders dan in een gemiddelde woonzorginstelling zijn de meeste bewoners van Nieuw Unicum rolstoel gebonden en is de populatie relatief jong. De gemiddelde leeftijd van bewoners is 59 jaar. Het perspectief voor de bewoners is dat hun lichamelijke, functionele, cognitieve en/of emotionele beperkingen in de loop van de tijd toenemen.

Nieuw Unicum biedt primair langdurig verblijf: 24/7 verblijf, zorg, behandeling en dagbesteding. Deze zorg wordt gefinancierd vanuit de Wet langdurige zorg (Wlz). Tot slot spreken we binnen Nieuw Unicum over bewoners, daar waar in onder andere de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz) en Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz) gesproken wordt over cliënten dan wel patiënten.

Bij Nieuw Unicum verbleven per 31 december 2025 241 bewoners en waren er in totaal 529 personen in dienst (incl. zzp'ers, uitzendkrachten en stagiairs). Hiervan was 321,8 fte in vaste dienst werkzaam.

Nieuw Unicum heeft een hoofdlocatie in Zandvoort en beschikt daarnaast over drie buitenlocaties; één in Haarlem en twee in Zandvoort. Gezien onze landelijke functie komen bewoners komen uit heel Nederland.

Categorie	Aantal
Wonen (Wlz)	261
Logeren	53
Logeren met pgb (persoonsgebonden budget)	13
Logeren met mpt (modulair pakket thuis)	36
Proefwonen (Wlz)	4

Tabel 1: Aantal unieke bewoners/cliënten met financieringsvorm in 2025; teldatum 31-12-2025

## Missie, visie en kernwaarden

### Onze missie

Het zal je maar gebeuren. Dat je lichaam je steeds minder volgt. Dat je wereld kleiner wordt en anderen vooral kijken naar wat je níét meer kunt. Maar jij bent niet je diagnose.

Jij blijft jezelf: een mens met een verhaal, met dromen en wensen, met een leven dat van jou is.

Bij Nieuw Unicum weten we wat dat betekent. Wij zijn het MS-expertisecentrum van Nederland. Nieuw Unicum is een unieke plek in de Zandvoortse duinen waar we met specialistische langdurige zorg, dag en nacht klaarstaan voor mensen zoals jij.

Wij zijn experts op het gebied van MS en NAH. Met onze diepgaande vakkennis, jarenlange ervaring en onvoorwaardelijke toewijding geven we je de ondersteuning die bij je past. Zodat jij de ruimte ervaart om te leven zoals jij dat wilt. En alles eruit kan halen wat erin zit. Onze kracht zit niet alleen in wat we weten. Die zit in hoe we naar je kijken, hoe we naar je luisteren en hoe we iedere dag opnieuw samen werken aan wat wél kan. Want het gaat om jouw leven. En de vrijheid om je leven op jouw manier te blijven leiden.

### Onze visie

Nieuw Unicum is hét MS-expertisecentrum en daarmee een belangrijke plek in Nederland voor mensen met MS en NAH, waar zij het maximale uit hun leven kunnen blijven halen. Wij zijn en staan bekend als de experts op het gebied van wonen, specialistische zorg en behandelen ten behoeve van onze bewoners.

### Onze kernwaarden

#### *Vakkundig*

Wij beheersen ons vak tot in de haarvaten. Door gespecialiseerde kennis, ervaring en nauwkeurigheid leveren wij specialistische zorg van hoge kwaliteit. Dit is wat ons verbindt, waar we trots op zijn en onze professionele eigenwaarde.

#### *Gepassioneerd*

We werken met hart en ziel. Onze energie, toewijding en drive om het verschil te maken voor mensen met MS en NAH is wat ons dagelijks drijft. Deze passie houdt ons scherp, betrokken en doelgericht.

#### *Vindingrijk*

Wij denken in mogelijkheden, niet in beperkingen. Vanuit onze ervaring en de wil om te vernieuwen zoeken we telkens nieuwe manieren om het maximale mogelijk te maken voor onze bewoners.

#### *Empathisch*

We luisteren, voelen en begrijpen. Door écht aanwezig te zijn en verbinding te maken, bieden we niet alleen zorg, maar ook veiligheid en erkenning. We zien vooral de mens en niet de aandoening.

#### *Impactvol*

Wat we doen, doet er echt toe. Ons werk heeft langdurige waarde en merkbare betekenis voor het leven van onze bewoners. We leveren kwaliteit die beklijft, niet vluchtig, maar duurzaam en met blijvend effect.



**Bouwsteen 1:  
Zorgproces rond de  
individuele bewoner**

## Bouwsteen 1: zorgproces rond de individuele bewoner

In deze bouwsteen staat het zorgproces rond de bewoner centraal. Aan de hand van zes thema's en bijbehorende (strategische) doelen wordt beschreven hoe Nieuw Unicum hieraan heeft gewerkt en met welk resultaat.

### Kwaliteit van zorg, behandeling en dagbesteding

*“Nieuw Unicum biedt kwalitatief goede en veilige zorg, behandeling en dagbesteding te bieden. Onze kernwaarden en leidende principes zijn hierbij het uitgangspunt.”*

Om dit strategische doel te verwezenlijken is in 2025 gewerkt aan de volgende thema's, die hieronder kort worden toegelicht.

#### Landelijke richtlijnen en protocollen

*Bij Nieuw Unicum vinden we het belangrijk dat medewerkers dagelijks werken op basis van landelijke richtlijnen en protocollen. Op deze manier werken we volgens de laatste inzichten uit de wetenschap en de praktijk. Het is hoe wij binnen Nieuw Unicum zorg en ondersteuning plegen te bieden.*

In 2025 was werken volgens landelijke beroepsrichtlijnen en protocollen een van de speerpunten, zowel ten aanzien van het naleven van deze richtlijnen, als ten aanzien van de bewustwording, de documentatie, de borging in processen en het leren en scholen van medewerkers. De volgende resultaten zijn daarbij behaald:

- In samenwerking met alle disciplines is het beleidsdocument 'Werken volgens landelijke richtlijnen en protocollen' geactualiseerd en is gestart met implementatie;
- Landelijke richtlijnen en protocollen vormen voor alle zorgmedewerkers de basis voor hun handelen;
- Bij 'bedside-teaching' door kwaliteitsverpleegkundigen aan alle zorgmedewerkers staan de Vilans protocollen centraal;
- In het dagelijkse werk, (multidisciplinaire) overleggen en casuïstiekbesprekingen is het werken volgens richtlijnen en protocollen een vast onderdeel.

#### Vaste en bekende gezichten rond de bewoner

*Met de werving van nieuwe medewerkers en slimme planning wil Nieuw Unicum zoveel mogelijk vaste en bekende gezichten rond de bewoner realiseren. Vaste en bekende medewerkers kennen bewoners beter en zijn beter bekend met de interne procedures en werkwijzen binnen Nieuw Unicum.*

Met het oog op samenwerking, een evenwichtige verdeling van formatie en roosterbezetting zijn zorgteams in 2025 samengevoegd. Administratief waren de twee aanpalende teams per bouwdeel al een personele unie. Deze samenwerking is nu ook in de praktijk doorgevoerd, wat direct leidde tot meer flexibiliteit in het roosteren.

Uitgangspunt is dat zowel in de ochtend als in de avond één vaste bekende medewerker op het team staat. Wanneer het niet mogelijk is een vaste medewerker in te plannen, wordt een bekende, 'vast' personeel niet in loondienst (PNIL) -medewerker ingepland. Deze 'vaste' PNIL-medewerkers zijn al langer bekend met het team, de bewoners en de afspraken binnen Nieuw Unicum.

Nieuw Unicum werkt per 1 september 2025 uitsluitend nog met medewerkers in loondienst, in onze flexpool en via detachering. Dat laatste doen we bij voorkeur met vaste uitzendkrachten door middel van langdurige periodeopdrachten. Hierdoor zijn we beter in staat vaste gezichten te waarborgen voor de bewoners. Meer bekendheid met het werken bij Nieuw Unicum bevordert -naar onze mening- tevens de kwaliteit van zorg. Desalniettemin heeft NU – net als collega-instellingen – een stevige uitdaging om voldoende en bekwaam personeel aan te trekken en te behouden.

Het beleid binnen Nieuw Unicum is dat uitzendkrachten worden ontvangen door zogeheten 'dagoudsten' of de dienstdoende kwaliteitsverpleegkundigen (KV). Zij maken de uitzendkracht bekend met de bewoners, de zorgdossiers en de 'routekaart'. Deze 'routekaart' is eind 2025 ontwikkeld voor uitzendkrachten met als doel ze te voorzien van voor het werk essentiële informatie, waaronder het belang van goed lezen en rapporteren in het zorgdossier in Ons, hygiënisch werken en BHV.



### **Uitbreiding Zwemactiviteiten**

*We willen binnen Nieuw Unicum zoveel mogelijk bewoners de gelegenheid bieden om gebruik te maken van het zwembad. Daarom was het doel voor 2025 de zwemactiviteiten binnen de personele mogelijkheden uit te breiden.*

Op de hoofdlocatie van Nieuw Unicum beschikt de organisatie over een voor bewoners toegankelijk zwembad met uitstekende faciliteiten. Een plafondlift kan bewoners van de kleedkamer tot in het zwembad brengen. Ook zijn er badrolstoelen, badbrancards, aparte doucheruimtes en aangepaste toiletten. Vanuit een onderzoek naar fysieke belasting zijn in 2025 nieuwe, persoonlijke tilbanden ingezet. Dit geeft voordelen voor zowel bewoners als de zwembadmedewerkers: minder transfers, waardoor minder belastend voor beide partijen.

Het warme water (32°C) en de verminderde werking van de zwaartekracht maken bewegen makkelijker. Zeker mensen met MS die vaak last hebben van spasmen kunnen in het water hun lichaam beter ontspannen. Ze kunnen zich vrijer bewegen en hun lichaam strekken. Ook kan het pijn verlichten, eventueel door het doen van oefeningen. In het zwembad krijgen bewoners bijvoorbeeld een (fysiotherapeutische) behandeling of een ontspannende activiteit door te drijven met hulpmiddelen.

Om aan de grote vraag te kunnen blijven voldoen is in 2025 de begeleiding bij het zwemmen gewijzigd. Waar het zwemmen voorheen alleen door paramedici en het 'team zwembad' werd verzorgd, is in 2025 een samenwerking met Dagbesteding aangegaan. Hierdoor was uitbreiding in het aanbod van zwemactiviteiten mogelijk.

### **Verstevigen functie kwaliteitsverpleegkundige**

*Kwaliteitsverpleegkundigen hebben een belangrijk rol in de kwaliteit van het zorgproces rondom de bewoner en dragen bij aan een lerende organisatie. We breiden de formatie van kwaliteitsverpleegkundigen uit en zorgen voor verdere implementatie en borging van deze nieuwe functie.*

De kwaliteitsverpleegkundigen zijn in 2025 steeds beter verder in hun rol gegroeid en versterken daarmee de (verpleegkundige) kwaliteit binnen de organisatie. In 2025 hebben hiertoe ook drie extern begeleide bijeenkomsten plaatsgevonden.

Daarnaast delen kwaliteitsverpleegkundigen in het maandelijkse KV-overleg kennis en bespreken zij knelpunten. Waar nodig worden nieuwe afspraken gemaakt en vastgelegd. Zowel de eerste geneeskundige als het team Kwaliteit en Veiligheid worden (op onderwerp) uitgenodigd voor dit overleg. De kwaliteitsverpleegkundigen hebben klinische lessen verzorgd (zie Bouwsteen 3), toetsen bevoegd- en bekwaamheden af, geven bedside teaching aan alle zorgmedewerkers en begeleiden leerlingen en EVV'ers. Iedere kwaliteitsverpleegkundige heeft tevens één of meerdere van 16 aandachtsgebieden binnen Nieuw Unicum. Hierin werken zij samen met behandelaren en aandachtsvelders.



*Verpleegtechnische handelingen oefenen op een pop*

### **Interne audits**

Met interne audits volgt Nieuw Unicum of ingezette activiteiten de beoogde resultaten opleveren. In 2025 hebben interne audits plaatsgevonden op de volgende drie thema's:

- Hygiëne en infectiepreventie;
- Medicatieveiligheid;
- Dossiervoering.

De algemene conclusie is dat er een goede basis ligt, met ruimte voor verdere verbetering. De aanbevelingen zijn verwerkt in (multidisciplinaire) werkplannen.

Zoals eerder benoemd wordt in 2026 de infrastructuur voor interne audits (coördinatie en uitvoering) opnieuw ingericht waarbij werken volgens richtlijnen, medicatieveiligheid, infectiepreventie & hygiëne en rapporteren op de agenda staan. In 2026 is het voornemen om auditteams voor bedrijfsvoering in te richten die onder andere specifieke kijken naar de onderwerpen NEN7510 en NIS2.

### **Onvrijwillige zorg**

*Ook binnen Nieuw Unicum geldt met betrekking tot onvrijwillige zorg het principe Nee, tenzij... Er wordt kritisch gekeken of vormen van onvrijwillige zorg nodig zijn, en wat de alternatieven zijn.*

De Wet zorg en dwang (Wzd) regelt de rechten van alle mensen met een verstandelijke beperking en/of een psychogeriatrische aandoening (zoals dementie). Door het besluit gelijkgestelde aandoeningen (Buga, april 2020) kan de Wzd ook van toepassing zijn op bewoners van Nieuw Unicum. In 2025 zijn geen maatregelen van onvrijwillige zorg geregistreerd. Wel is de nodige aandacht geweest voor onvrijwillige zorg. Zo heeft er op 30 september in samenwerking met Vilans een inspiratiemiddag over de Wet zorg en dwang plaatsgevonden. Tijdens deze middag is aandacht gevraagd voor onvrijwillige zorg. Medewerkers konden deelnemen aan een pub-quiz, een speciale escaperoom en 'gezond verstand-sessies'. Voorafgaand aan deze week konden medewerkers zich inschrijven voor de klinische les 'Onvrijwillige zorg'.

### **Informele zorg**

*"Nieuw Unicum betreft de informele zorg, waaronder naasten en vrijwilligers en waar mogelijk ook bewoners zelf, op een nader samen te bepalen passende wijze."*

Informele zorg zal in de toekomst steeds belangrijker worden. Nieuw Unicum vindt het daarom belangrijk dit onderwerp verder te verkennen. Mantelzorgers en vrijwilligers spelen daarbij een belangrijke rol.

### **Onderzoek informele zorg**

*Ter verkenning van informele zorg wordt in 2025 in opdracht van Nieuw Unicum onderzoek gedaan naar informele zorg. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door masterstudenten onder begeleiding van Nieuw Unicum.*

In 2025 heeft één masterstudent wetenschappelijk onderzoek verricht naar informele zorg bij Nieuw Unicum. Hiertoe organiseerde zij verschillende focusgroepen met bewoners, medewerkers, vrijwilligers en mantelzorgers/naasten, en heeft zij interviews bij hen afgenomen. In verschillende sessies werd aan de hand van drie fictieve scenario's gesproken over informele zorg en de invulling daarvan. Het onderzoek is in juni 2025 afgerond.

De voornaamste bevinding was dat bij de deelnemers veel draagvlak is voor informele zorg, zowel in praktische als in emotionele en sociale zin. Daarnaast hebben deelnemers aangegeven het belangrijk te vinden dat er goede afspraken zijn over de samenwerking met zorgprofessionals (wie wat doet) en dat zij informele zorg zien als een aanvulling op de zorg.

In 2026 zal onder het mom van 'loslaten is anders vasthouden' verder worden nagedacht met medewerkers, bewoners en naasten over hoe we om willen en kunnen gaan met personele en financiële grenzen en daardoor veranderende zorg. Wat bieden we, wat vragen we en hoe doen we dit samen? Om dit vervolgens om te zetten in concrete actie(s).



### **Mantelzorgers**

*Mantelzorgers/naasten vervullen een belangrijke rol in het leven van bewoners. Nieuw Unicum vindt het belangrijk oog te hebben voor deze groep.*

In 2025 hebben daarom weer twee bijeenkomsten voor mantelzorgers plaatsgevonden. Deze bijeenkomsten waren gericht op ontmoeting, voorlichting, uitwisseling van ervaringen en tips en waardering voor de rol die mantelzorgers spelen in het leven van hun naasten.

In mei 2025 was het thema informele zorg. Het eerste deel van deze bijeenkomst was een door de eerdergenoemde masterstudent georganiseerde focusgroep. In het tweede deel was er gelegenheid met andere mantelzorgers/naasten kennis te maken en voor 'lotgenotencontact'.

In november 2025 stond het thema niet-aangeboren hersenletsel (NAH) — en de impact hiervan op het leven van bewoners en hun naasten — centraal. Tijdens de bijeenkomst werd een film over NAH vertoond en gingen twee psychologen van Nieuw Unicum met de aanwezigen in gesprek over de cognitieve en emotionele veranderingen die kunnen voorkomen bij mensen met zowel NAH als multiple sclerose (MS). In het tweede deel van het programma konden deelnemers het MS-ervaringscircuit doorlopen. Dit ervaringscircuit, waarin ook aspecten van NAH herkenbaar zijn, liet de deelnemers ervaren hoe het is om afhankelijk te zijn van zorg en welke gevolgen verstoringen in prikkelverwerking kunnen hebben.

### **Vrijwilligers**

*Vrijwilligers zijn waardevol en geven kleur. Zij spelen een belangrijke rol in het aanbod van Nieuw Unicum, bijvoorbeeld door te helpen bij activiteiten en in het één-op-één contact met bewoners. Nieuw Unicum werkt aan uitbreiding van het bestand aan vrijwilligers, werft nieuwe vrijwilligers en leidt hen op.*

In 2025 is een plan van aanpak opgesteld voor het werven en opleiden van vrijwilligers. In 2026 voeren we dit uit door een coördinator vrijwilligerswerk aan te stellen die gerichte wervingsacties organiseert en de behoefte aan vrijwilligers concreet maakt. Zo is helder wat wij van vrijwilligers vragen én wat zij van ons mogen verwachten: goede begeleiding, passende opleidingen en een omgeving waarin hun inzet zichtbaar wordt gewaardeerd.

### **Eten en drinken**

*"Nieuw Unicum biedt een positieve eetbeleving met een vers en aantrekkelijk maaltijdaanbod dat voldoet aan de richtlijnen Goede Voeding."*

Nieuw Unicum onderschrijft het belang van een gezonde leefstijl bij MS. Uit een nieuwe studie met 579 mensen met MS blijkt dat het leefstijlprogramma 'Leef! met MS', van stichting Voeding in samenwerking met het Nationaal MS Fonds, leidt tot minder MS-gerelateerde klachten<sup>1</sup>. In het kader van gezonde voeding heeft Nieuw Unicum in 2024 in een pilot een nieuw voedingsconcept geïntroduceerd.

In 2025 is dit nieuwe voedingsconcept, op locatie Union na, op alle hoven en buitenlocaties ingevoerd. Met dit voedingsconcept biedt Nieuw Unicum alle bewoners verse en onbewerkte, eiwitverrijkte en zoutarme maaltijden, die vallen binnen de richtlijnen Goede Voeding van de Gezondheidsraad. Het voedingsconcept vervangt daarmee verschillende bereidingswijzen, zoals magnetronmaaltijden, zelf koken of een maaltijdvergoeding.

Tijdens het implementatietraject zijn zowel de bewoners- als de medewerkerstevredenheid over dit maaltijdconcept gemeten. Hieruit kwam naar voren dat de variatie in keuzeaanbod een aandachtspunt is. Op basis van deze evaluatie wordt het voedingsconcept in 2026 doorontwikkeld. In 2026 zal het voedingsconcept ook op locatie Union worden ingevoerd.



## Open en progressief

*“Nieuw Unicum heeft te maken met een grote diversiteit aan levensvragen, waaronder op het gebied van seksualiteit en zelfbeschikking. Wij zijn een progressieve instelling en respecteren deze vragen waar wij - als dat binnen onze mogelijkheden ligt – aan meewerken.”*

Nieuw Unicum heeft in 2025 hier onder andere invulling aangegeven met het organiseren van de Tintelsweek en een Dorpsberaad met het thema discriminatie, inclusie en buitensluiting.

### Tintelsweek

*Binnen Nieuw Unicum vinden we het belangrijk dat er ruimte is voor aandacht voor intimiteit en seksualiteit. In 2025 organiseren we daarom voor de derde keer een ‘Tintelsweek’ (ThemawEEK Intimiteit en Leuke Seks).*

De Tintelsweek vond plaats in februari 2025. Deze week voor bewoners, naasten en medewerkers was bedoeld om intimiteit en seksualiteit meer bespreekbaar te maken. Het was een veelzijdig programma met een grote opkomst. Een seksuoloog vertelde over verandering in seksualiteit bij MS en NAH, en demonstreerde seksspeeltjes.

<sup>1</sup> <https://www.vumc.nl/nieuws/nieuwsdetail/leefstijlprogramma-vermindert-impact-ms-op-dagelijks-leven.htm>

Een bewoner vertelde over zijn ervaringen met sekszorg, er was een interactieve theatervoorstelling van het Toetstheater, er werden massages gegeven en open gesprekken gevoerd. Tot slot was er een bingo met 'intieme' en 'reguliere' prijzen. Gezien het animo en het succes herhalen we de Tintelsweek in 2026, met een nieuw programma.



*Deze YouTube video geeft een verslag van de Tintelsweek. Klik in het midden voor afspelen.*

#### **Dorpsberaad - discriminatie, buitensluiten en inclusiviteit -**

*Nieuw Unicum is een plek, een dorp, waar mensen met plezier wonen en werken. Daarbij hoort een goede sociale verhouding, waar burens elkaar met raad en daad bij staan. We houden ons aan onze omgangsvormen en spreken elkaar hierop aan.*

Tijdens het Dorpsberaad op de Brinck in oktober 2025 gingen bewoners en medewerkers in gesprek over discriminatie, inclusie en buitensluiting. Aan de hand van drie nagespeelde fictieve situaties werd besproken hoe vooroordelen kunnen ontstaan en welke impact het heeft wanneer bewoners en collega's geen begrip tonen. In groepjes bespraken de aanwezigen (bewoners, mantelzorgers en medewerkers) hoe belangrijk het is om je bewust te zijn van eigen aannames en om respectvol met elkaar om te gaan. De voorzitters van de bewonersraad en ondernemingsraad benadrukten dit belang. De hoofdboodschap is dat bij Nieuw Unicum bewoners en medewerkers in een veilige en respectvolle omgeving kunnen wonen en werken, ook wanneer men het niet met elkaar eens is.

Voorafgaand aan het dorpsberaad hebben alle leidinggevenden van Nieuw Unicum in de zomer van 2025 met hun teams themagesprekken gevoerd over discriminatie, buitensluiten en inclusiviteit en is organisatiebreed via berichten en een vlog op Intranet gecommuniceerd over het zero-tolerancebeleid van Nieuw Unicum ten aanzien van discriminatie.



### **Levensvragen**

*Binnen Nieuw Unicum blijven we met bewoners, naasten en medewerkers spreken over levensvragen.*

Als het gaat over levensvragen spelen de geestelijke verzorger en psychologen een belangrijke rol. Zo begeleiden zij gezamenlijk (thematische) gespreksgroepen met bewoners. De geestelijk verzorger biedt daarnaast niet alleen ondersteuning aan bewoners bij vragen over de laatste levensfase, maar ook nazorg aan medewerkers na het overlijden van een bewoner. Ook artsen spreken met bewoners over levensvragen, zoals de laatste levensfase ('End of life care'), zelfbeschikking, reanimatie en demedicaliseren.

De vragen en wensen van bewoners kunnen divers zijn. Nieuw Unicum vindt het belangrijk daar waar mogelijk mee te werken aan levensvragen. Zo heeft Nieuw Unicum in 2025 één van de bewoners geholpen bij de uitvoering van haar wens om een afscheidsfeest te organiseren, twee weken voor haar geplande euthanasie.

### **Innovatie**

*"Nieuw Unicum moedigt technologische en sociale innovaties aan op het gebied van zorg, behandeling en dagbesteding en zoeken actief naar 'andere' manieren van werken om personele schaarste op te vangen en werkdruk te verminderen."*

In 2025 hebben we hieraan gewerkt met het programma 'Anders werken', het bezoeken van andere zorginstellingen om te leren, deelname aan Lab2030 van de VGN en de implementatie van het digitaal aftekenen van medicatie.

### **Anders werken**

*Vanuit het Programma Anders Werken onderzoeken we welke technologische en sociale innovaties, waaronder domotica, effectief en arbeidsbesparend kunnen zijn voor Nieuw Unicum. We selecteren kansrijke innovaties en starten ten minste een pilot (bijvoorbeeld in de vorm van een fieldlab).*

Het programma 'Anders Werken' heeft als doel sociale en technologische innovaties (inclusief digitalisering) te

selecteren én te implementeren, die bijdragen aan de kwaliteit van zorg, de kwaliteit van werken en een gezonde bedrijfsvoering. Met dit programma speelt Nieuw Unicum toekomstgericht in op belangrijke in- en externe trends en ontwikkelingen in de gehandicaptenzorg.

In 2025 heeft vanuit het programma Anders Werken op alle hoven en buitenlocaties een pilot 'Verzorgend Wassen' (ook wel wassen zonder water genoemd) plaatsgevonden. Bij de implementatie is een toolkit met ondersteunende middelen en een door Nieuw Unicum gemaakt instructiefilmpje ingezet. Op dit moment loopt de evaluatie.

Verder zijn in 2025 middels een quickscan meerdere slimme technologische oplossingen verkend, die passend zouden kunnen zijn voor Nieuw Unicum. Op basis hiervan zijn keuzes gemaakt en gaan we in 2026 met de volgende technologische oplossingen verder:

- *Spraakgestuurd rapporteren*  
In 2026 bezoeken we andere instellingen om de ervaringen te horen. Voor Q1 2027 bereiden we een pilot voor;
- *Features binnen Nedap Ons*
  - *Nedap Luna*: De Nedap Luna een is dagkalender, die lijkt op een fotolijstje waar ter ondersteuning van de dagstructuur op het juiste moment dagactiviteiten worden getoond. In 2026 wordt onderzocht voor welke bewonersgroep de Nedap Luna van toegevoegde waarde zou kunnen zijn, en of het zinvol is hiervoor een pilot te starten. Daarnaast zal worden gekeken naar andere applicaties, die bijdragen aan een overzichtelijke dagstructuur voor de bewoners;
  - *Ons Wondapp*: Deze app integreert met het Ons zorgdossier en maakt het (samen)werken rondom wondzorg overzichtelijk, efficiënter en minder foutgevoelig. Implementatie van de Ons Wondapp vindt plaats in 2026, wanneer de vacature voor wondverpleegkundige is ingevuld;
- *Vital signs monitor (VSM)*  
In 2026 bezoeken we andere zorgorganisaties om te zien hoe zij de VSM inzetten. We bereiden een pilot voor, voor Q4 2026;
- *Robotisering Eten en drinken*  
Hogeschool Zuyd doet onderzoek naar de economische en kwalitatieve effecten van de eetrobot. In Q1 2026 wordt onderzocht of bewoners van Nieuw Unicum, die binnen dit onderzoek in aanmerking komen voor een Eetrobot, kunnen worden geïncorporeerd.

### **Kijkje in de keuken**

*Veel zorginnovaties hebben hun waarde elders bewezen. We bezoeken collega-instellingen om te leren van hun innovaties in de praktijk.*

In 2025 hebben verschillende medewerkers van Nieuw Unicum werkbezoeken afgelegd aan collega-zorgorganisaties. Zo zijn we bij SEIN geweest, om te horen en leren hoe zij omgaan met innovaties en hoe zij innovatieve projecten binnen de organisatie implementeren. Ook hebben we De Waerden in Heerhugowaard bezocht om ons te laten informeren over Beeldzorg (zorg op afstand). Daarbij neemt Nieuw Unicum actief deel aan het Innovatielab van Sigra. Gezien de plannen met betrekking tot bovenstaande technologische innovaties, staan er ook voor 2026 verschillende werkbezoeken bij collega-zorgorganisaties op de rol.

### **Lab 2030 - Unieke maatjes**

*Nieuw Unicum vindt het belangrijk mee te werken aan de visie 2030 van de VGN en de vernieuwing van (traditionele) dagbesteding. Daarom nemen we deel aan Lab 2030 van de VGN en implementeren binnen onze mogelijkheden bruikbare toepassingen.*

Met Visie 2030 heeft de VGN een stip op de horizon gezet: in 2030 hebben we een samenleving waarin iedereen gewoon kan meedoen en een betekenisvol leven kan leiden. Ongeacht of iemand een beperking heeft. Het vernieuwen van dagbesteding is hierin een belangrijke ambitie en heeft geleid tot het experimenteertraject Lab 2030.

Nieuw Unicum deelt deze ambitie en was geselecteerd om in 2025 deel te nemen aan Lab 2030. Dit heeft binnen Nieuw Unicum geleid tot het project 'Unieke Maatjes'. Het project richt zich op de (grote) groep bewoners van Nieuw Unicum, die zich niet herkende in het bestaande dagbestedingsaanbod. Bewoners van Nieuw Unicum onderscheiden zich binnen de gehandicaptensector, doordat ze vaak een werkend leven achter de rug hebben. Zij hebben vaak veel kennis en kunde in huis, en zijn op zoek naar een manier om een bijdrage te kunnen leveren. Dit vraagt om aanpassingen in het dagbestedingsaanbod.

In het project 'Unieke maatjes' worden bewoners, die iets voor een ander willen en kunnen betekenen, gekoppeld aan bewoners of medewerkers met een hulpvraag. Denk aan boodschappen doen voor medebewoners, ICT-trainingen verzorgen, de hond uitlaten of samen de krant lezen. Meer over dit project is te vinden op:



Deze YouTube video gaat over het Unieke Maatjes-project. [Klik in het midden voor afspelen.](#)

### **Digitaal aftekenen van medicatie**

*Het werken met elektronische toedienregistratie (eTDR) werkt overzichtelijker, efficiënter en vergroot de medicatieveiligheid. Daarom implementeren we het digitaal aftekenen van medicatie in het zorgdossier Ons van de bewoner.*

Sinds september 2025 tekenen zorgmedewerkers medicatie digitaal af in het zorgdossier. Voorheen deden zij dit op papieren aftekenlijsten. Over het algemeen zijn de zorgmedewerkers tevreden met deze nieuwe manier van werken: ze geven aan meer overzicht te hebben en efficiënter te werken. Medicatiewijzigingen worden direct in het zorgdossier verwerkt, zodat de kans op fouten kleiner is. Daarnaast biedt het systeem de mogelijkheid overzichten te maken van niet-toegediende medicatie. Deze overzichten gebruiken de kwaliteitsverpleegkundigen om de kwaliteit van zorg op hun hof/buitenlocatie te verbeteren.

### **Gezonde organisatie**

*"Nieuw Unicum is een gezonde organisatie als het gaat om bedrijfsvoering en financiën, kwaliteit van zorg en menselijk kapitaal. Maar ook in de zin van een organisatie waarin een cultuur heerst van eigen verantwoordelijkheid nemen, aanspreekbaar zijn op eigen gedrag, het nakomen van afspraken en bevorderen van een prettig werkklimaat voor bewoners en collega's."*

Hier is op verschillende manieren aan gewerkt, onder andere met de implementatie van een nieuw documentmanagementsysteem (DMS). Activiteiten op het gebied van bedrijfsvoering en financiën maken geen onderdeel uit van dit Kwaliteitsbeeld.

### **Implementatie ManualMaster**

*Doel was in 2025 een nieuw documentmanagementsysteem (DMS) te implementeren.*

In 2025 is een nieuw DMS, ManualMaster, geïmplementeerd. ManualMaster heeft een duidelijke indeling en zoekfunctie. Hierdoor is het voor medewerkers prettig in gebruik. Zij kunnen beleid, processen, protocollen en werkinstructies sneller vinden. Met het nieuwe DMS is ook het beheerproces verbeterd: er is beter overzicht wanneer documenten geactualiseerd moeten worden. Daarbij toont het DMS altijd de meest recente versie van het document.

Tijdens de implementatie zijn alle documenten ten aanzien van beleid, processen en protocollen tegen het licht gehouden en waar nodig herzien. Ook is de jaarcyclus duidelijker beschreven.

In ManualMaster is ook een nieuw meldsysteem ingericht voor het melden van incidenten en datalekken. Hiermee zijn incidenten gemakkelijker te analyseren, waardoor er gerichtere verbetermaatregelen kunnen worden ingezet. Dit geldt zowel voor incidenten waarbij bewoners zijn betrokken (MIC), als incidenten waarbij medewerkers zijn betrokken (MIP).

### **MS-expertisecentrum**

“Nieuw Unicum is het landelijke Doelgroep Expertisecentrum MS in de langdurige zorg, dit bouwen we verder uit. We zijn een professionele en betrouwbare samenwerkingspartner, en de leidende organisatie op het gebied van zorg, behandeling en dagbesteding voor mensen met MS in een woonzorginstelling. Uiteraard wenden we onze expertise ook aan voor bewoners met NAH. We dragen actief bij aan academisering van de langdurige zorg voor MS en zijn opleider voor Verpleegkundig Specialisten, GZ-psychologen en/of Specialisten Ouderengeneeskunde. Met onze cultuur en structuur stimuleren we innovaties, maken het mogelijk dat we resultaten direct in de praktijk kunnen toepassen en dat we onze deskundigheid delen.”

In 2025 hebben verschillende activiteiten plaatsgevonden die hebben bijgedragen aan dit strategische doel. Onderstaand worden 1) de implementatie van het MS-Zorgprogramma, 2) de bijdrage van Nieuw Unicum aan het Kennisnetwerk langdurige zorg en 3) de ontwikkelingen op het gebied van wetenschappelijk onderzoek beschreven.

#### **MS-zorgprogramma**

*We implementeren het MS-zorgprogramma tot in de haarvaten van Nieuw Unicum.*

Voor alle medewerkers, bewoners en naasten organiseerde Nieuw Unicum in december 2025 de MS-Vibesweek. Het doel was met elkaar stil te staan bij wat het betekent om in een MS-expertisecentrum te wonen en te werken. Met allerlei activiteiten, zoals een dagbestedingsparcours en een ervaringscircuit, maar ook klinische lessen en een MS-Kennisquiz werd met trots stilgestaan bij de MS-expertise binnen Nieuw Unicum.

In 2025 zijn tevens voorbereidingen getroffen voor de producten ‘Cliëntgebonden consultatie en advies’ (CCA) en ‘Multidisciplinaire screening’ (MDS).

- CCA is bedoeld voor externe professionals die zijn betrokken bij de ondersteuning en hulp voor mensen met MS+, die (nog) geen zorg ontvangen binnen een MS-expertisecentrum. Deze externe zorgverleners kunnen via CCA advies en begeleiding krijgen vanuit het expertisecentrum. Het doel van CCA is de zorgsituatie te verbeteren, te stabiliseren en/of verhuizing naar een expertisecentrum te voorkomen;
- Bij de Multidisciplinaire Screening (MDS) wordt een cliënt met MS op één dag bij Nieuw Unicum onderzocht door verschillende zorgverleners, zoals artsen, paramedici en verpleegkundigen. Dit gebeurt bij complexe somatische en cognitieve klachten waar vragen over zijn die niet kunnen worden opgelost in de eerste of tweede lijn. Net als CCA geeft MDS een hulpvrager een duidelijk antwoord op zijn of haar hulpvraag – bijvoorbeeld een diagnose, behandeladvies of doorverwijzing.

Als MS DEC heeft Nieuw Unicum een landelijke last resort-functie. Dit betekent dat Nieuw Unicum mensen met vergevorderde MS opneemt, die voor hun complexe zorgvraag nergens anders (meer) terecht kunnen.

#### **Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg**

*Nieuw Unicum draagt als Doelgroep Expertisecentrum (DEC) actief en tastbaar bij aan het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg.*

Nieuw Unicum participeert als DEC actief in het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg. Vanuit dit Kennisnetwerk zijn meerdere bezoeken aan Nieuw Unicum afgelegd. Zo hebben collega's van Siza (Arnhem) en Noorderbreedte (Leeuwarden) Nieuw Unicum bezocht om onderling kennis en ervaring uit te wisselen.



Daarnaast was Nieuw Unicum in 2025 de gastvrouw van de eerste netwerkdag van het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg, waarbij de organisatie in de handen lag van het Kennisnetwerk MS in de langdurige zorg. Zo'n tachtig medewerkers van collega-zorgorganisaties kwamen op 8 oktober 2025 naar Zandvoort om onderling kennis te delen.

Verder participeert Nieuw Unicum in alle vakgroepen en commissies van het Kennisnetwerk MS+ in de langdurige zorg. In 2025 werd onder andere onderzocht hoe de producten 'enkelvoudige consultatie', 'meervoudige consultatie' en 'multidisciplinaire screening' (MDS) vormgegeven moeten worden, zodat deze in 2026 kunnen starten.

### **Wetenschappelijk onderzoek binnen Nieuw Unicum**

*We starten met het doen van kortdurend praktijkgericht onderzoek op het terrein van MS en verkennen mogelijkheden voor het opzetten van promotieonderzoek; en we beschikken over de juiste academische infrastructuur.*

Op het gebied van kortdurend en praktijkgericht onderzoek op het terrein van MS heeft de Start2Cure Foundation Nieuw Unicum een subsidie gegeven om onderzoek te doen naar elektrostimulatie bij spasticiteit (shockwave) binnen de fysiotherapie.

Verder is in 2025 wetenschappelijk onderzoek naar informele zorg afgerond (zie Bouwsteen 1). In samenwerking met de Universiteit van Utrecht is een onderzoek gestart naar de rol van aanraking op de pijnbeleving bij mensen met MS. Dit onderzoek krijgt een vervolg in 2026.

In samenwerking met het Amsterdam UMC en met subsidie van Stichting Vrienden van Nieuw Unicum loopt promotieonderzoek naar de kwaliteit van leven bij mensen met MS binnen Nieuw Unicum. Tot slot heeft Nieuw Unicum in samenwerking met de partners van het landelijke Kennisnetwerk mogelijkheden verkend om een tweede promotieonderzoek op te zetten en uit te (laten) voeren.

In 2025 heeft de Wetenschappelijke Adviesraad (WAR) drie keer vergaderd ter voorbereiding op én ter afronding van de werkzaamheden van de commissie Onderzoek Kennisnetwerk. Deze bijeenkomsten vormden een belangrijk onderdeel van de inhoudelijke afstemming rondom lopende en nieuwe onderzoeksactiviteiten.

### **Keurmerk**

*“Nieuw Unicum ziet kwaliteit en veiligheid van zorg als een cruciale factor in de zorg, behandeling en dagbesteding voor bewoners. Dit betekent dat Nieuw Unicum op basis van een instellingskeurmerk continu haar processen, beleid en cultuur verbetert en leert wat beter kan.”*

Nieuw Unicum werkt aan kwaliteitscertificering. Voor de monitoring van de kwaliteit en veiligheid is in 2025 gestart met KPI's zorg.

Certificering HKZ-Gehandicaptenzorg

*Nieuw Unicum stelt zich ten doel in 2025 te starten met het project 'Certificering HKZ-gehandicaptenzorg'.*

Begin 2025 is een quickscan 'HKZ-certificering' uitgevoerd om een beeld te krijgen in hoeverre het kwaliteitssysteem van Nieuw Unicum is geïmplementeerd en geborgd, zodat op basis van de uitkomsten van de quickscan de beste aanpak voor HKZ-certificering kon worden bepaald. De quickscan heeft geresulteerd in een overzicht met bevindingen die voldoen en bevindingen die nog aandacht behoeven. In 2026 wordt verder vervolg gegeven aan het project Certificering met accreditatie in 2027 als doel.

### **KPI's**

*Ten behoeve van een gezonde organisatie en het monitoren van de voortgang van de activiteiten uit het jaarplan start Nieuw Unicum met KPI's voor bedrijfsvoering en zorg.*

Sinds Q3 2025 werkt Nieuw Unicum met de volgende negen kwaliteitsindicatoren (KPI's) voor de zorg:

- Meldingen incidenten cliënten (MIC)
- Meldingen incidenten personeel (MIP)
- Actualiteit van Plannen en Mikzo-vragenlijsten
- Aantallen en vormen van onvrijwillige zorg (Wet zorg en dwang)
- Kwaliteit van bestaan
- Pijnstatus
- Decubitusrisico en decubitusstatus
- Voedingsstatus

- Bevoegd en bekwaam personeel.

De KPI's zijn via een dashboard (Zorgmonitor) inzichtelijk voor alle teammanagers zorg. Monitoring en verantwoording vindt plaats in de kwartaalrapportages. Teammanagers rapporteren ieder kwartaal over hun organisatieonderdeel aan de raad van bestuur.

Vanaf 2026 gebruiken de teammanagers deze informatie om de kwaliteit van zorg op hun hof/buitenlocatie te verbeteren.



**Bouwsteen 2:  
Ervaringen van  
bewoners**

## Bouwsteen 2: Ervaringen van bewoners

In Bouwsteen 2 staan de ervaringen en de stem van bewoners van Nieuw Unicum centraal. Hier beschrijven we hoe Nieuw Unicum de bewonerstevredenheid meet, hoe hier in 2025 aan is gewerkt en wat de plannen zijn voor 2026. Ook wordt kort ingegaan op de medezeggenschap binnen Nieuw Unicum, en meer specifiek de hofoverleggen.

### Bewonerstevredenheid

*We onderzoeken de bewonerstevredenheid en streven naar een mooie voldoende.*

In overleg met de bewonersraad is afscheid genomen van twee meetinstrumenten voor bewonerstevredenheid: het instrument 'Cliënten over Kwaliteit' (CoK), dat door de LSR werd afgenomen, en Zorgkaart Nederland. Beide instrumenten gaven Nieuw Unicum niet het gewenste inzicht in hoe bewoners hun verblijf, zorg, behandeling en dagbesteding ervaren.

In vervolg daarop is in overleg met de bewonersraad besloten de ervaringen van bewoners vanaf 2026 in kaart te brengen met het instrument 'Ben ik Tevreden?'. Deze gevalideerde methode uit de waaier van de VGN sluit beter aan bij de wensen van Nieuw Unicum. De uitkomsten bieden handvatten om de kwaliteit van zorg verder te optimaliseren of te verbeteren.

In 2026 nemen we de vragenlijst 'Ben ik tevreden?' af als cliëntervaringsinstrument bij alle bewoners. We ontwikkelen een verkorte versie van de vragenlijst, die we in 2027 en 2028 zullen afnemen.

**Marion:** "Vanwege de MS kwam ik al regelmatig in Nieuw Unicum logeren en toen ik ook nog een herseninfarct kreeg, werd de zorg thuis te zwaar. Een hele overstap, maar ik heb een fijn appartement en leuke contacten. De zorgmedewerkers zijn schatten. Voor zo ver mijn rechterhand het toelaat borduur ik bij de creatieve club. En wekelijks volg ik een cognitieve training op mijn geheugen te verbeteren. Daarnaast doe ik graag mee aan onderzoeken en opdrachten van leerlingen en stagiaires. Komt toch mijn oude beroep, docent, weer een beetje naar boven."



## Hofoverleggen

Bewonersparticipatie, inspraak en zeggenschap zijn belangrijk voor Nieuw Unicum. Nieuw Unicum heeft dit op meerdere lagen geborgd. Op organisatieniveau worden bewoners van Nieuw Unicum vertegenwoordigd door enkele afgevaardigden die samen de Bewonersraad vormen. Via de Bewonersraad kunnen zij meepraten en meedenken over onderwerpen als: veiligheid, hygiëne, de sfeer op het hof en de locatie, bescherming van privacy, enzovoort. Op het niveau van hoven en buitenlocaties organiseert de bewonersraad in het kader van de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz) vier keer per jaar een hofoverleg. Bij deze Hofoverleggen is vertegenwoordiging van de bewonersraad aanwezig. De teammanager van het hof of de buitenlocatie is voorzitter van dit overleg. Samen informeren zij bewoners over ontwikkelingen binnen Nieuw Unicum en vragen zij hen om input.

Op vrijwel alle hoven en buitenlocaties hebben, waar de wens bestond, in 2025 drie of vier Hofoverleggen plaatsgevonden. Tijdens deze Hofoverleggen heeft onder andere de functionaris Stichting Vrienden van Nieuw Unicum uitleg gegeven over hoe vergoedingen voor zowel hofuitjes als individuele verzoeken kunnen worden aangevraagd, en gaf de coördinator voeding informatie over het nieuwe voedingsconcept.

Daarnaast had elk hof ook eigen aandachtspunten. Terugkerende thema's waren onder andere het nieuwe voedingsconcept, zorgen over de bezetting, de inzet van zzp'ers en vragen over de huisvesting. Na ieder hofoverleg heeft de teammanager waar nodig verbetermaatregelen uitgevoerd. Deze kwamen het eerstvolgende hofoverleg opnieuw aan de orde.

## Klachtenafhandeling

Nieuw Unicum heeft de klachtenafhandeling ondergebracht bij de Vertrouwenspersoon Klachten Bewoners. Deze vertrouwenspersoon heeft in 2025 34 kwesties binnengekregen, waarvan vier formele klachten. Eén klacht liep nog door uit 2024.

Aard kwestie	Aantal in 2025
Medebewoners	1
Zorg en ondersteuning	19
Organisatie en beleid	12
Verblijf	3
Totaal aantal meldingen	35

Tabel 2: aantal kwesties naar aard (teldatum 31 december 2025)

Bij dertig kwesties/klachten kon de interne klachtenfunctionaris ondersteuning bieden naar tevredenheid van bewoners en/of naasten. Soms was hiervoor afstemming met betrokken medewerkers of leidinggevenden nodig. Eén klacht is te komen vervallen. Eind van 2025 waren nog vier meldingen in behandeling. Er zijn geen klachten ingediend bij de Geschillencommissie Gehandicaptenzorg.

## Onvrijwillige zorg in het kader van de Wzd

In tegenstelling tot 2024, waarin sprake was van een vijftal maatregelen (die in de eerste helft van 2024 waren afgebouwd), zijn in 2025 geen nieuwe maatregelen van onvrijwillige zorg geregistreerd. De volledige Analyse onvrijwillige zorg 2025 is als bijlage opgenomen.

Bewoners en vertegenwoordigers kunnen de Cliëntvertrouwenspersoon (CVP) Wzd benaderen voor ondersteuning bij meerdere kwesties. In 2025 heeft de CVP Wzd geen ondersteuning geboden aan bewoners die te maken hebben met onvrijwillige zorg. Er zijn geen bewoners of vertegenwoordigers geweest die contact hebben opgenomen met de CVP Wzd.

In het jaarverslag van de CVP Wzd geeft de CVP aan dat er sprake is van een goed en constructief klimaat voor de uitvoering van de CVP-dienstverlening binnen Nieuw Unicum. Er is een actieve samenwerking en Nieuw Unicum faciliteert de uitvoering van de CVP goed. De CVP heeft in 2025 onder andere:

- deelgenomen aan een vergadering van de Wzd-commissie;
- voorlichting gegeven aan de teammanagers zorg;
- voorlichting gegeven tijdens de Inspiratiemiddag Wzd in september 2025;
- vier locatiebezoeken afgelegd.

De CVP Wzd heeft in 2025 bij Nieuw Unicum geen signalen afgegeven. In een aantal situaties is wel kritisch gekeken in hoeverre er sprake was van ernstige nadeel en/of hoe dit kon worden voorkomen met een vrijwillig alternatief. Dit heeft echter niet geleid tot de inzet van onvrijwillige zorg.



# **Bouwsteen 3: Professionele ontwikkeling**

## Bouwsteen 3: Professionele ontwikkeling

Bouwsteen 3 gaat over kwaliteitsverbetering voor en door professionals. Kwaliteit steunt op vakbekwame professionals die hun werk doen in dialoog met bewoners en hun verwanten, die toegerust zijn om hun werk goed te kunnen doen en de ruimte en het vertrouwen krijgen om hun expertise in te zetten en waar mogelijk te delen. In dit hoofdstuk wordt aan de hand van vier thema's en bijbehorende (strategische) doelen beschreven hoe Nieuw Unicum hieraan heeft gewerkt en met welk resultaat.

### Eigenaarschap en verantwoordelijkheid

*“Medewerkers binnen Nieuw Unicum zijn eigenaar van en voelen zich verantwoordelijk voor hun werk, taken en bevoegdheden en gaan daar op een verantwoorde wijze mee om. Nieuw Unicum bevordert een cultuur waarbinnen medewerkers zich betrokken voelen bij hun werk en de doelen van de organisatie waarbinnen ze de verantwoordelijkheid nemen om initiatief te nemen voor en in hun werk.”*

#### Nieuw functiehuis

*Met de invoering van het vernieuwde functiehuis per 1 januari 2025 zijn alle verzorgenden en verpleegkundigen EVV'er (Eerste Verantwoordelijke Verzorgende of Verpleegkundige).*

Het nieuwe functiehuis is volgens planning geïmplementeerd. De functiebeschrijvingen zijn herzien en de functies zijn opnieuw gewaardeerd en ingeschaald volgens de FWG-systematiek. Met de implementatie van het nieuwe functiehuis zijn alle verzorgenden en verpleegkundigen EVV'er geworden.

### Kwaliteit medewerkers

*“Nieuw Unicum is een lerende organisatie. We hebben goed geschoolde medewerkers met actuele kennis op het gebied van zorg, behandeling en dagbesteding voor MS en NAH. We investeren in bevoegdheden en bekwaamheden. We werken interdisciplinair samen en stellen onze kennis ook beschikbaar voor externe derden en wetenschappelijk onderzoek.”*

Vanuit dit strategische doel is in 2025 onder andere aandacht geweest voor (deelname aan) multidisciplinaire overleggen en het investeren in vakbekwaamheid. Het verstevigen van de functie van kwaliteitsverpleegkundige vond ook vanuit dit kader plaats. Hierover is meer te lezen in Bouwsteen 1 (Kwaliteit van zorg, behandeling en dagbesteding).



### Multidisciplinair teamoverleg (MDTO)

*We houden periodieke Multidisciplinaire Team Overleggen (MDTO), vanaf 2025 ook ter voorbereiding op MDO's. Nieuw Unicum vindt het belangrijk dat iedere zorgmedewerker of behandelaar onderdeel is van minimaal één multidisciplinair team.*

Na een pilot in 2024 is in 2025 organisatiebreed gestart met het tweewekelijks multidisciplinair teamoverleg (MDTO), waarin het gehele multidisciplinaire team complexe vraagstukken rond individuele bewoners bespreekt. Iedere zorgmedewerker of behandelaar maakt deel uit van één van de drie multidisciplinaire teams, gekoppeld aan een bouwdeel. De MDTO's zijn nu structureel voor alle hoven en buitenlocaties ingepland. Alle afspraken over het MDTO zijn vastgelegd in beleid.

Na evaluatie is in 2025 het formulier MDTO aangepast, waardoor rapportage in Ons is vereenvoudigd en verbeterd.

### Leren en ontwikkelen

*Nieuw Unicum investeert in vakbekwaamheid en organiseert hiertoe interne kennissessies, klinische lessen en carrousel.*

In 2025 heeft acht keer een doelgroependag MS & NAH plaatsgevonden. Medewerkers leren tijdens deze dag over de effecten van MS en NAH op bewoners, door een workshop "Ervaar NAH" en een basistraining MS, en krijgen praktische handvatten. De doelgroependag is verplicht voor alle nieuwe medewerkers, inclusief ondersteunende diensten.

Door het jaar heen hebben zorgprofessionals en behandelaren verschillende klinische lessen gegeven over in totaal elf thema's (zie tabel 3).

Thema	Aantal
Kennisnetwerk MS en werken volgens richtlijnen en protocollen (MS-vibesweek)	1
Medische voeding	4
Chronische pijn	3
Afasie	4
Wzd	4
Wondzorg	4
Hygiëne	4
Houding en bewegen bij spasticiteit	4
Katheterbeleid	4
Epilepsie	4
Zuurstofgebruik	3
Totaal aantal	39

Tabel 3: aantal klinische lessen per thema in 2025

Maandelijks vinden carrousel 'VBRH' plaats, waar zorgmedewerkers voorbehouden en risicovolle handelingen kunnen oefenen en laten aftoetsen door kwaliteitsverpleegkundigen.

In samenwerking met de zorg heeft het team Leren & Ontwikkelen een MS-ervaringscircuit ontwikkeld. In dit circuit ervaren medewerkers in alledaagse situaties hoe het is om MS te hebben. Dit zorgt voor bewustwording en draagt bij aan betere zorg voor bewoners.

### Overgang nieuw Learning Management Systeem (LMS)

*Nieuw Unicum heeft een gebruiksvriendelijk LMS dat werkplekleren ondersteunt.*

Begin december 2025 is het nieuwe LMS Buddie live gegaan. Buddie stimuleert het werkplek leren, is gebruiksvriendelijker dan het vorige LMS en bevat verschillende leermiddelen zoals korte e-learnings, podcasts en instructiefilmpjes. Daarnaast biedt Buddie een directe koppeling naar de Vilans-protocollen.

### Opleidingstraject

In november 2025 is een klas met 17 leerlingen gestart met een intern opleidingstraject voor helpende en verzorgende (IG). Deze leerlingen hebben een carrièreswitch gemaakt en komen zowel van binnen als buiten Nieuw Unicum. Dit BBL-traject<sup>2</sup> wordt in samenwerking met het Nova Collega aangeboden en duurt één (helpende) tot twee jaar (verzorgende).



## Sterk aantrekkelijk merk

*“Nieuw Unicum is landelijk en regionaal een sterk en aantrekkelijk merk voor bewoners en medewerkers. We bieden een fijne werkomgeving. Dit komt in uiting in onze organisatiecultuur, ontwikkelingsmogelijkheden en carrièreperspectieven. Dit gaat gepaard met inspirerend leiderschap dat vertrouwen geeft, duidelijk communiceert en weet wat er speelt.”*

### Recruitment

*We breiden de campagnes uit om Nieuw Unicum als sterk (werkgevers)merk neer te zetten.*

In 2025 heeft een re-brandingstraject plaatsgevonden in samenwerking met Onze Kapel, met name gericht op arbeidsmarktcommunicatie en interne communicatie. In december 2025 zijn het nieuwe logo en de nieuwe kleuren gepresenteerd.

In maart 2025 stond Nieuw Unicum op het Nurse festival in de zorg en in juni 2025 op de banenmarkt in Haarlem. Op twee open dagen in juli en augustus kregen zorgprofessionals en andere geïnteresseerden een ‘kijkje in de keuken’ van Nieuw Unicum.

### Aanbrengbonus

*We belonen elke medewerker die een nieuwe collega aandraagt met een bonus van € 500 netto.*

Het beleid met betrekking tot de aanbrengbonus is aangepast en geldt nu voor alle vacatures. Halverwege het jaar is het bedrag van de aanbrengbonus verhoogd naar €750,- netto. Sinds oktober 2025 is er een tekenbonus voor

---

<sup>2</sup> Beroepsbegeleidende leerweg is een MBO-traject met vier dagen werken bij Nieuw Unicum en een dag naar school

nieuwe zorgmedewerkers. Zij ontvangen €500 wanneer zij de proeftijd doorlopen hebben.

## Goed werkgeverschap

*“We zijn een aantrekkelijke werkgever in Kennemerland en daarbuiten. Medewerkers werken zo lang en zo gezond mogelijk bij Nieuw Unicum. We komen in dialoog tot afspraken en hebben aandacht voor de verschillende fases van het werkende leven. We voeren proactief beleid op het voorkomen van ziekte en verzuim, op duurzame inzetbaarheid en op het vergroten van het werkplezier.”*

In het kader van dit strategische doel is in 2025 ingezet op verzuimpreventie en het stimuleren van vitaliteit en gezondheid van medewerkers. Voor het meten van de medewerkerstevredenheid een nieuw ‘tool’ ontwikkeld, het pulse-onderzoek.

### Medewerkerstevredenheid

*We bevorderen de medewerkerstevredenheid, mede op basis van de uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).*

Elke drie jaar werd binnen Nieuw Unicum een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd door middel van een uitgebreide vragenlijst met 63 vragen. Het laatste MTO vond plaats in 2023. In 2025 is vastgesteld dat vaker directe feedback van medewerkers gewenst is om de respons te verhogen. Dat wordt onder andere gedaan via korte, tijdsefficiënte vragenlijsten om de respons te vergroten. Hiervoor is in 2025 het pulse-onderzoek ontwikkeld: een korte online vragenlijst die meerdere keren per jaar wordt uitgezet. Nieuw Unicum heeft elk kwartaal een ‘pulse’ ingezet met thema’s uit het MTO van 2023: bevoegenheid, werkgeverschap, werkdruk, samenwerking en leiderschap.

In 2025 zijn drie korte pulse-metingen uitgevoerd. De bevoegenheid van medewerkers bleef stabiel en samenwerking wordt hoog gewaardeerd. De resultaten bieden aanknopingspunten om het werkgeverschap verder te versterken, onder meer op het gebied van waardering en communicatie. De uitkomsten worden gedeeld met de ondernemingsraad en medewerkers.

### Verzuimpreventie

*We streven naar en werken aan een verzuimpercentage op of onder het gemiddelde van de regio (maximaal 8%).*

Alle leidinggevenden hebben in 2025 handvatten ontvangen voor de aanpak van het terugdringen van verzuim. Daarnaast hebben zij de workshop ‘Het goede gesprek’ en intervisie gevolgd om verzuim in een vroeg stadium te herkennen. In juni en juli 2025 heeft de arbodienst twee verzuimtrainingen voor alle leidinggevenden georganiseerd.

Hoewel het verzuimpercentage in 2025 met 13% hoger lag dan het branche- en regiogemiddelde, is binnen Nieuw Unicum zichtbaar geïnvesteerd in het versterken van de verzuimaanpak. Steeds meer leidinggevenden pakken hun rol actief op en ontwikkelen zich verder in het tijdig signaleren en opvolgen van verzuim, waarmee de organisatie, ondanks de complexiteit van het vraagstuk, gericht blijft werken aan verdere verbetering.

De casemanager en de HR-adviseur hebben ieder kwartaal de verzuimdossiers doorgenomen van medewerkers met mentale klachten en gekeken naar mogelijke interventies. Daarnaast vonden geregeld sociaal medische overleggen (SMO’s) plaats met de leidinggevende, HR-adviseur en de bedrijfsarts. Ook zijn in 2025 frequent verzuimgesprekken met medewerkers gevoerd.

Overzicht van verzuim naar duurklasse in 2025

Duur verzuim	Percentage (%)
Kort (1 - 14 dgn.)	1,0
Middel (15 - 91 dgn.)	1,3
Lang (92 - 365 dgn.)	5,2
>1 jaar	5,5
<b>totaal</b>	<b>13</b>

**Stimuleren vitaliteit en gezondheid medewerkers**

In 2025 was er veel aandacht voor vitaliteit. Er werden binnen Nieuw Unicum diverse sportactiviteiten aangeboden (bootcamp in de duinen en body balance) en via FiscFree kunnen medewerkers met belastingvoordeel een sportabonnement afsluiten. Daarnaast biedt de catering op de Brinck verse en gezonde soepen, maaltijden, broodjes en salades aan. Op het terrein van Nieuw Unicum mogen medewerkers niet meer roken. Hierover hebben medewerkers een brief ontvangen op hun thuisadres, waarbij ook hulp werd aangeboden om te stoppen met roken. Ook tijdens ‘Stoptober’ is het stoppen met roken gestimuleerd.

**Verloop**

Het verlooppercentage voor de gehele organisatie is in 2025 gestegen van 3,5% naar 4,7%. Het hoogste verloop komt voort uit bedrijfsvoering. De belangrijkste redenen voor medewerkers om de organisatie verlaten zijn het gebrek aan doorgroeimogelijkheden en een hoge werkdruk in combinatie met een hoge fysieke belasting.

**Jeroen:** “De omgeving van Nieuw Unicum is prachtig. Ik ga er graag op uit met mijn scootmobiel de duinen in. Dat ik hier verschillende therapieën kan volgen is ook heel fijn, dat kon niet in het woonzorgcentrum waar ik hiervoor verbleef. Oefenen bij de fysiotherapeut, trainen op de fitnessapparaten en het volgen cognitietrainingen, hopelijk helpt dit om mobieler en zelfstandiger te worden. Weer op mijn zelf wonen zou wel droom zijn. En als ik toch ooit weer zou kunnen autorijden...”



## Reflectie bewonersraad

2025 stond in het teken van continueren van het in 2024 ingezette beleid tot verbeteren van de kwaliteit van zorg. Zo merkt de bewonersraad dat de kwaliteitsverpleegkundigen steeds beter in hun rol komen en ook goed om te zien dat er gewerkt wordt met landelijk erkende protocollen en richtlijnen.

Er zijn veel indirecte impulsen geweest, o.a. met opleidingen, om de kwaliteit te verhogen. De bewonersraad is benieuwd of dit een positief effect heeft in 2026 zij hopen/denken van wel.

In september is Nieuw Unicum gestopt met het inhuren van ZZP-ers van bureau Zorgwerk en maakt alleen nog gebruik van ZZP-ers aangemeld bij TMI en uitzendkrachten. Bewoners ondervinden hier last van, dit komt duidelijk naar voren tijdens de hofoverleggen waar de bewoners aangeven het vervelend te vinden om steeds door anderen geholpen te worden en dat niet alles mogelijk is. De vraag om zorgmedewerkers is groter dan het aanbod.

Er is wel begrip voor het standpunt van Nieuw Unicum om met Zorgwerk te stoppen, de bewoners zijn blij dat er de intentie is om zoveel mogelijk met bekend uitzendkrachten te werken, ook waarderen ze de extra inzet van de vast medewerkers om toch alle zorg zo goed mogelijk te geven.

Fijn dat ook de ondersteunende diensten behulpzaam zijn b.v. bij de maaltijden.

De bewonersraad deelt de zorgen die er zijn over de vele tekorten die er landelijk in de zorg zijn en zijn daarom blij dat er in 2025 weer 17 nieuwe medewerkers gestart zijn met de opleiding.

De bewonersraad maakt zich wel zorgen om het ziekteverzuim dit is nog steeds hoog en moet omlaag omdat dit hoge verzuim ook van invloed is op de bezetting.

De bewonersraad heeft ook een kleine bijdrage geleverd aan het Dorpsberaad wat als thema had Discriminatie, buitensluiten en inclusiviteit.

De bewonersraad benadrukt de boodschap dat bij Nieuw Unicum de bewoners en medewerkers in een veilige en respectvolle omgeving kunnen wonen en werken ook al is men het niet altijd met elkaar eens en staan achter het zero tolerance beleid ten aanzien van discriminatie.

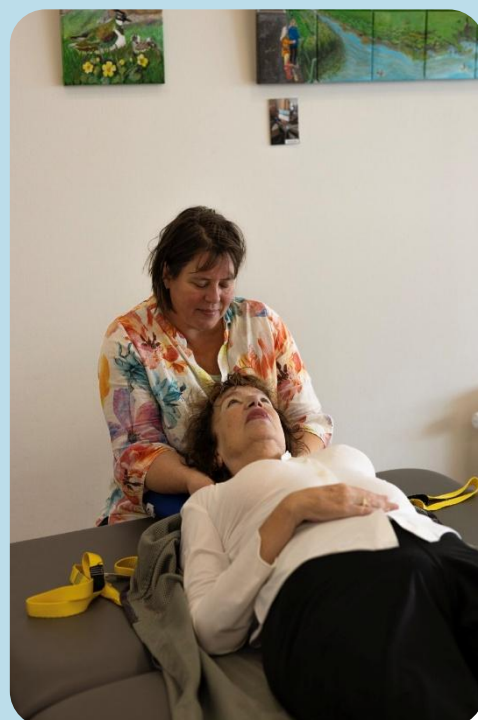
Nieuw Unicum is een pilot gestart met het verzorgend wassen. Tijdens de hofoverleggen hoort de bewonersraad hier wisselende reacties op, van enthousiast tot het heel vervelend vinden om gewassen te worden zonder dat er water aan te pas komt. Ook over dit onderwerp begrijpen men wel waarom en vinden ze het fijn dat er nagedacht wordt, hoe de medewerkers te ontlasten maar men denkt echter dat het verzorgend wassen hier niet veel aan bijdraagt.

De bewonersraad vindt het een goede ontwikkeling dat het zwembad niet meer alleen onder de fysiotherapie valt maar ook onder dagbesteding, dit heeft tot gevolg dat er meer mensen gebruik maken van het zwembad.

De bewonersraad vindt de tintelsweek een goed initiatief, het is goed bezocht door de bewoners.

Bijna alle hoven en locaties zijn gestart met het nieuwe maaltijdconcept van de pannetjes over de kwaliteit zijn de bewoners redelijk tot erg tevreden waar de bewonersraad wel veel reacties op krijgt zijn de beperkte keuzemogelijkheden en de variatie van menu's.

De bewonersraad weet dat er achter de schermen hard aan gewerkt wordt en hoopt dat er in 2026 meer keuze en variatie in de maaltijden is.



## Reflectie ondernemingsraad

De OR waardeert de inspanning van de raad van bestuur om de kwaliteit van de organisatie op een transparante manier inzichtelijk te maken en ontwikkelingen en verbeterpunten te benoemen.

In het document Kwaliteitsbeeld 2025 is uiteen gezet waar Nieuw Unicum de afgelopen tijd aan heeft gewerkt om de kwaliteit van zorg en werkgeverschap te vergroten. Het geeft duidelijk weer dat Nieuw Unicum grote stappen aan het zetten is en dat zij zich bewust is van de noodzaak tot vooruitgang.

In deze reflectie vanuit de OR benoemen we expres Nieuw Unicum als persoonsvorm, omdat alle lagen binnen de organisatie werken aan het verhogen van de kwaliteit, ieder met een eigen rol, wat ook duidelijk terugkomt in het document Kwaliteitsbeeld 2025.

Nieuw Unicum is één geheel, bestaande uit aan elkaar gelinkte radertjes. Iedere verandering in de organisatie, iedere verandering in een radertje, heeft effect op de overige radertjes in het geheel. Het opstellen van het Kwaliteitsbeeld 2025 geeft weer aan welke radertjes nu aanpassingen gedaan worden en geeft een aanzet voor het effect op de overige raderen binnen de organisatie. Elke verandering heeft effect op het werk van de medewerkers, dat is precies waar de OR haar blik op richt bij het schrijven van een reflectie op het Kwaliteitsbeeld 2025.

Wat momenteel voor de OR de meeste aandacht vraagt is de personele bezetting en de daar uit voortvloeiende werkdruk. In het Kwaliteitsbeeld 2025 wordt aangegeven met welke interventies en innovaties o.a. gewerkt wordt aan het verlichten van de werkdruk, de fysieke belasting en de sfeer op de werkvloer.

Bij het merendeel van de interventies en innovaties wordt aangegeven welk effect inmiddels zichtbaar is en bij enkele moet er duidelijk nog achterhaald worden of de genomen stappen de juiste richting op gaan. Dit valt ook op in gesprekken met medewerkers door het jaar heen.



Zo wordt er duidelijk gewerkt aan een evenwichtige verdeling van formatie en samenwerking per bouwdeel, maar in de praktijk blijkt dat daar nog flinke stappen in te zetten zijn. Ook worden er in alle lagen, vanuit het bestuur tot aan de werkvloer, oplossingen aangedragen en uitgetoetst om het werk efficiënter en minder fysiek belastend te maken en om de sfeer onderling goed te houden. Vanuit de Pulse onderzoeken en de gesprekken die de OR heeft met de medewerkers van Nieuw Unicum valt op dat er nog veel te behalen is op het gebied van communicatie, respect en waardering. De OR ziet een spanningsveld tussen de gewenste kwaliteitsontwikkeling en de beschikbare capaciteit op de werkvloer, wat het bemoeilijkt om kwalitatief goed werk te leveren.

In 2026 zal de OR naast bovengenoemde ook de nadruk willen leggen op het verminderen van discriminatie en buitensluiting. De OR verneemt dat dat vaak de reden is van uitstroom en verzuim onder de medewerkers. Wat hier een rol in lijkt te spelen is de getoonde waardering van het nemen van initiatieven en de grote inzet op de werkvloer. Alles in het kader van het terugdringen van het verzuim, want hoe meer werkplezier, hoe meer medewerkers komen/blijven werken, hoe beter er gebouwd kan worden aan kwaliteit van zorg voor de bewoners.

De OR kijkt uit naar verdere samenwerking om gezamenlijk te blijven werken aan een organisatie waarin zowel kwaliteit van dienstverlening als goede arbeidsomstandigheden centraal staan.

## Reflectie raad van toezicht

Het kwaliteitsbeeld 2025 Nieuw Unicum is voor de leden van de raad van toezicht een herkenbaar document. De geschetste ontwikkelingen kunnen wij in de commissie Kwaliteit en Veiligheid op de voet volgen. Daar zien wij dat de medewerkers ook dit jaar weer systematisch en continu werken aan de verbetering van de kwaliteit langs de uitgezette lijnen van de meerjarenstrategie. In toenemende mate wordt er gestuurd op meetbare en toetsbare resultaten aan de hand van ontwikkelde KPI's. De inzet van de kwaliteitsverpleegkundigen en teammanagers is belangrijk t.b.v. het signaleren van aandachtspunten en het ondersteunen van de zorgafdelingen in de dagelijkse praktijk.

De druk op de arbeidsmarkt dwingt Nieuw Unicum om de hoogste prioriteit te geven aan het werven van nieuwe medewerkers en het binden en behouden van vaste medewerkers. Hiernaast oriënteert men zich ook op de inzet van informele zorg en de hulp van de bewoners zelf om de zorg goed draaiende te houden. Het speelveld in de zorg is fundamenteel veranderd. Tenslotte zoekt men in het programma 'Anders werken' naar innovaties die de werkdruk kunnen verlagen. Ondanks alle inspanningen blijft de personele inzet een uitdaging. Het zware werk eist bij velen zijn tol en leidt o.m. daardoor tot een hoog ziekteverzuim.

Nieuw Unicum stelt zich in toenemende mate toetsbaar op middels diverse interne en externe audits. Naar de IGJ wordt consciëntieus melding gemaakt van calamiteiten en de kwaliteit van rapportages hierover zijn van een goed niveau.

Gelet op dit alles ziet de raad van toezicht dat Nieuw Unicum zich steeds meer ontwikkelt in de rol en status van expertisecentrum.



## Analyse onvrijwillige zorg 2025

Nieuw Unicum is erkend als landelijke Doelgroep Expertisecentrum MS. Verblijf met specialistische zorg, behandeling, ondersteuning en dagbesteding wordt geboden aan volwassenen met complexe lichamelijke aandoeningen, met veelal cognitieve beperkingen. Ongeveer de helft van de bewoners heeft een progressieve vorm van multiple sclerose (MS). Bij de andere helft gaat het om bewoners met niet-aangeboren hersenletsel (NAH) en zijn er enkele bewoners met progressieve neurologische aandoeningen. De Wet zorg en dwang (Wzd) is op de populatie van Nieuw Unicum veelal niet van toepassing.

In voorgaande analyses staat beschreven hoe Nieuw Unicum met onvrijwillige zorg omgaat. De werkwijze is in 2025 ongewijzigd en is daarom niet opnieuw opgenomen in dit document. De analyse van onvrijwillige zorg binnen Nieuw Unicum over 2025 is opgesteld aan de hand van de registratie van onvrijwillige zorg in het ECD (Ons) en is voorgelegd aan de commissie Wzd.

### 1. Overzicht onvrijwillige zorg binnen Nieuw Unicum

In tegenstelling tot 2024, waarin sprake was van een vijftal maatregelen (die in de eerste helft van 2024 waren afgebouwd), zijn in 2025 geen nieuwe maatregelen van onvrijwillige zorg geregistreerd.

In een aantal situaties is wel kritisch gekeken in hoeverre er sprake was van ernstige nadeel en/of hoe dit kon worden voorkomen met een vrijwillig alternatief. Dit heeft echter niet geleid tot onvrijwillige zorg.

	Aantal unieke bewoners 2025 (Q1-2)	Aantal unieke bewoners 2025 (Q3-4)
Aantal bewoners dat onvrijwillige zorg heeft ontvangen gedurende de betreffende periode	0	0

### 2. Cliëntvertrouwenspersoon Wzd (CVP Wzd)

Cliënten en vertegenwoordigers kunnen de CVP Wzd benaderen voor ondersteuning bij meerdere kwesties. In 2025 heeft de cliëntvertrouwenspersoon Wzd (CVP Wzd) geen ondersteuning geboden aan bewoners die te maken hebben met onvrijwillige zorg. Er zijn geen bewoners of vertegenwoordigers geweest die contact hebben opgenomen met de CVP Wzd.

In het jaarverslag van de CVP Wzd geeft de CVP aan dat er sprake is van een goed en constructief klimaat voor de uitvoering van de CVP-dienstverlening binnen Nieuw Unicum. Er is een actieve samenwerking en Nieuw Unicum faciliteert de uitvoering van de CVP goed. De CVP heeft in 2025 onder andere:

- deelgenomen aan een vergadering van de Wzd-commissie;
- voorlichting gegeven aan de teammanagers zorg;
- voorlichting gegeven tijdens de Inspiratiemiddag Wzd in september 2025;
- vier locatiebezoeken afgelegd.

De CVP Wzd heeft in 2025 bij Nieuw Unicum geen signalen afgegeven.

### 3. Reactie van de bewonersraad op de Wzd analyse 2025

De Wzd analyse is conform de Regeling zorg en dwang (Rzd) aan de BR voorgelegd. Op 17 maart 2026 heeft de bewonersraad onderstaande reactie gegeven op de analyse:

“De bewonersraad heeft kennisgenomen van de inhoud van de jaarlijkse rapportage CvP Wzd en de Wzd analyse 2025. Over inhoud heeft de BR geen opmerkingen, omdat de constatering ook is dat er afgelopen jaar (2025) geen sprake is geweest van onvrijwillige zorg binnen Nieuw Unicum.

De bewonersraad is tevreden over het werk van de commissie Wzd en geeft aan als gremium weinig te maken te hebben met de Wzd, aangezien het privacygevoelige informatie is. Enkel wanneer er veel zorg wordt toegepast die onder de Wzd valt, zal de bewonersraad hiermee te maken krijgen.

**nu** nieuw  
unicum  
ms-expertisecentrum

**Het gaat om jouw leven**

Nieuw Unicum  
Zandvoortselaan 165  
2042 XK Zandvoort  
023 - 576 12 12  
[info@nieuwunicum.nl](mailto:info@nieuwunicum.nl)