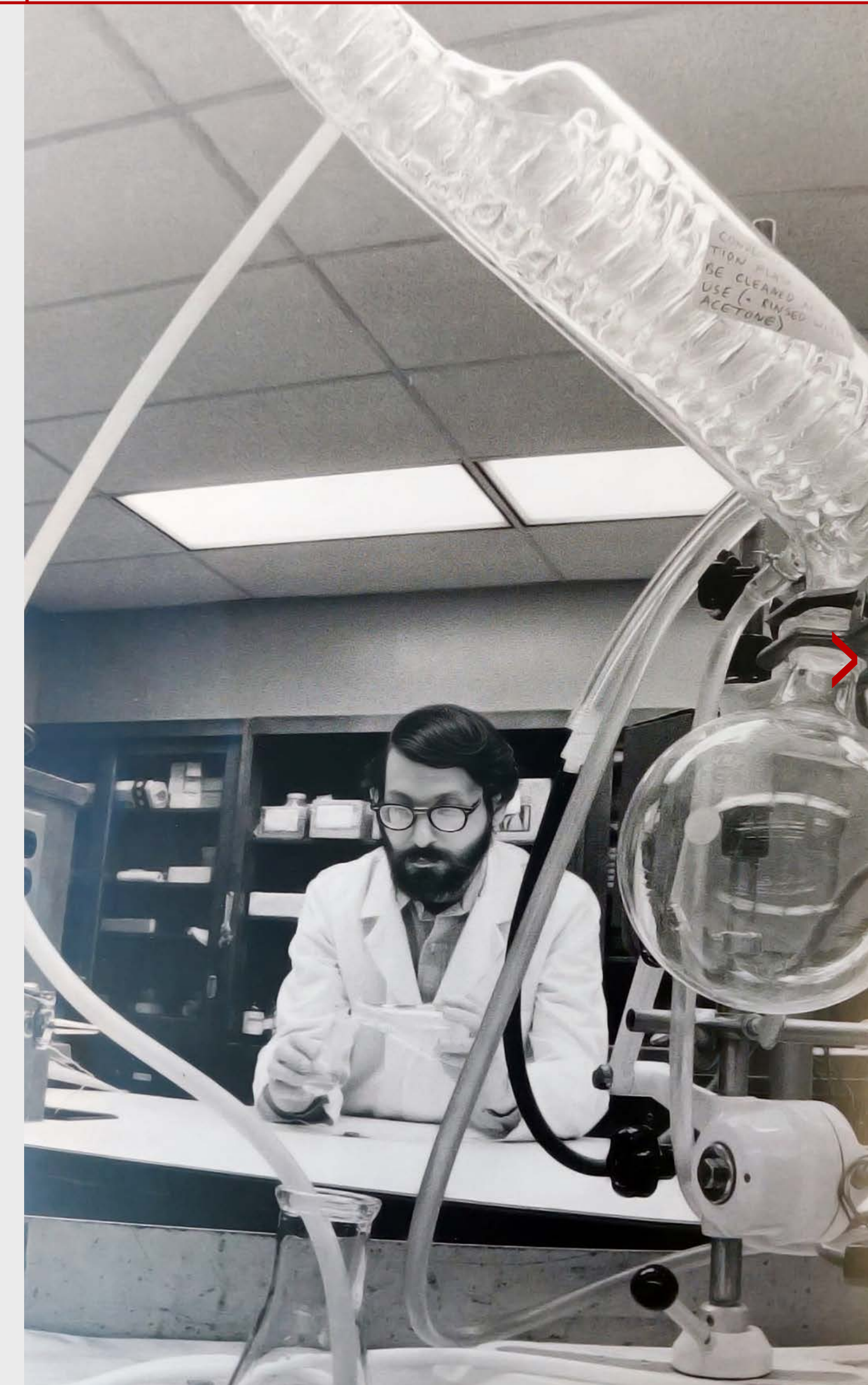


# SALT JAARVERSLAG 2025



# Ruim zeventig jaar expertise en ontwikkeling



Dit jaarverslag is een uitgave van eerstelijns diagnostisch centrum SALT. In dit jaarverslag kunt u meer lezen over onze ontwikkeling, activiteiten en resultaten in 2025.

Onze dank gaat uit naar iedereen die meegewerkt heeft aan de totstandkoming van dit jaarverslag.

Tekst en vormgeving: Hella Nijssen

## Inhoudsopgave

Voorwoord . . . . .	3
De eerste officiële brief . . . . .	5
SALT: Onderzoeken zit al 70 jaar in ons bloed . . . . .	6
De missie van SALT . . . . .	9
Herinneringen en verhalen, 70 jaar labgeschiedenis . . . . .	10
SALT door de jaren heen . . . . .	13
De trombosedienst toen en nu . . . . .	14
Groei, verandering en verbinding op financiële afdeling. . . . .	16
De cijfers van SALT in 2025 . . . . .	19
70 jaar SALT: Mensen maken het verschil. . . . .	20
Van ambacht naar ISO: Kwaliteit die meegroeit . . . . .	22
Locaties van SALT in 2025 . . . . .	23

# Voorwoord



Christy Niemeijer  
Directeur

Zeventig jaar SALT Trombosedienst. Een mijlpaal om trots op te zijn. Niet alleen vanwege de indrukwekkende geschiedenis, maar vooral vanwege de voortdurende ontwikkeling die SALT in al die jaren heeft doorgemaakt. Wat begon in een tijd van handmatige doseringen, papieren dossiers en dagelijkse postbezorging, groeide uit tot een moderne organisatie waarin diagnostiek, kwaliteit, veiligheid en samenwerking centraal staan.

In die zeventig jaar veranderde niet alleen de trombosezorg, maar veranderde de gehele wereld van laboratoriumdiagnostiek. Waar vroeger uitslagen soms dagen onderweg waren, zijn laboratoriumuitslagen tegenwoordig vaak nog dezelfde dag beschikbaar voor huisarts én cliënt.

Automatisering, digitalisering en standaardisatie hebben ervoor gezorgd dat snelheid en betrouwbaarheid hand in hand gaan. Tegelijkertijd is de kwaliteit van laboratoriumonderzoek in enorme stappen vooruitgegaan. Interne kwaliteitscontroles, accreditaties, protocollen en continue scholing zijn inmiddels vanzelfsprekend geworden. Veiligheid en betrouwbaarheid hebben binnen SALT altijd een prominente plaats ingenomen - en terecht. Diagnostiek vormt immers de basis van goede zorg.

Ook het huisartslandschap veranderde ingrijpend. Huisartsenpraktijken werden groter, zorg complexer en de behoefte aan snelle, betrouwbare en goed bereikbare diagnostiek nam alleen maar toe. SALT ontwikkelde zich daarin mee. Niet alleen als laboratorium, maar als partner van de huisarts.

Een organisatie die begrijpt wat nodig is in de dagelijkse praktijk en actief meedenkt over passende zorg, substitutie en innovatie.

Daarnaast veranderde ook de organisatiecultuur. Waar vroeger veel processen draaiden op individuele kennis en handmatige werkwijzen, staat tegenwoordig professionele samenwerking centraal. HRM ontwikkelde zich mee met de tijd: meer aandacht voor scholing, duurzame inzetbaarheid, werkplezier, veiligheid en ontwikkeling van medewerkers. Tegelijkertijd is er iets bijzonders behouden gebleven: de betrokkenheid van mensen bij SALT. Veel medewerkers werken er jarenlang en voelen zich sterk verbonden met de organisatie en met elkaar. Dat zegt veel over de cultuur.

[Lees verder >>](#)

<< De zorgwereld zelf veranderde eveneens. Marktwerking en commercie deden hun intrede in de gezondheidszorg. Dat bracht nieuwe uitdagingen met zich mee (zoals PR, reclame, sociale media), maar maakte ook duidelijk hoe belangrijk het is om als organisatie vast te houden aan kwaliteit, betrouwbaarheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Juist in die veranderende omgeving is het bijzonder om te zien dat SALT altijd het vertrouwen heeft behouden van huisartsen (en HZW), cliënten en zorgverzekeraars. Wij durven ook wel te zeggen dat ook zorgverzekeraars ons waarderen.

Daarbij is het een grote kracht dat SALT beschikt over een eigen functieafdeling. De combinatie van diagnostiek, expertise en direct toepasbare zorg dichtbij de cliënt maakt SALT onderscheidend. Het stelt huisartsen in staat om samen met SALT passende zorg te organiseren, met korte lijnen en hoge kwaliteit.

Zeventig jaar SALT Trombosedienst betekent zeventig jaar aanpassen, vernieuwen en vooruitkijken - zonder de menselijke maat uit het oog te verliezen. Een organisatie die met haar tijd meegang, maar altijd trouw bleef aan haar kern: betrouwbare diagnostiek en betrokken zorg voor cliënt en huisarts. Een prestatie om trots op te zijn dankzij onze geweldige medewerkers, de RvT en commissie van advies is SALT altijd in ontwikkeling!

Een greep uit de  
jaarverslagen van SALT



*Al 70 jaar betrokken  
zorg dichtbij*

# De eerste officiële brief

"Stichting Artsen-Laboratorium voor de Zaanstreek"

Gedempte Gracht 69-71 - Tel.K 2980-3547-3548

Zaandam, 15 October 1954.

Aan:  
de artsen in de Zaanstreek.

Geachte collega,

Zeer binnenkort zanden wij U een uitnodiging voor de opening van ons Laboratorium te Zaandam. U zult dan kunnen zien door wie, waar en hoe Uw opdrachten worden uitgevoerd. Nú kunnen wij U reeds de dienstregeling geven.

Alle Zaanse artsen kunnen van het Laboratorium gebruik maken. Alle huisartsen ontvangen deze diensten voor hun ziekenfonds-patiënten, aangesloten bij het A.Z. "Zaanland", zonder betaling. (Met het Ziekenfonds "Wormer" is zo een overeenkomst in voorbereiding).

Het onderzoek voor andere belanghebbenden (controlerende artsen, fabrieksartsen, particuliere praktijk e.d.) wordt tegen een vast tarief in rekening gebracht aan de aanvragende medicus).

Een klein aantal, met name genoemde, zeer eenvoudige onderzoekingen 1) wordt steeds, dus ook voor de huisartsen-ziekenfondspraktijk, berekend.

Al het onderzoek geschiedt te Zaandam, in het Ziekenfondsgebouw, door een volledig opgeleide en ervaren medisch-analyste en onder toezicht van de controlerend geneesheer van het A.Z. "Zaanland".

Voor de lopende patiënten houdt de analyste spreekuur: te Zaandam, Ged.Gracht 69-71, hoofdingang voorzijde, dagelijks van 9-10 uur (Ook Zaterdag); en te Wormerveer, Gemeente Ziekenhuis, Ingang Polikliniek, Sluispad Dinsdag en Vrijdag van 13.00-13.30 uur.

Op beide plaatsen en op dezelfde uren kunnen ook flesjes met urine, faeces, bloedpreparaten e.d. voor onderzoek worden afgegeven. Te Zaandam bestaat daarvoor bovendien steeds gelegenheid tijdens de kantooruren van het A.Z.Z. In de rechter zijmuur van het gebouw, achter de groene poort, is daartoe een kast ingericht, die van buiten af kan worden geopend.

Tenslotte bestaat de mogelijkheid bedlegerige zieken thuis te doen bezoeken door de analyste. Natuurlijk dient hiervan een bescheiden gebruik te worden gemaakt. Telefonische aanvragen te richten tot collega Eckhardt, kantoor A.Z.Z.

Ieder onderzoek dient schriftelijk, bij voorkeur op receptenpapier met hoofd, te worden aangevraagd. (Aanvraag door patiënt zelf aan analyste te geven, c.q. in te sluiten bij het gezonden materiaal). Op dit recept vermelden: Naam aanvrager, naam en woonplaats patiënt, A.Z.Z. of particulier, gewenste onderzoek.

1) wordt in een volgende U alsnog te zenden circulaire nader omschreven.

- 2 -

De resultaten van het onderzoek worden door de analyste schriftelijk of telefonisch aan de aanvrager bericht.

Afrekening van te betalen kosten voor particulier werk geschiedt periodiek door de ziekenfonds-administratie.

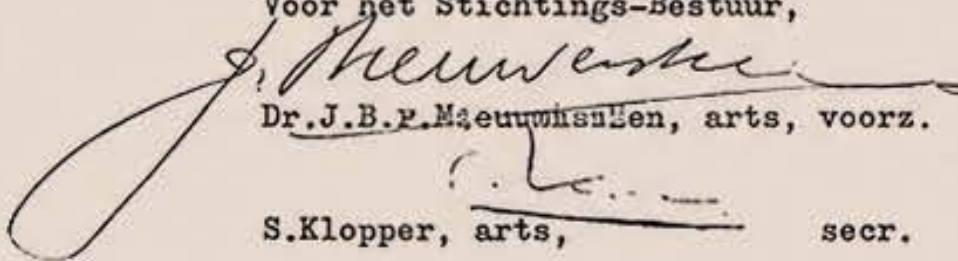
Wij hopen, dat de voorgestelde werkwijze Uw instemming kan hebben en in de praktijk U en Uw patiënten zal voldoen. Wij blijven natuurlijk bereid alle suggesties, die tot verbetering kunnen leiden, te overwegen. Zodra een intensief gebruik van het Laboratorium dit nodig maakt, zullen wij bovendien zelf tot uitbreiding overgaan. Met Uw aller medewerking kan dit spoedig het geval zijn! Er zijn nog andere redenen om daarop een beroep te doen:

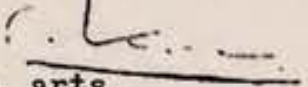
Ons Laboratorium kwam tot stand door een initiatief van de Zaanse huisartsen en dank zij de grote steun van het A.Z.Z.-bestuur, De "Onderhandelingscommissie" van de Landelijke Huisartsen Vereniging en de Nederlandse Ziekenfonds-organisaties, en de Ziekenfondsraad hebben eerst na een uitvoerig, diepgaand (en langdurig) onderzoek onze plannen goedgekeurd en de uitvoering mogelijk gemaakt.

Het Zaanse Laboratorium wordt door deze instanties thans beschouwd als een proef-object voor het gehele land!

Met collegiale groet,

Voor het Stichtings-Bestuur,

Dr. J. B. P. M.  Meuwissen, arts, voorz.

S. Klopper, arts,  secr.

# SALT: Onderzoeken zit al 70 jaar in ons bloed

Wanneer de heer Ronald Janse, oud-directeur, terugblijkt op zijn loopbaan bij SALT, begint het verhaal niet in de Zaanstreek, maar in Purmerend. In het laboratorium van het Waterland Ziekenhuis werd hij opgeleid door Cees de Waard, klinisch chemicus. Daar legde hij de basis voor zijn verdere loopbaan in de laboratoriumdiagnostiek.

## EEN NIEUWE STAP

Toen Janse een advertentie zag van het Zaans ArtsenLaboratorium, kortweg ZAL, waarin werd gezocht naar een hoofd van het laboratorium, nam hij direct contact op met Jan van de Broek, huisarts, en Jan Meiroos, directeur van Ziekenfonds Zaanland, waarvan ZAL op dat moment onderdeel was. Beiden reageerden positief.

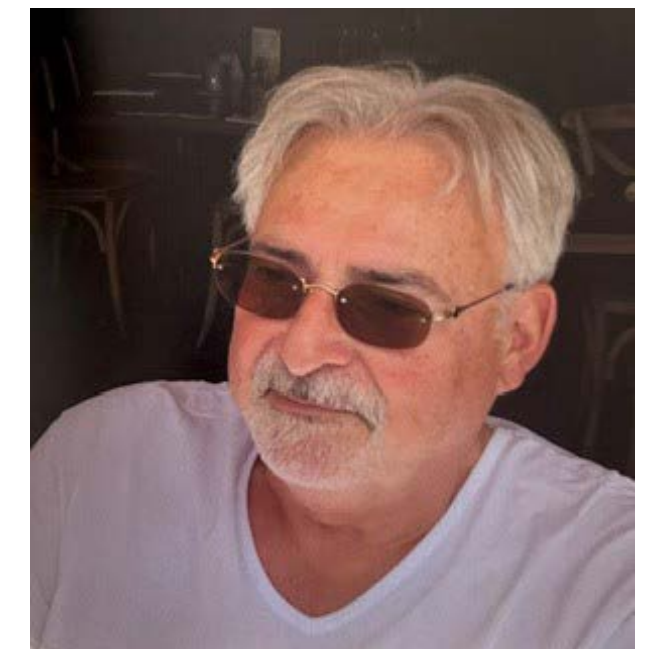
Zijn toenmalige directeur reageerde opvallend. Volgens hem was het een uitzichtloze stap, omdat artsenlaboratoria geen toekomst zouden hebben. Zijn directe collega reageerde tegenovergesteld. Hij vond het jammer dat Ronald vertrok, maar sprak tegelijkertijd het vertrouwen uit dat hem een grote toekomst te wachten stond.

Op 3 maart 1972, zijn verjaardag, begon Janse bij ZAL. Zijn eerste kennismaking was direct tekenend voor de praktijk van dat moment. Hij werd ontvangen door 'juffrouw Belt', zoals zij werd genoemd. Zij wees hem zijn zitplaats aan en kondigde aan dat zij hem direct zou uitleggen hoe de medicatie van cliënten bij de Trombosedienst moest worden gedoseerd. Voor Janse was dat een geheel nieuwe ervaring, maar ook een uitdaging.

## NABIJHEID

In die jaren voerde ZAL zelf nog geen laboratoriumanalyses uit. Alle analyses werden gedaan in het laboratorium van het Zaans Medisch Centrum. De twaalf medewerkers van ZAL verzorgden vooral de bloedafname. Bijzonder was de service aan huis. Bij minder mobiele cliënten werd thuis bloed afgenomen, vaak met tijd voor een praatje en soms een kopje koffie. Janse herinnert zich dat als een waardevolle vorm van nabijheid en dienstverlening.

[Lees verder >>](#)



Ronald Janse, oud-directeur SALT

&lt;&lt;

Toch vroeg hij zich al snel af waarom ZAL niet zelf laboratoriumanalyses uitvoerde. Hij zag hoe juffrouw Belt af en toe bloed afnam voor een 'suikeronderzoek', waarna het materiaal naar het Zaan Medisch Centrum werd gestuurd. De uitslag volgde pas de volgende dag. Dat kon volgens Janse sneller. Binnen korte tijd werd het 'suikeronderzoek' het eerste onderzoek dat ZAL zelf ging uitvoeren. Het directe resultaat gaf niet alleen snelheid voor huisartsen en cliënten, maar ook een duidelijke impuls om meerdere analyses binnen ZAL te ontwikkelen.

**GROEI**

Die ontwikkeling had gevolgen. De beperkte locatie, een vergaderzaal bij Ziekenfonds Zaanland, werd al snel te klein. Tegelijkertijd nam het analytische werk fors toe, mede door de expertise die Janse meebracht. Vooral het snel rapporteren van uitslagen aan huisartsen had grote invloed. Waar huisartsen eerder soms dagen moesten wachten op resultaten, konden zij nu veel sneller beschikken over diagnostische informatie. Dat leidde tot een sterke groei in het aantal aanvragen.

## Nabijheid als vanzelfsprekende service

Na overleg met alle betrokken partijen kwam het voorstel om ZAL te verzelfstandigen en onder te brengen op een nieuwe locatie. Het voorstel werd enthousiast ontvangen door huisartsen en medewerkers. Daarmee werd de basis gelegd voor de oprichting van de Stichting Artsenlaboratorium en Trombosedienst: SALT. SALT kreeg een eigen bestuur, bestaande uit huisartsen, en Ronald Janse werd benoemd tot algemeen directeur.

**MOLENWERF**

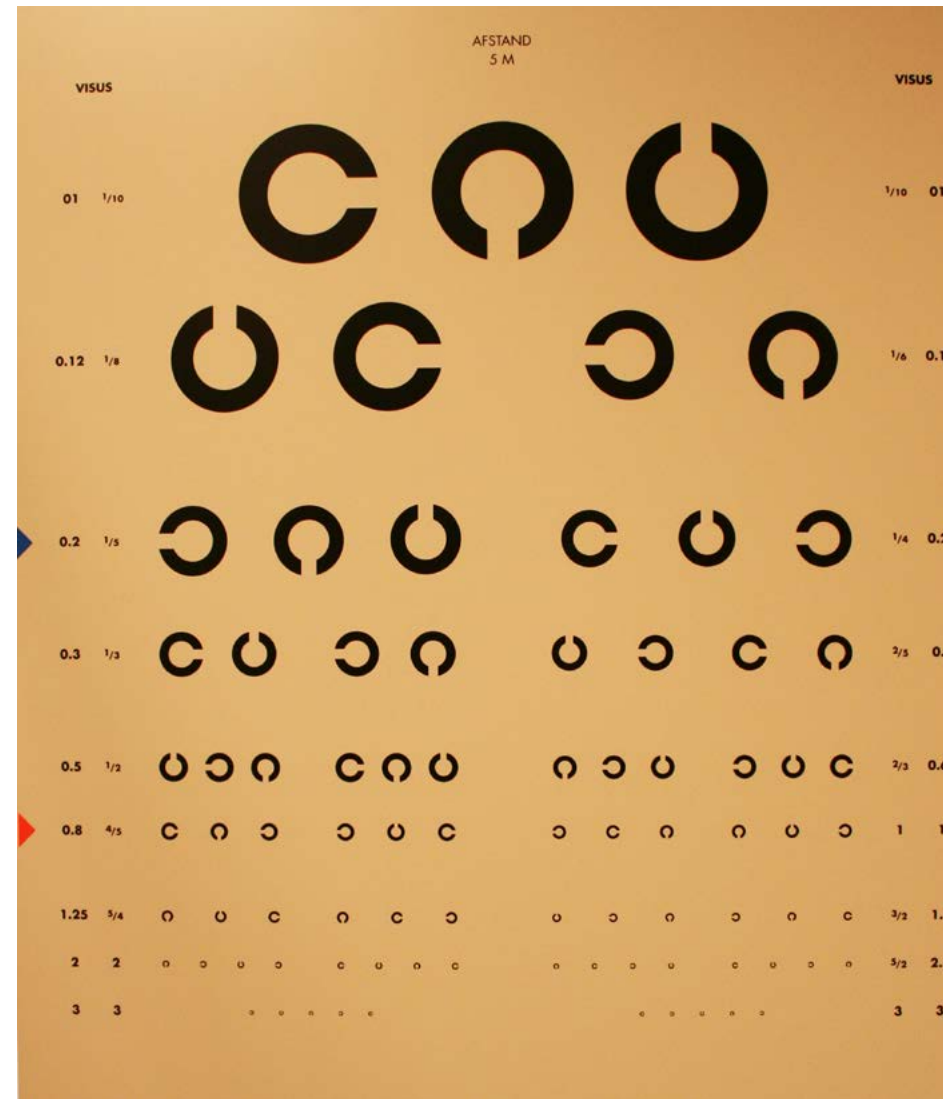
De zoektocht naar een nieuwe locatie viel samen met de plannen van drie huisartsen en een apotheker, die eveneens op zoek waren naar passende huisvesting. Ook de gemeente Zaanstad zag het belang van deze ontwikkeling. Zo kwam de locatie aan de Molenwerf 11 in Koog aan de Zaan in beeld. Uiteindelijk werd besloten daar een groot medisch

centrum te bouwen. Een bijzonder detail is dat de gemeente hiervoor een financiële garantie gaf.

Het nieuwe laboratorium betekende een grote stap vooruit. Het bood de inmiddels ruim honderd medewerkers een veilige en kwalitatief goede werkomgeving. Ook was het gebouw flexibel genoeg om toekomstige aanpassingen snel en tegen relatief lage kosten mogelijk te maken. In de jaren daarna werd de analyseapparatuur vervangen door moderne apparatuur van Roche. Daardoor konden integrale processen worden ingericht volgens strikte landelijke kwaliteitseisen. Die aandacht voor kwaliteit is tot op de dag van vandaag herkenbaar binnen SALT.

[Lees verder >>](#)

'Lab-auto' van SALT



Visusonderzoek

&lt;&lt;

**DIAGNOSTIEK**

De ontwikkeling van SALT werd niet alleen bepaald door techniek en huisvesting. Regelmatig werd met het bestuur en de commissie van advies besproken aan welke uitbreiding van diagnostiek huisartsen behoefte hadden. De primaire doelstelling bleef helder: snelle en adequate diagnostiek voor huisartsen, met zo kort mogelijke wachttijden voor cliënten.

Uit die gesprekken bleek dat er behoefte was aan aanvullende diagnostiek. SALT nam dat advies serieus. In die periode kwam ook Christy Niemeijer, huisarts, in dienst bij SALT. Zij ging de uitdaging aan om Medische Diagnostische Centra, (MDC), te ontwikkelen. Mede dankzij haar relaties met specialisten en huisartsen, en door haar specifieke kennis, kwamen in het werkgebied van SALT verschillende MDC's tot stand.

**WAARDERING**

In zijn terugblik spreekt Janse met veel respect over de medewerkers die zich vooral in de beginfase enorm hebben ingezet om de analytische ontwikkelingen mogelijk te maken. Hij noemt onder anderen Lydia en Christine, analisten van het eerste uur. Ook juffrouw Belt blijft in zijn herinnering een icoon. Daarnaast benadrukt hij de inzet van artsen die SALT in de beginjaren sterk ondersteunden, onder wie Jan van de Broek, Witze Ablig, Jan Berkhout en Siebe de Haan. Ook is hij Joost Lobbezoo dankbaar, die met zijn uitgebreide kennis van de zorgsector regelmatig heeft geholpen om moeilijke situaties op te lossen.

**EEN ORGANISATIE OM TE KOESTEREN**

Niet alle ontwikkelingen waren eenvoudig. Toen het verplicht werd om met zorgverzekeraars te onderhandelen over tarieven, voelde dat kwetsbaar. SALT had een belangrijke positie in de eerstelijnszorg: snelle diagnostiek dichtbij de cliënt, tegen lagere kosten dan in de tweede lijn. Toch hadden artsenlaboratoria, anders dan trombosediensten, geen formele overheidserkenning. Het overleg met de preferente zorgverzekeraar voelde daardoor soms als een 'Zwaard van Damocles'.

Juist daarom blijft de kern van SALT volgens Janse onverminderd actueel. In een tijd van stijgende zorgvraag en druk op de zorgkosten is nabije, snelle diagnostiek in de eerste lijn van groot belang. Het is een organisatie die in tientallen jaren is opgebouwd door visie, samenwerking en betrokkenheid. En, zoals Ronald het zelf samenvat: 'Laten we dat met elkaar koesteren'.

# De missie van SALT

SALT heeft een grote 'to do' en een grote 'to be' lijst. SALT laat zich leiden door wat ze moet doen én wat ze moet zijn. De service van dienstverlening is onverminderd breed: naast bloedonderzoek en trombosedienst is SALT een volwaardig eerstelijns diagnostisch centrum dat huisartsen, medisch specialisten, verloskundigen, maar vooral patiënten en cliënten met vele vormen van diagnostiek bedient. SALT heeft nóg meer naamsbekendheid in de regio gekregen. Het belang voor service aan huisartsen speelt nog steeds de hoofdrol.

## DESKUNDIGHEID

Onze deskundigheid en jarenlange ervaring op het gebied van diagnostiek en bloedafname, ontzorgt de huisarts door het bieden van kwalitatief hoogwaardige diagnostiek.

## SERVICEGERICHTHEID

Snel, zonder wachtrij, dichtbij huisarts en patiënt.

## DOELMATIGHEID

Het in de eerstelijns bieden van zinnige 'zuinige' zorg.

## SAMENWERKING

Samenwerken in de regio als schakel van de keten van zorgpartijen die de kwaliteit van de zorg voor de patiënt kunnen verbeteren en de huisarts ontzorgen.

## ONZE KERNWAARDEN

DESKUNDIGHEID

SERVICEGERICHTHEID

SAMENWERKING

DOELMATIGHEID

# Herinneringen en verhalen, 70 jaar labgeschiedenis

Tijdens een bijzonder gesprek, waarin (oud-)medewerkers samen terugblikken, wordt de toon gezet voor dit jaarverslag: het 70-jarig bestaan van het lab staat centraal. Het doel is helder: een reis door de tijd, een echte 'Memory Lane', waarin zichtbaar wordt hoe het lab zich ontwikkelde van een bescheiden begin tot de organisatie van vandaag. Aan het woord zijn Lidwien van Egmond, Karen Overmeer, Diane van Zanten, Mirjam Vos en Liesbeth Goet. Hun verhalen vormen samen een levendig en persoonlijk beeld van zeventig jaar laboratoriumgeschiedenis bij SALT.

## HET BEGIN

De geschiedenis begint in 1954, wanneer het allereerste Artsenlaboratorium wordt geopend aan de Gedempte Gracht 69-71 in Zaandam, op de plek waar tegenwoordig een H&M is gevestigd. Jaren later volgt een eerste grote verhuizing

naar een nieuwe locatie aan de Bristolroodstraat 164 in Zaandam. Daar bevond zich boven het lab, terwijl beneden de wachtruimte, de kamer van de toenmalige directeur Ronald Janse en twee spreekkamers waren gevestigd. Tegenwoordig bevindt zich op deze locatie onze bloedafnamepoli Kleurrijk.

Al snel volgde een volgende stap: in mei 1980 verhuisde het lab naar Westerkoog, waarvan de bouw al in augustus 1979 was gestart. Deze verhuizing was een verhaal op zich. Medewerkers deden vrijwel alles zelf: apparatuur werd vervoerd in eigen auto's of in een 'lab-auto', waaronder een Renault 5. Schoonmaken en sjouwen door alle medewerkers hoorde er vanzelfsprekend bij. Zo werd een centrifuge met zes collega's van de trap getild en eigenhandig verplaatst. De verhuizing vond plaats in het weekend, waarna op maandag Roche klaarstond voor

onderhoud en de productie vrijwel direct weer op gang kwam.

## KLEINSCHALIG EN VEELZIJDIG

In die tijd bestond het team uit ongeveer twintig medewerkers, inclusief administratie, analisten, de klinisch chemicus en de afnamemedewerkers. Vrijwel iedereen werkte fulltime. De dagen waren afwisselend: 's

ochtends bloed afnemen en 's middags werken in het lab. In de beginjaren was het werk nog relatief rustig. Als het kon, ging men bowlen of zwemmen, of zat men bij mooi weer aan het water.

Tegelijkertijd waren de werkprocessen sterk handmatig georganiseerd. Aanvraagformulieren werden ingevuld met carbonpapier,

[Lees verder >>](#)



Diane van Zanten, Mirjam Vos, Liesbeth Goet en Karen Overmeer



Lidwien van Egmond in de jaren '80

<<

uitslagen moesten met de hand worden overgenomen en verspreid, en afwijkende uitslagen werden aan het einde van de dag telefonisch aan artsen doorgegeven. Pas later kwam de automatisering geleidelijk op gang, met beeldschermen met groene letters, terwijl er nog steeds veel handmatige invoer en instellingen in apparatuur nodig waren.

### VEILIGHEID EN HYGIËNE

De verschillen met nu zijn misschien nog wel het duidelijkst zichtbaar in de verhalen over veiligheid en hygiëne. Handschoenen en labjassen werden weinig of helemaal niet gebruikt. Doppen uit EDTA-buizen werden gewassen en opnieuw gebruikt, en bezinkingen werden soms zelfs met de mond opgezogen. Eten, drinken en roken op het lab kwam gewoon voor!

Later veranderde dat. Er kwam een verplichte, betaalde pauze van 15 minuten en labjassen werden aangeschaft. In het begin waren die nog niet persoonlijk: wie een schone jas wilde, moest hopen dat die niet net door een collega was meegenomen. Ook de monsters die binnenkwamen waren soms minstens zo memorabel als de werkwijze zelf. Denk aan sterk ruikende 24-uurs urinecollecties, emmers en potten urine, en ontlasting die werd aangeleverd in luciferdoosjes of andere willekeurige verpakkingen. Sperma werd warm gehouden, bijvoorbeeld op de kachel, om de beweeglijkheid te behouden. Terugkijkend is er verwondering dat dit destijds niet tot gezondheidsproblemen leidde. Tegelijkertijd speelde de latere aidstijd een belangrijke rol in de discussie over het gebruik van handschoenen en andere beschermingsmiddelen.

### DE BUITENDIENST

Ook de buitendienst vroeg om een flinke dosis improvisatie en toewijding. Bloedmonsters werden in rekjes of tassen achter in de auto naar het ziekenhuis vervoerd, vaak

zonder koeling. Routes werden gereden zonder navigatie; men was aangewezen op kaarten, lokaal inzicht en het vermogen om ter plekke oplossingen te bedenken. Voor de bereikbaarheidsdiensten werd gebruikgemaakt van piepers: mobiele telefoons bestonden weliswaar al, maar waren nog onbetaalbaar. Onderweg moest soms een telefooncel worden gezocht om terug te bellen, waarvoor kwartjes werden meegegeven.

De trombosezorg zag er in die tijd eveneens heel anders uit. Cliënten hadden boekjes waarin doseringen werden genoteerd. Deze boekjes werden bij elk bezoek opgehaald en later weer teruggebracht. Regelmatig gaven cliënten kleine attenties mee, zoals gebak, chocolade of een fles wijn.

### ANEKDOTES DIE HET VERSCHIL MAKEN

De geschiedenis zit vol bijzondere momenten. Zo kreeg iemand een bekeuring tijdens de verhuisdag. Er waren tv-opnames waarbij een cameraploeg meekeek, onder andere rond de eerste hiv-patiënt, en bekende Nederlanders zoals Wubbo Ockels en Hennie Huisman werden geprikt. Op een vrijdagmiddag zaten ze, na een week prikken, op 999 cliënten. Om het mooie getal van duizend te bereiken, werd er nog even bloed afgenomen bij een collega, waarop een bloedgroepentest werd uitgevoerd. Tegenwoordig worden er ongeveer 900 cliënten per dag geprikt. Dat is echt enorm gegroeid.

Lees verder >>

&lt;&lt;

### **SAMENWERKING EN GROEI NAAR PROFESSIONALITEIT**

Door de jaren heen waren er onder medewerkers van SALT zorgen over mogelijke overnames, onder andere door commerciële laboratoria en BV's. Rond 1999/2000 was er samenwerking met Waterland en een intentieverklaring met het ZMC, die uiteindelijk niet van de grond kwam. Wel werd in die periode tijdens een grote storing tijdelijk de productie bij het ZMC gedraaid.

Het lab zette relatief vroeg kwaliteitssystemen op (met hulp van een Belgische adviseur) en professionaliseerde sterk vanaf het begin van de jaren 2000. Tegelijkertijd bleef de organisatie lange tijd familiair, met sterke onderlinge banden en medewerkers die er vaak tientallen jaren werkten.

### **VERANDERINGEN IN WERKEN ORGANISATIE**

De organisatie ontwikkelde zich in de loop der jaren en kreeg daarbij een steeds andere dynamiek. Zo deed parttime werken geleidelijk zijn intrede, wat niet alleen invloed had op de roosters, maar ook op de samenwerking en taakverdeling.

Tegelijkertijd waren er perioden waarin de werkdruk opliep en overuren eerder regel dan uitzondering waren.

Rollen binnen het team bleven in



Medewerkers laboratorium in de jaren '70 met oud-directeur Ronald Janse

beweging: functies werden anders ingevuld en verantwoordelijkheden verschoven. Een voorbeeld hiervan is dat Liesbeth, die rond het jaar 2000 terugkeerde, werd gevraagd om de rol van subcoördinator op zich te nemen.

In de jaren tussen 2014 en 2018 kende de organisatie veel wijzigingen. Gelukkig was Ria Meijer, die laboratoriumarts was bij SALT, een stabiele factor. Tezamen met René Niessen die eind 2018 bij SALT kwam werken als klinisch chemicus hebben zij als leidinggevenden het lab verder ontwikkeld. Na de pensionering van Ria is er in Sacha de Lathouder een waardige opvolgster gevonden. Sacha, René, Liesbeth en Mirjam zijn sindsdien de vaste viereenheid als leidinggevenden binnen het lab.

### **MODERNISERING EN INNOVATIE**

Het lab bleef zich ontwikkelen. Rond 2011 werd het verdeelstation geïntroduceerd en in 2017/2018 volgde een grote verbouwing, inclusief nieuwe apparatuur zoals de grote Cobas-systemen. Opvallend is dat SALT, ondanks zijn relatief kleine omvang, vaak vooropliep in technologische ontwikkelingen. Dat bleek ook tijdens de COVID-periode, waarin SALT snel COVID-straten opzette en deze ook operationeel kreeg.

### **CULTUUR: BLIJVENDE VERBONDENHEID**

De cultuur veranderde mee met de groei van de organisatie. Waar vroeger ruimte was voor grappen, ontspanning en langere pauzes, is het werk tegenwoordig intensiever en strakker georganiseerd.

Toch is één aspect onveranderd gebleven: de saamhorigheid. De sterke onderlinge band die het lab al sinds de beginjaren kenmerkt, is nog altijd duidelijk aanwezig.

### **VAN TWEE BUISJES NAAR DUIZENDEN**

Wat begon als een klein laboratorium met handmatige processen en een hecht team, is uitgegroeid tot een professionele organisatie die dagelijks honderden cliënten bedient. De verhalen van Karen, Diane, Mirjam en Liesbeth laten zien dat vooruitgang niet alleen zit in technologie en schaal, maar vooral in mensen: in hun inzet, flexibiliteit en verbondenheid.

Dat maakt 70 jaar labgeschiedenis niet alleen een terugblik, maar ook een stevig fundament voor de toekomst.

# SALT door de jaren heen

1 november 1954  
Oprichting SALT  
Gedempte Gracht 69 -71  
Zaandam



15 juli 1958  
Inschrijven Centraal  
Stichtingenregister

Mei 1980  
Opening laboratorium  
Koog aan de Zaan



2000  
Fusie Waterlands  
Artsenslaboratorium

2017  
Samenwerking



2003  
Functieafdeling  
van start



1 februari 2021  
Overname van 13  
SHO bloedafnamepoli's  
Amsterdam



eind 2021  
Opening kantoor  
Grote Tocht Zaandam



# De trombosedienst toen en nu

Soms begint een lange betrokkenheid met één terloopse vraag. Voor Christy Niemeijer, inmiddels directeur van SALT, huisarts én doseerarts, was dat niet anders.

In haar terugblik neemt Christy ons mee naar de beginjaren, de groei van zelfmeting, de bijzondere band met cliënten en de kracht van de teams die de trombosedienst al die jaren hebben gedragen. Een persoonlijk verhaal over verandering, vakmanschap en betrokkenheid

Ruim 23 jaar geleden werkte ik als sportarts, na mijn studies Bewegingswetenschappen en Geneeskunde. Samen met de toenmalige directeur van SALT, Ronald Janse, raakte ik in gesprek omdat wij in de regio sportkeuringen uitvoerden en daarvoor behoefte hadden aan betrouwbaar bloedonderzoek. Op dat moment werkte ik nog niet bij SALT.

Aan het einde van dat gesprek vroeg Ronald mij terloops of ik misschien een middagje wilde helpen bij de trombosedienst. Dat middagje werd uiteindelijk wat meer... en uiteindelijk ook veel langer dan ik ooit had gedacht.

In de jaren daarna werd ik huisarts en juist vanuit de combinatie van sportarts en huisarts kon ik goed zien waar de behoeften lagen binnen het huisartslandschap.

Maar terug naar die eerste periode bij de trombosedienst. Ronald, zelf klinisch chemicus, leidde mij in één middag op in het doseren: 'Een pilletje Sintrom erbij of eraf'. Destijds gebeurde het doseren nog op enorme groene A3-vellen papier die uit de printer kwamen. De doseerstap werd met pen op papier geschreven, waarna de dames van de medische administratie - waarvan een groot deel vandaag de dag nog steeds bij SALT werkt - ervoor zorgden dat alles ergens werd ingevoerd. Daarna werden de doseerbrieven geprint en in de 'enveloppenmachine' gedaan. In de tijd dat de postbode van de PTT nog dagelijks de post bezorgde.

[Lees verder >>](#)

Lisa van der Zee, Kelly Adelink en Daisy Roersch



## Dat middagje werd uiteindelijk wat meer

<< Destijds hadden we meer dan 3000 cliënten. We doseerden wel meer dan 700 cliënten op een drukke maandag en ga maar na dat die ook allemaal die ochtend werden geprikt. Vaak ook aan huis! Hoe deden we dat toch hè? Gewoon met net zo'n fantastisch team dat we nu ook nog hebben! En ook toen hoorden we al regelmatig: 'Er komen nieuwe pillen aan, dan hoeft er straks niet meer gedoseerd te worden.'  
Uiteindelijk duurde het nog ongeveer twaalf jaar voordat die nieuwe medicatie echt breed beschikbaar kwam. Langzaam liep het aantal cliënten daarna wat terug. Maar voor een bepaalde

doelgroep, de kunsthartkleppen, is de medicatie (VKA) van de TD nog steeds superieur in het voorkómen van bloedpropjes (trombose) ten opzichte van de 'DOAC' of 'NOAC'.

De trombosedienst bestaat dus vandaag de dag nog steeds. Alleen is vrijwel alles veranderd. Inmiddels gaat alles digitaal en maakt de computer al een eerste voorstel voor de dosering, kijkt daarna de doseermedewerker en vervolgens ook de doseerarts. Toen ik begon, werkte ik onder andere samen met doseerarts Harry Vink, een toen recentelijk gepensioneerd huisarts en fantastische collega. Later

nam zijn zoon Harro Vink (ook huisarts) het doseren over. Tot op de dag van vandaag is hij nog nauw betrokken bij SALT, zowel voor gevraagd en ongevraagd advies als in zijn rol als toezichthouder.

Nog even terug naar 2003. Ronald vertelde toentertijd dat we een opleidingsprogramma moesten ontwikkelen voor cliënten die zelf wilden meten en doseren. Samen zijn we daarmee begonnen en uiteindelijk hebben we honderden cliënten opgeleid in zelfmeting. Een van de cliënten die mij altijd is bijgebleven was Marja Saris, die helaas alweer enige tijd geleden is overleden. Zij was ontzettend blij met zelfmeting, omdat zij daardoor weer naar het buitenland kon reizen. Zelfmeting met CoaguChek gaf haar letterlijk weer vrijheid. Marja kwam zelfs bij mij thuis op kraambezoek. En zo werden sommige cliënten van SALT ook je vrienden.

Samen met Joop, Jasmijn, Melanie, Els en Anita en het team van de medische administratie was het heel erg gezellig, maar werd er ook heel hard gewerkt. De trombosedienst maakt vandaag de dag dus nog steeds een belangrijk onderdeel uit van SALT met een nieuw doseerteam zoals Kelly, Daisy, Martina en Lisa. Het is goed en leuk te zien dat ook een team aan collega huisartsen hier met veel enthousiasme hun steentje aan bijdragen als 'doseerarts' zoals Katja Kuschbert, Bing Tanaka, Zoltan Gramantik en Theo Prins.

En of er ooit nog weer nieuwe pillen komen...? vast wel...maar wij blijven nog even doseren!



Certificaat Trombosedienst,  
september 1998

# Groei, verandering en verbinding op financiële afdeling

In dit gesprek blikken collega's van de afdeling Financiën terug op hun start bij SALT en de ontwikkeling van de organisatie. Thema's als administratie, financiën, automatisering en groei lopen als een rode draad door hun verhaal. Aan het woord zijn Marion, Karin en Mireille.

## **M E E G R O E I E N**

Marion is inmiddels 35 jaar in dienst bij SALT en begon haar loopbaan op de Molenwerf, in een tijd waarin computers nog geen onderdeel waren van het werkproces. Het werk was overzichtelijk, de lijnen kort en collega's wisten elkaar moeiteloos te vinden.

In de jaren daarna groeide SALT stap voor stap. Van de eerste locaties aan de Gedempte Gracht en de Bristolroodstraat, via de Molenwerf als centrale plek, naar een organisatie met meerdere vestigingen. De fusie met het Waterlands Artsenlaboratorium in 2000 markeerde een volgende fase in die ontwikkeling. Met de groei van circa 40 naar nu ongeveer 180 medewerkers veranderde ook de dynamiek: de organisatie werd groter en complexer, en daarmee ontstond er meer afstand tussen afdelingen, terwijl tegelijkertijd nieuwe manieren van samenwerken ontstonden.

## **V E R A N D E R E N D F I N A N C I E E L L A N D S C H A P**

Marion startte bij de medische administratie, waar aanvragen telefonisch werden doorgegeven, formulieren met de hand werden ingevuld en uitslagen nog persoonlijk werden teruggebeld. Het werk was direct en tastbaar, met veel contact met huisartsen en patiënten.

Met de groei van SALT en de toenemende werkzaamheden binnen Financiën werd zij door de toenmalige controller (boekhouder), Ton Overmeer, gevraagd om de overstap naar een financiële functie te maken. Een stap die goed paste bij Marion.

In diezelfde periode veranderde ook het financiële landschap ingrijpend. Waar eerder werd gewerkt met budgetten en jaarafrekeningen binnen een stichtingsstructuur, ligt de nadruk tegenwoordig op contractering met zorgverzekeraars, prestatieplafonds en mogelijke terugbetalingen bij overschrijding. Dat vraagt om scherp sturen en voortdurend afstemmen, en roept tegelijkertijd vragen op over de balans tussen efficiëntie en toegankelijkheid van zorg.

[Lees verder >>](#)

Marion, Mireille en Karin



**<< SPECIALISATIE EN TAAKVERDELING**

Met de groei van de organisatie nam ook de complexiteit van het werk toe. Binnen het team zijn verschillende specialistische functies ingericht, zoals crediteuren-, debiteuren-, salarisadministratie en voorraadbeheer. Die specialisatie zorgt voor kwaliteit en verdieping, maar vraagt ook om goede afstemming en onderlinge vervangbaarheid.

De salarisadministratie vraagt om een grote mate van zorgvuldigheid en continuïteit. Rond het moment van uitbetaling moet alles kloppen en tijdig verwerkt zijn. Dat vraagt om een goede planning, duidelijke verantwoordelijkheden en aanwezigheid op de juiste momenten.



Een blik in het verleden.

**Verbinding blijft, ook als alles verandert**

Ook de debiteuren en crediteurenadministratie, voorraadbeheer en bankboekingen vormen belangrijke onderdelen binnen de financiële administratie. Binnen deze werkzaamheden is het voorraadbeheer op de Molenwerf een onmisbare schakel in het laboratoriumproces. Het gaat om ongeveer 500 artikelen, waarvan de voorraad fysiek wordt gecontroleerd, onder andere in de koelkasten. Ondanks verdere digitalisering blijft een deel van dit proces bewust handmatig. Zo wordt verbruik nog met pen bijgehouden, wat regelmatige controles en aanwezigheid op locatie vraagt. Daarom is er wekelijks iemand van het team op de Molenwerf aanwezig.

De collega's geven aan dat de verhuizing van directie en stafdiensten naar Zaandam destijds heeft geleid tot meer fysieke afstand tot het laboratorium. Tegelijkertijd is er begrip voor deze keuze: de beschikbare ruimte op de Molenwerf was beperkt, waardoor er feitelijk weinig alternatieven waren. De afstand vraagt soms om extra afstemming, omdat er minder direct zicht is op het primaire proces en contact vaker via mail of telefoon verloopt.

**DIGITALISERING:  
VAN ACCOUNTVIEW NAAR AFAS**

Een belangrijke stap in de verdere professionalisering is de overgang van AccountView naar AFAS. Inmiddels verlopen vrijwel alle processen via AFAS, terwijl AccountView alleen nog wordt gebruikt voor de afronding en controle van het oude boekjaar.

Die implementatie vroeg het nodige van de organisatie, waarbij ondersteuning grotendeels online plaatsvond en medewerkers actief zelf kennis opdeden. AFAS werkt met strak ingerichte processen rond autorisaties, kostenplaatsen en goedkeuringsflows, wat zorgt voor meer consistentie en grip op de processen.

[Lees verder >>](#)

&lt;&lt;

Eventuele kinderziektes in de beginfase zijn dankzij de goede onderlinge samenwerking snel en effectief opgelost.

### **CULTUURVERANDERING**

De veranderingen binnen SALT zijn niet alleen zichtbaar in systemen en processen, maar ook in de dagelijkse praktijk en cultuur. Dat komt naar voren in kleine, herkenbare anekdotes die Karin zich nog goed herinnert, zoals een eerste werkdag waarop zij 'koelkastvoorraad' associeerde met koffiemelk in plaats van labreagentia, of een liftstoring waarbij bakken met bloedafval vast kwamen te zitten. Momenten die blijven hangen en iets vertellen over hoe het werk door de jaren heen is veranderd.

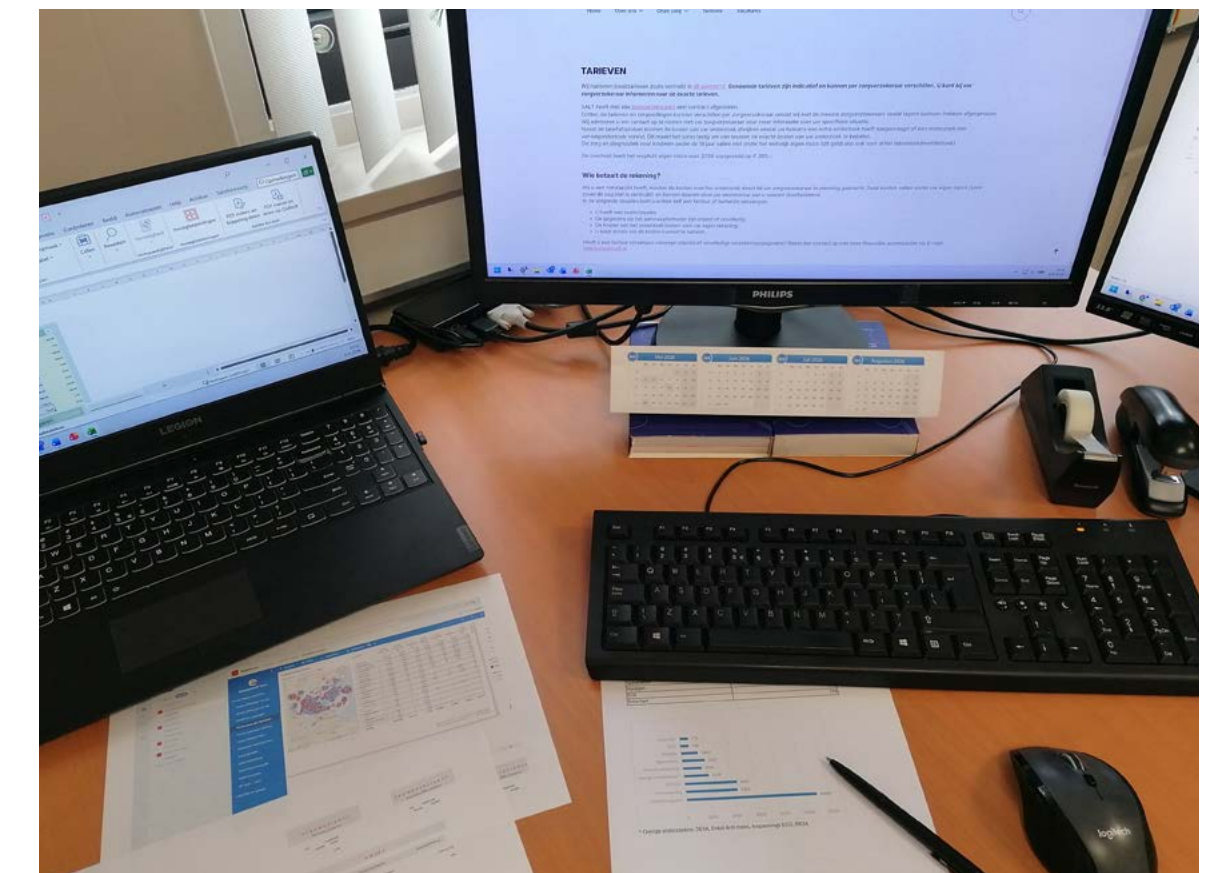
Ook op sociaal vlak heeft de organisatie zich ontwikkeld. Waar vroeger regelmatig uitjes,

stedentrips en feesten met partners werden georganiseerd, ligt (met komst van de WKR en de groei van de organisatie) de nadruk nu meer op andere vormen van verbinding. Het jaarlijkse kerstfeest voor alle collega's blijft daarbij een belangrijk en gewaardeerd moment. Daarnaast zijn juist ook de kleine gezamenlijke momenten van grote waarde, zoals samen lunchen, even weg van het bureau en bewust tijd maken voor elkaar.

### **BETROKKENHEID BLIJFT**

Tot slot reflecteren de collega's op werkdruk en verantwoordelijkheid. Het werk is intensiever geworden en de organisatie is in beweging gebleven. Tegelijkertijd blijft de onderlinge band hecht en is de betrokkenheid groot.

Die betrokkenheid zit vaak in de kleine dingen: het gevoel van verantwoordelijkheid, het meedenken en het samen zorgen dat het werk doorgaat. Juist daarin zit de kracht die de afdeling Financiën door de jaren heen heeft gekenmerkt én nog altijd kenmerkt.

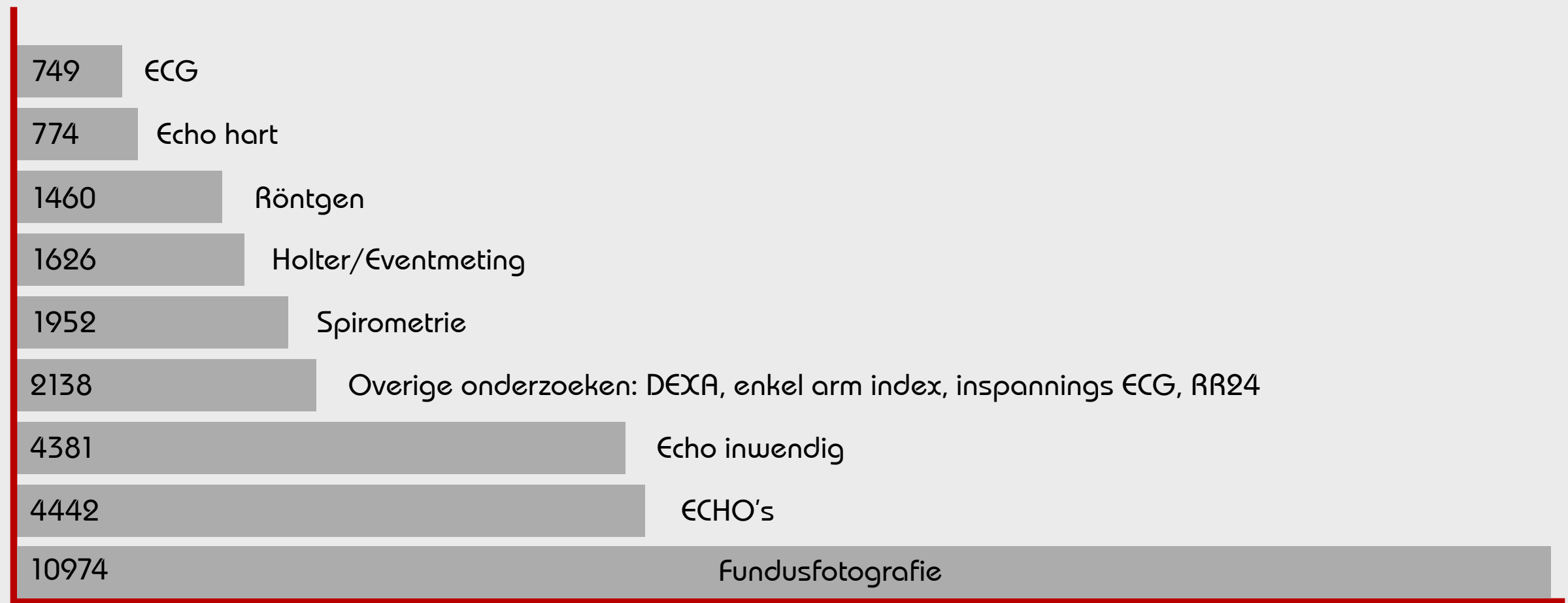


# De cijfers van SALT in 2025

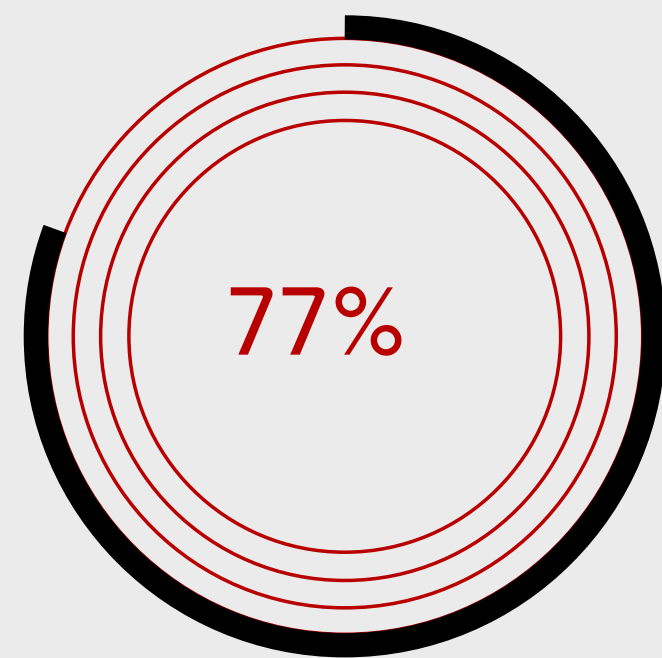


Joris van der Werf  
Manager Finance en Payroll

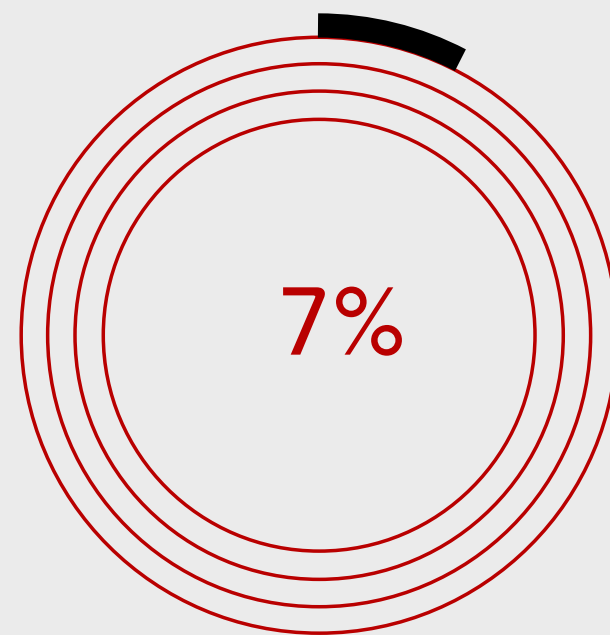
## DE MEEST GEVRAAGDE FUNCTIEONDERZOEKEN



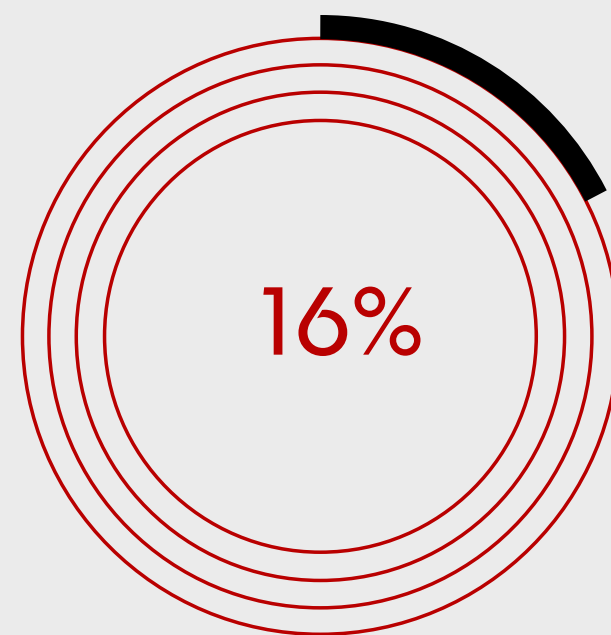
## OMZET



Laboratorium



Trombosedienst



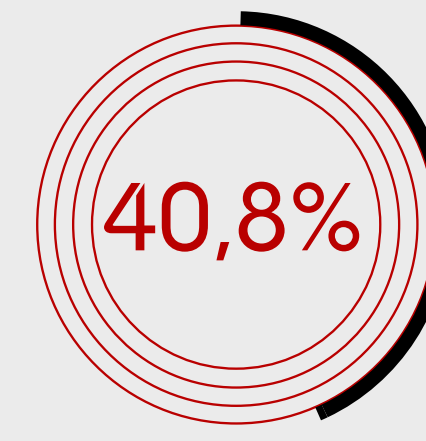
Funcieafdeling

## TROMBOSEDIENST

Verdeling INR controles



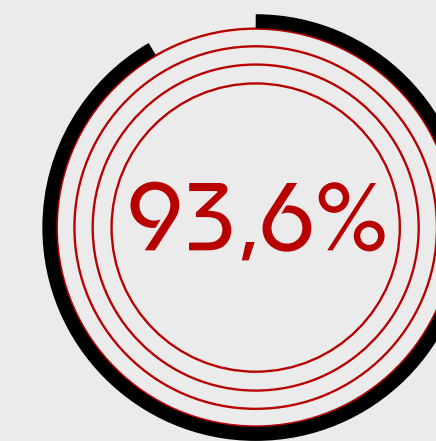
Poli



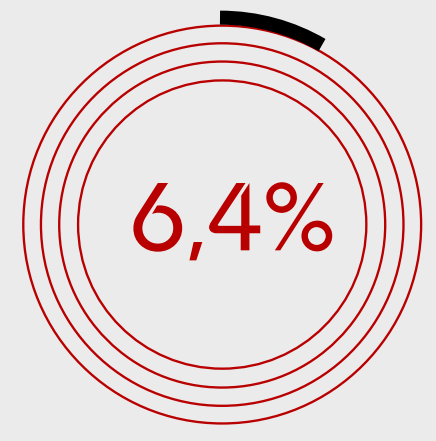
Thuis

## AFNAMEDIENST

Verdeling afnames



Poli



Thuis

## ZELFMEETAPPARATUUR

Aantal patiënten dat gebruik maakt van zelfmeetapparatuur: **595**

# 70 jaar SALT: Mensen maken het verschil

70 jaar SALT, een mijlpaal om trots op te zijn. In al die jaren is er veel veranderd: de zorg is complexer geworden, de verwachtingen van cliënten zijn toegenomen en technologie speelt een steeds grotere rol. Maar één ding is al zeventig jaar hetzelfde: het zijn de mensen die SALT maken tot wat het is.

HR heeft in die jaren een duidelijke groei doorgemaakt. Waar tot 23 jaar geleden 'personeelszaken' er door de bestuurder, destijds Ronald Janse, bij werd gedaan, heeft SALT sinds die tijd geïnvesteerd in een professionele HR-afdeling met een belangrijke rol binnen de organisatie.

Dat past bij de veranderingen in de zorg en op de arbeidsmarkt. Waar vroeger een vacature met een advertentie in de regionale krant vaak snel werd ingevuld, vraagt arbeidsmarktcommunicatie tegenwoordig om een veel bredere aanpak. Ook wet- en regelgeving, aandacht voor duurzame inzetbaarheid en de verwachtingen rondom goed werkgeverschap zijn in de loop der jaren sterk veranderd.

Daarnaast is er meer aandacht gekomen voor preventie, veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Onderwerpen zoals werkplekonderzoeken, begeleiding bij verzuim en de opvolging van prikaccidenten zijn inmiddels structureel onderdeel van de organisatie geworden. Samenwerking met arbodiensten en aandacht voor preventie spelen hierin een belangrijke rol. Daarmee laat SALT zien dat de

organisatie niet alleen meebeweegt met ontwikkelingen in de zorg, maar zich ook als werkgever blijft ontwikkelen en professionaliseren.

Vanuit HR zien we de groei van de organisatie en de veranderingen in de manier waarop we werken. Maar wat ons vooral opvalt zijn de mensen die meegroeien met die ontwikkelingen. Collega's die hun vak verstaan en vaak al jarenlang hun deskundigheid inzetten. Maar ook nieuwe medewerkers, die met frisse ideeën en energie bijdragen aan de organisatie. Samen werken we aan continuïteit, ontwikkeling en vernieuwing.

Deskundigheid zit diep verankerd in onze organisatie. Of het nu gaat om bloedafname op een poli, bij cliënten thuis of om het werk in het laboratorium: onze medewerkers leveren iedere dag een belangrijke bijdrage aan betrouwbare diagnostiek.

Tegelijkertijd is servicegerichtheid minstens zo belangrijk. Achter iedere aanvraag zit een mens, en dat besef zie je terug in de manier waarop onze medewerkers werken: zorgvuldig, betrokken en met aandacht.

[Lees verder >>](#)



Anja Helstone  
Manager HR

## Meegroeien met verandering

### << **SAMEN ÉÉN ORGANISATIE**

De manier waarop we samenwerken is in de afgelopen jaren veranderd. Veel collega's hebben geen vaste werkplek meer en starten hun dag niet vanuit één van de vijf hoofdlocaties, maar direct op één van de ruim 70 poli's of bij cliënten thuis. Toch lukt het ons om samen één organisatie te vormen. Dat vraagt om flexibiliteit, vertrouwen en de bereidheid elkaar actief op te zoeken. Samenwerking is daarmee niet alleen een kernwaarde op papier, maar iets wat dagelijks zichtbaar is in de praktijk.

Ook doelmatigheid speelt een steeds grotere rol. De zorg staat onder druk en dat vraagt van ons dat we slim en efficiënt werken zonder

de kwaliteit uit het oog te verliezen. Onze medewerkers denken hierin mee, passen zich aan en zoeken continu naar manieren om het werk beter en slimmer te organiseren.

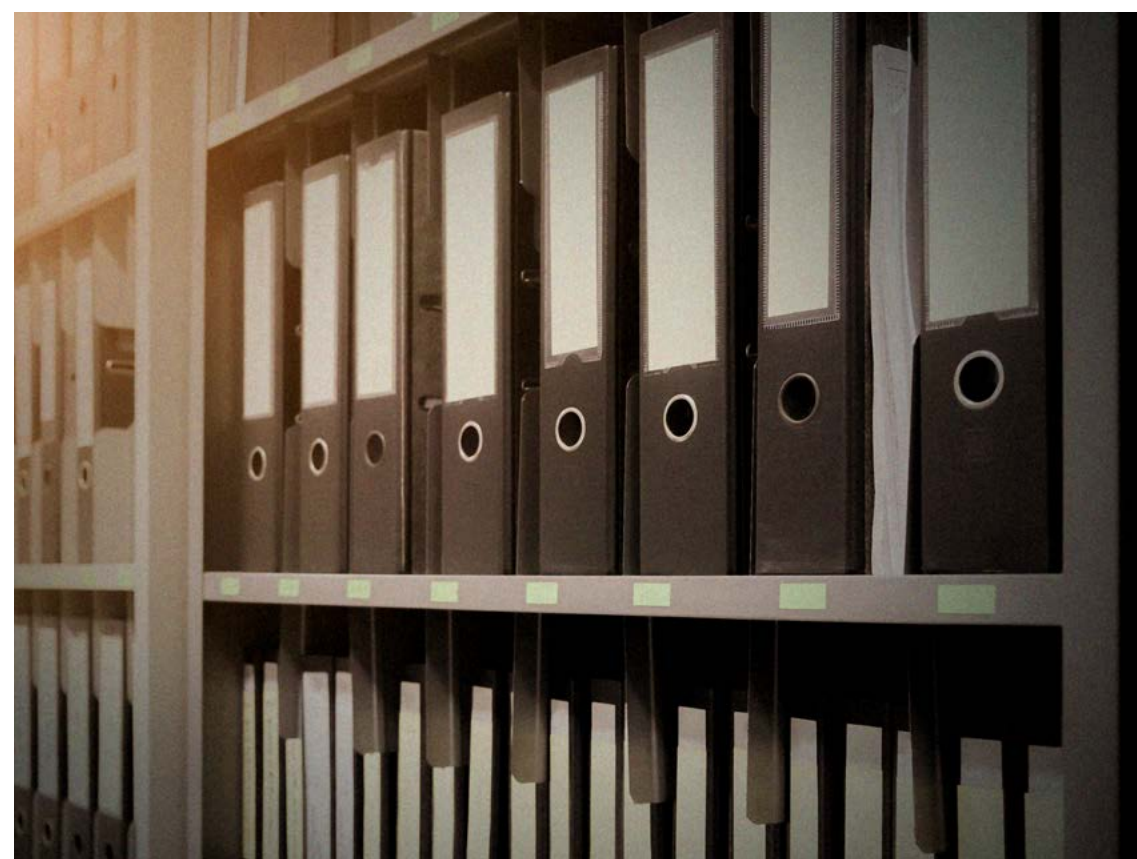
Wat daarbij bijzonder is, is de betrokkenheid van onze medewerkers. Ondanks de dynamiek van het werk en de verschillende locaties voelen zij zich verbonden met SALT én met elkaar. Dat is niet vanzelfsprekend. Het vraagt om aandacht voor communicatie, duidelijkheid en een cultuur waarin we elkaar weten te vinden.

### **HR ALS VERBINDER**

Daar ligt ook een belangrijke rol voor HR. Niet alleen in het ondersteunen van processen, maar juist in het versterken van die verbinding. Hoe zorgen we ervoor dat medewerkers zich gezien en gehoord voelen? Hoe blijven we met elkaar in gesprek? En hoe zorgen we ervoor dat onze kernwaarden niet alleen woorden blijven, maar ook zichtbaar zijn in ons gedrag?

De afgelopen jaren hebben we hier steeds meer aandacht voor. We investeren in arbeidsvoorwaarden, verbeterde functieprofielen, training en ontwikkeling, samenwerking, duurzaamheid, vitaliteit en communicatie.

70 jaar SALT is daarmee niet alleen een moment om terug te kijken, maar ook om vooruit te kijken. De zorg blijft in beweging, en dat vraagt om wendbaarheid, ontwikkeling en samenwerking. Vanuit HR blijven we daarin ondersteunen, met aandacht voor onze medewerkers en voor de waarden die ons verbinden.



Rijen ordners achter slot en grendel

# Van ambacht naar ISO: Kwaliteit die meegroeit

Sinds 2015 is SALT geaccrediteerd voor ISO 15189 door de Raad voor Accreditatie, wat betekent dat SALT voldoet aan de internationale kwaliteitseisen die gesteld zijn voor medische laboratoria. Dit is essentieel om vertrouwen te waarborgen in de kwaliteit, onpartijdigheid en deskundigheid van onze werkzaamheden. Het bewijst dat SALT in overeenstemming met de normen werkt, wat resulteert

in betrouwbare rapporten en certificaten, minder risico's en erkenning. Het toont aan dat onze organisatie competent is en onafhankelijk werkt. Het biedt onze cliënten de zekerheid dat onze diensten veilig en in overeenstemming met normen zijn. Een accreditatie fungeert als een periodieke controle op de correcte werkwijze van een organisatie. Het is ook belangrijk voor het sluiten van contracten

tussen verzekeraar en het medische laboratorium. Het brengt ook de verplichting mee om continu te willen verbeteren. Door te blijven luisteren naar onze cliënten, medewerkers, de veranderende markt in de zorg en niet in de laatste plaats onze zorgverleners slagen wij er als SALT in om onze betrouwbare en kwalitatief hoogstaande diagnostiek te kunnen blijven garanderen.

Door het trainen van personeel en het volgen van nieuwe ontwikkelingen blijft de kennis up-to-date en zijn we in staat de kwaliteit te leveren die van ons wordt verwacht.

SALT was het eerste huisartsenlaboratorium met een CCKL certificaat, de voorloper van ISO. Zij was het eerste lab in Noord Holland met een ISO certificaat voor laboratoria.

Door middel van het uitvoeren van interne audits kunnen problemen en risico's tijdig worden gesignaleerd en aangepakt. Deze interne controles vinden regelmatig plaats bij een afnamelocatie, het laboratorium of proces. Tijdens zo'n interne audit wordt beoordeeld of we voldoen aan wat in de norm is gesteld. Mogelijke afwijkingen zijn input voor verbetering. Daarnaast geven meldingen/klachten en tevredenheidsonderzoeken onder cliënten, aanvragers en medewerkers ook veel informatie en mogelijkheden tot verbetering.

In het 70-jarig bestaan van SALT zijn de kwaliteitsregels behoorlijk aangescherpt. In 1956 stond het concept kwaliteit in het medische laboratorium nog in de kinderschoenen. Het werd destijds primair gedefinieerd door vakmanschap, handmatige precisie en betrouwbaarheid van de analist. Het was een ambachtelijk proces. In de loop der jaren is dat veranderd naar gestandaardiseerde kwaliteitsmanagementsystemen met behulp van automatisering en strikte ISO-normen. De professionalisering bij SALT is in volle gang. Door de jaren heen zijn diverse systemen geïntroduceerd om te kunnen voldoen aan de normen en om onze werkzaamheden efficiënt en goed te kunnen uitvoeren. Er zijn systemen geïntroduceerd om het documentatiesysteem te beheren, meldingen/klachten te registreren en afhandelen, een digitaal hulpmiddel voor de bloedafname om handmatige (en foutgevoelige) handelingen te minimaliseren. Daarnaast is nieuwe apparatuur in gebruik genomen waardoor de onderzoeken sneller en efficiënter kunnen worden uitgevoerd.

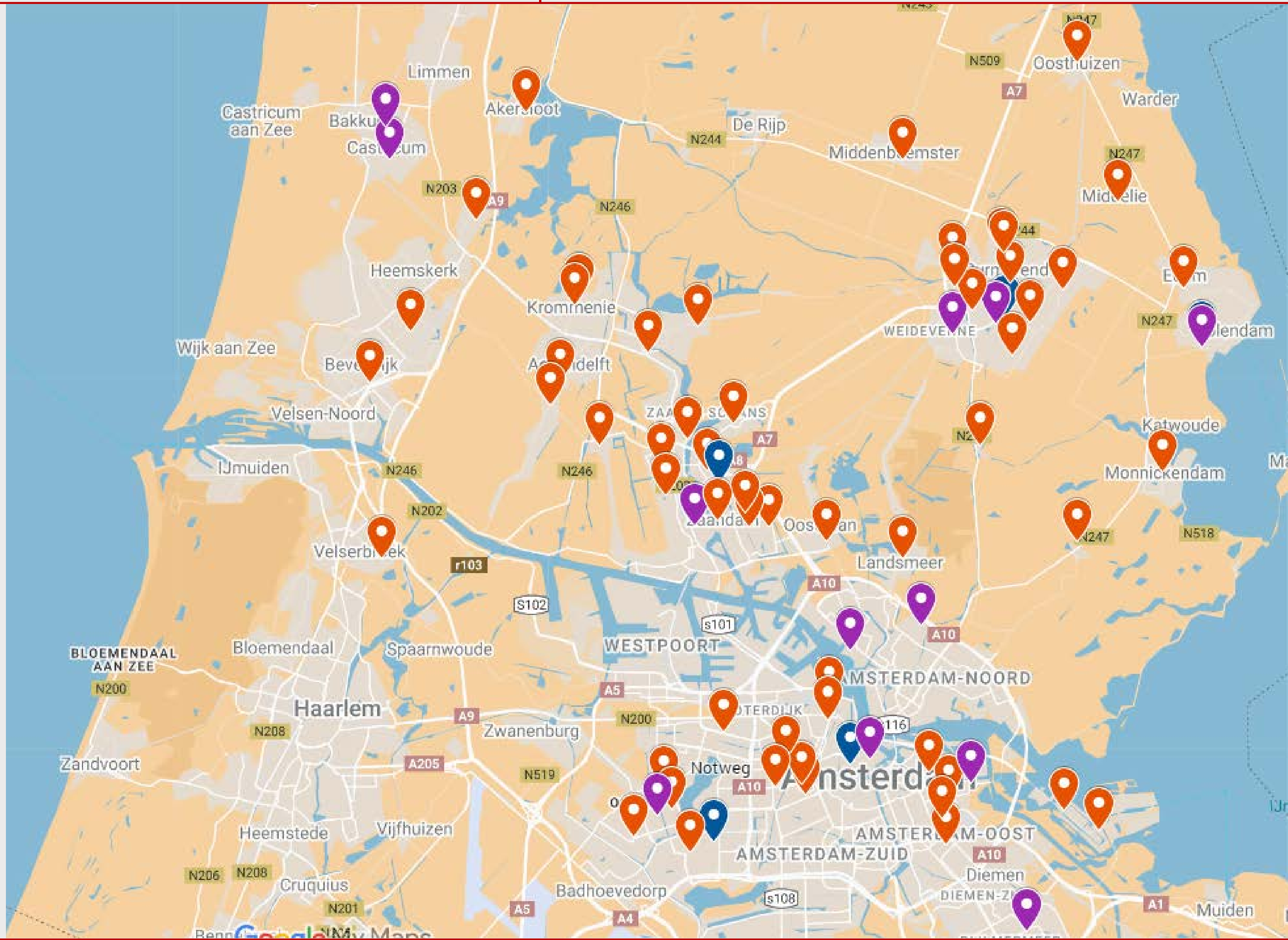
In februari 2025 is er weer een controle bezoek geweest van de Raad voor Accreditatie en omdat de NEN-ISO 15189 vernieuwd was, was het extra spannend.

Kwaliteit is een levend en boeiend proces dat niet vanzelfsprekend is maar een belangrijk onderdeel van onze werkzaamheden.

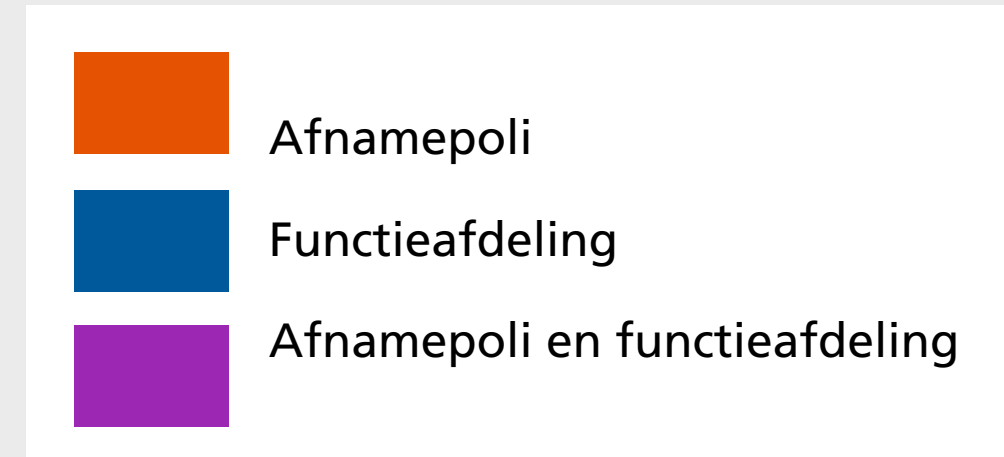


Annemiek Migchelsen, Adviseur Kwaliteit

Na 27 jaar in dienst van SALT, waarvan 17 jaar bij de afdeling Kwaliteit, met pensioen



# Locaties van SALT in 2025



**Bestuur**

C.J. Niemeijer, huisarts

**Raad van Toezicht**

S. Rienks - voorzitter  
R. Vens - secretaris  
R. Bot - lid, zetel van HZW  
H. Vink - lid, huisarts, zetel HZW

**Commissie van Advies**

M.M. Markvoort, huisarts  
W. van der Maarel, huisarts  
R. van der Sande, huisarts  
R.C. van der Veen, huisarts  
H. Verlinden, huisarts  
E. Yilmaz, huisarts

**Ondernemingsraad**

Mireille Boerwinkel - voorzitter  
Jeroen Janse - secretaris  
Eefje Smit - lid  
Lida Klompmaker - lid  
Peggy Kindts - lid  
Liesbeth Goet - lid

**Accountmanagement**

E. Scholte

**HZW**

Vertegenwoordiging in SALT via haar Raad van Toezicht

**Participatie namens SALT**

SAN Kwaliteitscommissie: A. Migchelsen, A. Rozemeijer,  
en K. Steeghs.  
SEZ  
Participatie op de Regiotafel met HZW, HVMK en SEZ

**Partners**

FNT Federatie Nederlandse Trombosediensten  
SAN Samenwerkende Artsenlaboratoria NL  
HZW Huisartsenzorg Zaanstreek Waterland (en SEZ)  
HAP Huisartsenpost  
RAMO Trombosedienst  
Diverse regionale ziekenhuizen:  
Zaans Medisch Centrum, Rode Kruis Ziekenhuis,  
Dijklander Ziekenhuis, Onze Lieve Vrouwe Gasthuis

**Eerstelijns diagnostisch centrum**

Molenwerf 11 | 1541 WR Koog aan de Zaan  
Tel.: 088 - 9100100 | E-mail: info@salt.nl | www.salt.nl