

Kwaliteitsbeeld 2026

Het Andere Wonen Moergestel Van Bommelhof

Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@

Generiek kompas 'samenwerken aan kwaliteit van bestaan'



1 Voorwoord

Voor u ligt het Kwaliteitsbeeld 2026 van het Andere Wonen Moergestel waarin we u meenemen langs een aantal onderwerpen om aan te geven op welke wijze het team van medewerkers en de organisatie in 2025 bewust bezig is geweest met samenwerken aan kwaliteit van bestaan. We kijken terug op het afgelopen jaar, reflecteren en kijken vooruit naar het jaar 2026.

Een belangrijke pijler onder het kwaliteitsbeleid van Het Andere Wonen Moergestel is het werken met Kwaliteit@. Kwaliteit@ sluit namelijk naadloos aan op de uitgangspunten van het generieke kompas 'Samen werken aan kwaliteit van bestaan'. Dit kompas geeft zorgorganisaties richting en schetst de beweging die de sector maakt richting goede kwaliteit van zorg, passend bij de context om een bijdrage te leveren aan kwaliteit van bestaan.

Met dit kwaliteitsbeeld willen we zichtbaar maken:

- Hoe wij invulling geven aan Kwaliteit van Bestaan in onze visie en missie
- Dat doen we met behulp van 10 beloften aan onze bewoners.
- En met de 10 medewerkers beloften aan al onze professionals

Wij nemen u aan de hand van de 10 beloften mee langs de gerealiseerde verbeterpunten en openstaande leerpunten voor onze organisatie.

Het kwaliteitsbeeld is een beschrijvend document voor alle betrokkenen en belanghebbenden rondom de bewoners en/of cliënten van Het Andere Wonen Moergestel. Bij de totstandkoming zijn tevens de professionals, de familieraad en bewoners, de Raad van Commissarissen betrokken.

Namens de zorgondernemers

Gabin en Monique Langeslag-Oerlemans



2 Inhoudsopgave

1	Voorwoord	2
2	Inhoudsopgave	3
3	Profiel van Het Ander Wonen Moergestel	5
3.1	Wie zijn wij	5
3.2	Voor wie willen wij er zijn	6
3.3	Wat is onze visie en missie	6
3.4	Hoe is zeggenschap geregeld in onze organisatie	6
3.5	Totstandkoming Kwaliteitsbeeld	6
4	Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@	7
4.1	Kwaliteit@	7
4.2	Kwaliteit van bestaan	8
4.3	De 10 beloften aan onze bewoners en/of cliënten	10
4.4	De 10 beloften aan onze medewerkers	11
5	De beloften in de praktijk	10
5.1	Hier voel ik mij thuis	12
5.2	Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis	13
5.3	Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden	14
5.4	Ik krijg passende zorg en ondersteuning	15
5.5	Ik eet en drink naar wens	16
5.6	Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn	16
5.7	Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn	17
5.8	Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw	18
5.9	De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij	19
5.10	De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier	19



6	Waarderingen	21
6.1	Bewoners en hun naasten	21
6.2	Medewerkers	22
7	Reflectie op de bouwstenen	23
7.1	Het kennen van de bewoners	23
7.2	Het bouwen van netwerken	23
7.3	Het werk organiseren	24
7.4	Leren en ontwikkelen	27
8	Bijlage: informatiebronnen	30
8.1	Bewoners en hun naasten	30
8.2	Medewerkers	30
8.3	Netwerk/samenwerkingspartners	30
9	Bijlage: beloften aan bewoners	31
10	Bijlage: beloften aan medewerkers	32

3 Profiel van Het Andere Wonen Moergestel

3.1 Wie zijn wij

Het Andere Wonen Moergestel is een kleinschalige woonvoorziening in het centrum van Moergestel in Noord-Brabant. Het concept valt onder Het Andere Wonen (<https://hetanderewonen.nl/>) de franchisegever.

De franchisenemers, dat zijn wij de zorgondernemers, runnen deze zelfstandige onderneming. Wij nemen de dagelijkse zorg van de vestiging op ons en wonen in de woonvoorziening. Zorgen voor de bedrijfsvoering en het juiste team. Op deze manier borgen wij de continuïteit, herkenbaarheid, kwaliteit en veiligheid van de bewoners binnen het woonzorgconcept. Wij regelen volgens de wensen van de bewoners hun zorg, activiteiten of andere diensten die zij nodig hebben. Dagelijks zijn wij bezig met kwaliteit van zorg, goed werkgeverschap en optimale bedrijfsvoering.

Voorgeschiedenis:

Het Andere Wonen heeft in Woningstichting Leystromen een partner gevonden om het appartementencomplex te realiseren in het centrum van Moergestel. Op de plek waar het gebouw nu staat heeft vroeger de schoenenfabriek gestaan van "van Bommel". De naam Van Het Andere Wonen Moergestel is daarop afgestemd en "Van Bommelhof" geworden. De locatie is in januari 2022 operationeel geworden en de zorgondernemers en professionals hebben de eerste bewoners ontvangen. Helaas moesten de zorgondernemers door omstandigheden na 1 jaar stoppen met hun onderneming. In januari 2023 zijn wij als zorgondernemers gestart en hebben dit op 14 juli 2023 officieel overgenomen.





3.2 Voor wie willen wij er zijn

Wij willen zorg dragen voor ouderen met een kwetsbare gezondheid en/of geheugenproblemen. Denk aan dementie of bijvoorbeeld niet-aangeboren hersenletsel (NAH). De woonvoorziening biedt de mogelijkheid om zelfstandig te wonen met 24 uur zorg en nabijheid van professionals. Wij willen ook dat iedereen hier kan wonen met passende zorg dus ook mensen met een klein budget. De huur wordt passend toegewezen waardoor aanvraag voor huurtoeslag mogelijk is. De zorg wordt bekostigd vanuit de WLZ PGB (Wet Langdurige Zorg, Persoonsgebonden Budget) en de aanvullende diensten zijn een mogelijkheid en geen verplichting. Hierdoor zijn we toegankelijk voor iedereen. Ook echtparen kunnen hier samen wonen.

3.3 Wat is onze visie en missie

Zorg is een heel persoonlijke aangelegenheid en hulp vragen grijpt diep in op de persoonlijke integriteit. We willen dan ook dat bewoners zelf zo veel mogelijk de regie houden. Daarmee zetten we de bewoners daadwerkelijk op de eerste plaats. De zorg sluit aan op het ritme van de bewoners, in plaats van andersom. Deze aanpak geeft ook onszelf als zorgteam waarde. Binnen Het Ander Wonen Moergestel is het niet moeilijk om zorgtaken en welzijnstaken met elkaar te combineren.

3.4 Hoe is zeggenschap geregeld in onze organisatie

Onze organisatie borgt zeggenschap door een nauwe samenwerking tussen bewoners, medewerkers en toezichthouders. Bewoners en hun vertegenwoordigers hebben direct invloed op het persoonlijke woonzorgdossier en praten op collectief niveau mee via de familieraad. Medewerkers oefenen professionele zeggenschap uit en de HBO-verpleegkundigen bewaken de zorgkwaliteit. De zorgondernemer is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding, terwijl de Raad van Commissarissen onafhankelijk toezicht houdt op de kwaliteit en de koers van de organisatie.

3.5 Totstandkoming Kwaliteitsbeeld

Deze verschillende lagen van zeggenschap zorgen voor een heldere en transparante structuur, waarin alle betrokkenen de ruimte krijgen om invloed uit te oefenen en bij te dragen aan kwaliteit voor Welzijn, Wonen en Zorg.



4 Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@

4.1 Kwaliteit@

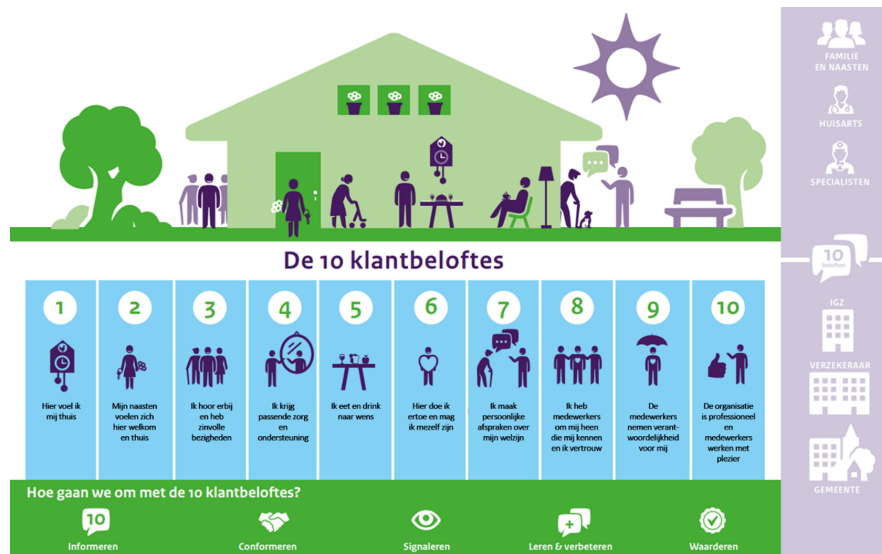
Kwaliteit@ is een krachtige methode voor zorgorganisaties die hun kwaliteit op een pragmatische wijze zichtbaar en aantoonbaar willen maken, waarbij het welzijn van de bewoner en/of cliënt voorop staat. Door heldere beloften vooraf is voor iedereen duidelijk wat men kan verwachten en wat er van hen verwacht wordt. De beloften zijn een rode draad bij alles wat er gebeurt in een organisatie, van facilitaire dienst tot zorgmedewerker tot bestuurder. Ze vormen het fundament onder de organisatie.

Het voortdurend werken aan kwaliteit van welzijn, zorg en ondersteuning vanuit de 10 beloften berust op vijf bouwstenen: informeren, conformeren, signaleren, leren & verbeteren en waarderen.

Deze kwaliteitsaanpak draagt voor Het Ander Wonen Moergestel bij aan:

- Kwaliteit van bestaan staat centraal en men weet wat ze mogen verwachten
- Toepassen en borgen van het Generiek kompas in de dagelijkse praktijk
- Bewoners en naasten ervaren dat er echt naar hen wordt geluisterd
- Medewerkers in staat stellen verantwoordelijkheid te nemen
- Kwaliteit van binnenuit, in plaats van buitenaf en vooraf in plaats van achteraf

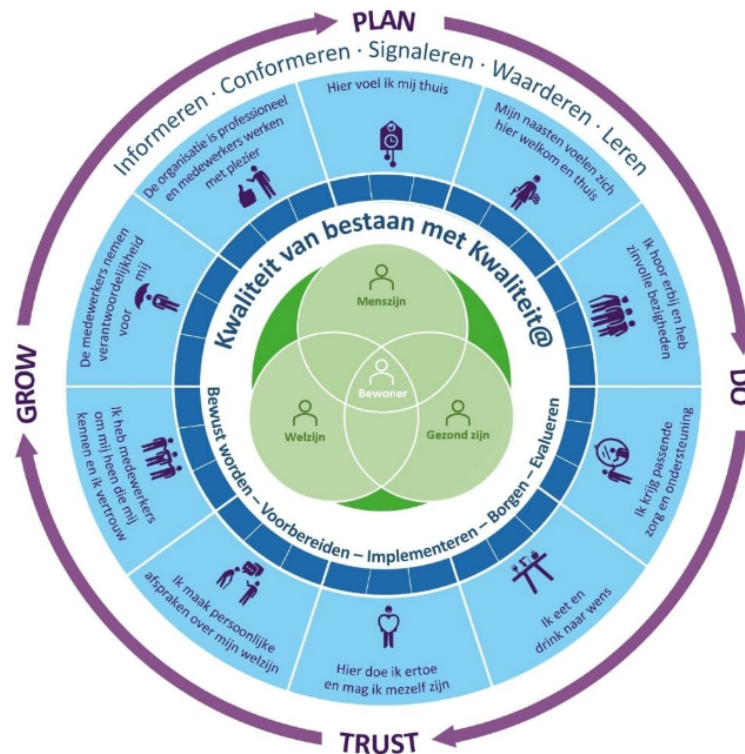
Meer informatie over Kwaliteit@ en de 10 beloften treft u aan op www.kwaliteitinhuis.nl



4.2 Kwaliteit van bestaan

Kwaliteit@ geeft invulling aan kwaliteit van bestaan door de focus op het menszijn, welzijn en gezond zijn van de individuele bewoner. Menszijn gaat over oprechte aandacht en het voeren van een goed gesprek. Er wordt geluisterd naar de wensen en behoeften van bewoners en/of cliënten. Gezond zijn gaat verder dan gezondheid en kijkt voorbij de klachten en beperkingen die men ervaart ten gevolge van ziekte en/of ouderdom. Door het welzijn als vertrekpunt te nemen is er oog voor alle dimensies die het leven raken, dus niet alleen de zorg. In dit samenspel wordt er samengewerkt aan kwaliteit van bestaan.

Kwaliteitskompas Kwaliteit@



Met Kwaliteit@ werken wij als organisatie systematisch aan het leren en ontwikkelen en daarmee het blijvend verbeteren van kwaliteit met als focus kwaliteit van bestaan van de individuele bewoner . Dit doen wij vanuit de Plan Do Trust Grow-cyclus waarin vertrouwen in ons team het vertrekpunt is.

4.3 De 10 beloften aan onze bewoners

Woonzorg:

**Kwaliteit
in  Huis**

Klantbeloften (vanuit de bewoner):

1. Hier voel ik mij thuis
2. Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis
3. Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden
4. Ik krijg passende zorg en ondersteuning
5. Ik eet en drink naar wens
6. Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn
7. Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn
8. Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw
9. De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij
10. De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier



4.4 De 10 beloften aan onze medewerkers

Medewerkers:

**Kwaliteit
in  Huis**

Beloften (vanuit de medewerker):

1. Hier voel ik mij thuis
2. Ik ervaar een balans tussen werk en thuis
3. Ik hoor erbij en vind mijn werk zinvol
4. Ik krijg passende ondersteuning en feedback
5. Ik eet en drink naar wens
6. Hier doe ik ertoe en kan ik mezelf zijn
7. Ik maak persoonlijke afspraken over mijn inzet en wensen
8. Ik heb collega's om mij heen die mij kennen en ik vertrouw
9. De organisatie neemt verantwoordelijkheid voor mij
10. De organisatie is professioneel en het team werkt met plezier



5 De beloften in de praktijk

5.1 Hier voel ik mij thuis

We willen dat iedereen zich hier écht thuis voelt. Dat je je veilig en geborgen voelt, dat het schoon en gezellig is, en dat de sfeer fijn is. Dat klinkt simpel, maar daar werken we met z'n allen elke dag aan!

Randvoorwaarden

Bewoners hebben hun eigen appartement dat zij zelf inrichten zodat zij zich thuis voelen. Daarnaast is er een gezamenlijke huiskamer/keuken en tuin waar de bewoners gebruik van kunnen maken. De aankleding is passend en heeft naast de functie gezellig en sfeervol ook het doel om het herkenbaar en overzichtelijk te houden voor de bewoners. De ruimtes zijn schoon en goed onderhouden, met aandacht voor gezelligheid, comfortabele meubels, en een fijne geur en verlichting. Er is 24 uur per dag zorg aanwezig. Het gebouw en tuin wordt goed onderhouden en zijn schoon. Het is veilig in huis en er zijn materialen aanwezig om dit te waarborgen. Zowel fysieke als psychologische veiligheid zijn gegarandeerd, er zijn vertrouwde mensen, er is privacy en grenzen worden gerespecteerd. De algehele sfeer is positief, respectvol, open en gemoedelijk, waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt en waar een gemeenschapsgevoel heerst.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

- Besloten is om te stoppen met de huidige BHV opleider en op zoek te gaan naar een opleider die beter aansluit bij onze wensen.
- De brandweer en gemeente zijn op ons verzoek op 26 maart op onze locatie geweest om samen het gebouw te doorlopen op brandveiligheid en de woningstichting heeft een document gedeeld "Nieuwe regels voor de brandveiligheid in wooncomplexen". De vluchtwegen zijn in orde maar er ligt een discussie over de materialen in de algemene gangen. Hierin vinden wij het zeer belangrijk dat het ook veilig is wanneer er calamiteiten zijn maar ook dat het veilig is voor het brein van onze bewoners. We zullen dit met de brandweer, gemeente, woningstichting en bewoners/contactpersonen nog verder bespreken.
- Het afgelopen jaar zijn er meerdere contactmomenten geweest met de woningstichting en het onderhoudsbedrijf van de warmtepompen om het verbruik inzichtelijk te krijgen en de werking van de warmtepompen inzichtelijk te krijgen. De werking is nu inzichtelijk, met betrekking tot het verbruik loopt dit nog voor bepaalde appartementen.
- De verbeterpunten met betrekking op de gezamenlijke ruimtes nog meer afstemmen op de wensen van bewoners en beter laten aansluiten op mensen met een beschadigd brein. We hebben in verband met niet genoeg financiële middelen dit uitgesteld naar 2026.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026

- gezamenlijke ruimtes nog meer afstemmen op de wensen van bewoners en beter laten aansluiten op mensen met een beschadigd brein.
- Actualiseren van het plan van aanpak RI&E
- Bespreken "veilig brein" met gemeente, brandweer en woningstichting.



5.2 Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis

We vinden het belangrijk dat niet alleen bewoners zich thuis voelen, maar ook hun familie, vrienden en andere naasten. Zij maken immers een belangrijk deel uit van iemands leven. Daarom zorgen we ervoor dat zij zich hier welkom, gehoord en gewaardeerd voelen.

Randvoorwaarden

Er is een comfortabele, uitnodigende omgeving die warmte en openheid uitstraalt. Naasten worden gastvrij ontvangen. Er is ruimte om met elkaar in gesprek te gaan en er wordt oprechte interesse getoond en er is respect voor de mening van de ander, zodat ze zich erkend voelen. De persoonlijke aandacht is afgestemd op de specifieke wensen en behoeften van de ander. Er is regelmatig contact en medewerkers kennen de naasten van de bewoners en weten wat belangrijk is voor hen.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

- De 10 klantbeloftes zichtbaar maken in huis, zodat ook naasten weten wat we belangrijk vinden. In 2025 is er een werkgroep opgestart om de implementatie van de



beloftes te borgen binnen de locatie. Deze werkgroep bestaat uit 4 medewerkers met verschillende functies, 1 lid van de familieraad en de zorgondernemer.

-Er zijn verschillende momenten en activiteiten door het jaar heen geweest waar familie en naasten elkaar kunnen ontmoeten en hun ervaringen kunnen delen. Zoals de nieuwjaarsborrel, deelname aan activiteiten, informatieavond over het beschadigd brein, afscheid en verwelkoming van bewoners, familie en medewerkers.

-Er is een waakmand gemaakt die familie kan gebruiken in de laatste levensfase van hun naasten

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

-Tijdstippen van activiteiten beter afstemmen op beschikbaarheid van familie.

-Thema-avonden organiseren bijeenkomsten over specifieke onderwerpen (zoals dementie of wetgeving) om kennis te delen en naasten onderling te verbinden.

5.3 Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden

Iedereen wil zich nuttig voelen, ergens bij horen en zijn of haar eigen ding kunnen doen. Daarom vinden we het belangrijk dat bewoners mee kunnen doen, hun stem kunnen laten horen en zich gezien voelen.

Randvoorwaarden

Er moet ruimte zijn voor open en eerlijke communicatie. Dit houdt in dat bewoners de vrijheid hebben om hun gedachten en gevoelens te delen. Er is respect voor de persoonlijke keuzes en het recht om hun eigen pad te volgen. De mening van de bewoners telt en wordt serieus genomen en er is begrip voor het feit dat ieders perspectief waardevol is, ook als het verschilt van dat van anderen.

Bewoners worden betrokken bij de dagelijkse activiteiten.

Er is wederzijds respect in gesprekken, waarbij de bewoner wordt gezien, gehoord en serieus genomen. De bewoner wordt op een respectvolle manier aangesproken zoals deze dat graag wil.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

-In dossier meer vastgelegd wat de interesses zijn van de bewoner zodat er beter individueel afgestemd kan worden op welzijn.

-We geven bewoners betekenisvolle rollen die bij hun verleden past. Een oud-onderwijzer kan bijvoorbeeld helpen bij het uitzoeken van boeken; een oud-tuinman kan de tuin bijhouden. Een huisvrouw kan deelnemen aan het huishouden.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

-Meer de focus leggen in de communicatie met familie naar 'welbehagen en eigen regie', zodat zij begrijpen dat een afwijkend ritme een bewuste keuze is voor het welzijn van de bewoners.



5.4 Ik krijg passende zorg en ondersteuning

Iedereen verdient zorg die bij hem of haar past ,afgestemd op wat je nodig hebt én op wat je zelf fijn vindt. Daarom zorgen we ervoor dat gezondheid goed in beeld blijft, ondersteuning prettig en respectvol is, en wensen serieus worden genomen.

Randvoorwaarden

De gezondheid van bewoners wordt goed in de gaten gehouden, met regelmatige controles en overleg.

Ondersteuning moet empathisch, respectvol, betrouwbaar en op maat zijn, met oog voor zowel de praktische als emotionele behoeften. Het moet gericht zijn op het versterken van kwaliteit van leven.

Er moet een open en eerlijke communicatie zijn over behoeften en wensen, waarbij wensen serieus worden genomen en afgestemd op persoonlijke voorkeuren.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

-Vanuit Gericare hebben we een samenwerkingsovereenkomst gesloten met een specialist ouderengeneeskunde die aansluit bij de MDO's met de huisartsen en casussen met het team bespreekt waar nodig.

-Welzijns doelen zijn geformuleerd in het dossier maar kunnen nog beter afgestemd worden op de 10 klantbeloftes. Hierin zal de werkgroep om kwaliteit@ te borgen in onze organisatie verdere invulling aan geven.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

-Welzijns doelen koppelen aan de 10 klantbeloftes

-Het versterken van kwaliteit van leven door persoonlijke wensen en emotioneel welbevinden even zwaar te laten wegen als medische controles in de dagelijkse rapportage en het overleg met de naasten.

5.5 Ik eet en drink naar wens

Eten is méér dan voeding ,het is gezelligheid, genieten en een moment om samen te zijn. Daarom zorgen we ervoor dat de maaltijden lekker, verzorgd én passend zijn bij ieders wensen.

Randvoorwaarden

Het eten moet van goede kwaliteit zijn, met een mooie presentatie en aandacht voor persoonlijke voorkeuren en dieetwensen. Er moet een balans zijn tussen smaak, voedingswaarde en variatie.

Maaltijden moeten gezamenlijk en sociaal zijn, met ruimte voor gasten, een aangename tafelsetting en ruimte voor gesprekken en interactie.

Het voedsel moet op een veilige manier worden gekocht, bewaard, bereid en geconsumeerd. Hygiëne en voedselveiligheid moeten altijd gewaarborgd zijn om gezondheidsrisico's te voorkomen.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

-Vlees en vleeswaren worden nu ingekocht bij de lokale slager in de straat,daarbij letten we nog wel op aanbiedingen van de supermarkt waar we de meeste inkopen doen .Om prijs en kwaliteit te waarborgen.

-De bakker in de straat is gestopt en sindsdien kopen we dagvers brood bij de supermarkt.De bewoners zijn hier tevreden over.

-Haccp en hygiëne beleid zijn geborgd in het kwaliteitshandboek.

-Soep is naar de avondmaaltijd verschoven om meer balans te hebben tussen de maaltijden in .

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

-Uit het overleg met de werkgroep kwaliteit@ zullen nog verbeterpunten aangedragen worden.

5.6 Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn

Iedereen wil gezien worden voor wie hij of zij écht is. Daarom vinden we het belangrijk dat bewoners zich vrij voelen om zichzelf te zijn,met hun eigen gewoonten,wensen en gevoelens.

Randvoorwaarden

Er is aandacht voor zowel fysieke als emotionele gezondheid.Er wordt gezorgd voor een veilige, gezonde omgeving waarin de bewoner zich goed kan voelen.

Wensen en voorkeuren staan centraal, en er wordt actief geluisterd naar wat de bewoner nodig heeft.Er is ruimte voor keuzevrijheid en de bewoner wordt als individu erkend, waarbij de wensen en behoeften serieus worden genomen.

De bewoner krijgt de volle aandacht van medewerkers, waarbij deze niet alleen gehoord wordt, maar ook begrepen. Er is empathie en respect voor wie de bewoner is, en voelt zich erkend in zijn of haar gevoelens en behoeften.



Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

- De tijdlijn in het dossier kan de familie en naasten vullen met belangrijke gebeurtenissen van de bewoner ,hiermee kunnen de zorgverleners het gesprek aangaan met de bewoner,daarnaast vullen we samen het persoonsbeeld en en houden deze bij zodat we weten wat de bewoner fijn vindt.
- In de omgang met de bewoner gaan we uit van eigen tempo,regie en keuzevrijheid ,wij passen ons hierop aan en bewegen mee.
- Wij erkennen onze “eigen staat van zijn”in de dagelijkse zorg en omgang met onze bewoners en welk effect dat kan hebben hierop.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

- De bekwaamheid van het team versterken om naast fysieke zorg ook actief ruimte te geven aan emotionele uitingen zoals verdriet, angst of boosheid, zodat de bewoner zich onvoorwaardelijk geaccepteerd voelt.

5.7 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn

Iedere bewoner is uniek – met eigen wensen, voorkeuren en grenzen. Daarom vinden we het belangrijk dat we afspraken maken die écht passen bij de persoon zelf. Geen standaard, maar maatwerk.

Randvoorwaarden

Er is individuele aandacht en respect ,waarbij de bewoner centraal staat en communicatie is op een respectvolle, betrokken manier.Flexibiliteit en gezamenlijke doelstellingen moeten belangrijk zijn in de benadering.

Persoonlijke wensen en voorkeuren moeten de basis vormen voor beslissingen en acties. Er is ruimte voor keuzevrijheid en zelfverantwoordelijkheid in het maken van beslissingen over het welzijn.

De gemaakte afspraken moeten betrouwbaar zijn, duidelijk gecommuniceerd worden, en nagekomen worden door alle betrokkenen. Er moet ruimte zijn voor follow-up en evaluatie, waarbij de verantwoordelijkheid voor het nakomen van afspraken eerlijk wordt verdeeld.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

- In het bewonersoverleg wordt de gemoedstoestand en het welzijn van de bewoner besproken zodat we de bewoner beter kunnen begrijpen.Dit doen we aan de hand van een opdracht uit Moribus.Het eerste overleg van een bewoner is uitgebreid daarna worden deze aangevuld met de huidige situatie en vragen voor aanpassen van zorgdoelen.
- Wensen, grenzen en levensvragen zijn vastgelegd in het dossier,een huisarts heeft aangeboden om met het zorgteam in gesprek te gaan over de zorg in de laatste fase.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

-De persoonlijke voorkeuren niet alleen vast te leggen in het dossier maar ook actief over te dragen tussen alle diensten, zodat de bewoner ervaart dat afspraken onafhankelijk van de aanwezige medewerker worden nagekomen.

5.8 Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw

Zorg draait bij ons niet alleen om een helpende hand, maar vooral om vertrouwen, herkenning en aandacht. We vinden het belangrijk dat je mensen om je heen hebt die je kent, die weten wat jij nodig hebt en die je een gevoel van rust en veiligheid geven.

Randvoorwaarden

Medewerkers hebben voldoende tijd om bewoners en hun naasten persoonlijk te leren kennen, naar hen te luisteren en oprechte interesse te tonen in het welzijn. Er zijn regelmatig contactmomenten en medewerkers kunnen bewoners emotioneel ondersteunen. Het is essentieel dat de bewoner dagelijks vertrouwde gezichten ziet. Dit zorgt voor een stabiele, consistente zorg en het opbouwen van persoonlijke relaties. Het bevordert een gevoel van veiligheid, vertrouwen en betrokkenheid.

Er is een duidelijke dagelijkse routine die zorgt voor voorspelbaarheid en rust. Er zijn duidelijke afspraken, maar ook ruimte voor flexibiliteit. Medewerkers dragen bij aan het creëren van een veilige en comfortabele omgeving die het dagelijkse leven structureert en ordent.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

-Er is weinig verloop geweest van vaste medewerkers. Bewoners zien elke dag bekende gezichten.

-Met het team zijn werkprocessen gemaakt, daar zijn aspecten als structuur, routine, visie en beleving voor iemand met geheugenproblemen vastgelegd.

-Dagopvang is een onderdeel geworden voor mensen die op de wachtlijst staan, dit is een positieve waarde voor deze toekomstige bewoners. We merken dat de overgang naar hier wonen makkelijker verloopt en de mantelzorger ontlast kan worden in de tussentijdse periode.

-De studio wordt nu permanent bewoond. Mensen kiezen er niet voor om nogmaals intern over tehuizen en zijn tevreden met deze ruimte. Wanneer er nieuwe mensen hier komen wonen dan blijft de keuze voor een volwaardig appartement nog wel aanwezig.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

-Bouwen aan een diepe vertrouwensband door voorbij de zorgtaken te kijken naar wat iemand écht bezighoudt, en zorgen dat deze persoonlijke inzichten altijd gedeeld worden tussen de bekende gezichten rondom de bewoner.

5.9 De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij

Bij ons mogen bewoners én hun naasten erop vertrouwen dat de zorg goed geregeld is. We nemen verantwoordelijkheid serieus, we zijn alert, betrokken en werken goed samen, zodat iedereen zich gerust kan voelen.

Randvoorwaarden

Er moet betrouwbare, consistente en proactieve zorg zijn, zodat bewoners en hun naasten zich geen zorgen maken. Dit wordt bereikt door goede communicatie, transparantie, en een veilige omgeving waarin alles goed geregeld is.

Medewerkers moeten gezondheid regelmatig monitoren, goed op de hoogte zijn van de specifieke gezondheidsrisico's, en snel kunnen handelen als er problemen ontstaan. Preventieve zorg en vroegtijdige interventie zijn hierbij van belang.

Er moet een sterke, gestructureerde samenwerking zijn tussen alle zorgprofessionals die betrokken zijn bij het welzijn. Dit betekent duidelijke rolverdelingen, regelmatige evaluaties van de zorg, en een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zorg en veiligheid.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025

- Naasten worden actief uitgenodigd om bij te dragen aan het dossier, door het levensverhaal en de tijdlijn aan te vullen met foto's of herinneringen.
- MVA (melding verbeteracties) wordt maandelijks besproken in teamoverleg

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

- In de werkgroep Kwaliteit@ en familieraad bespreken welke verbeterpunten er nog zijn voor 2026.

5.10 De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier

We geloven dat goede zorg begint bij mensen die hun werk met hart en ziel doen. Daarom bouwen we aan een cultuur waarin medewerkers zich gewaardeerd en veilig voelen, en waarin transparantie, vakmanschap en werkplezier centraal staan.

Randvoorwaarden

De organisatie moet open communiceren, zowel intern als extern. Er moet toegang zijn tot relevante informatie, en er moet bereidheid zijn om verantwoording af te leggen en feedback

te ontvangen. Dit zorgt voor vertrouwen en een duidelijk begrip van wat er binnen de organisatie gebeurt.

Medewerkers moeten werken in een omgeving die hen ondersteunt, waardering biedt en hen de mogelijkheid geeft om zich te ontwikkelen. Dit resulteert in medewerkers die met plezier werken, wat zich vertaalt naar een positieve sfeer en goede zorg.

Medewerkers moeten beschikken over de juiste opleiding, kennis en ervaring om hun werk goed uit te voeren. Ze moeten zich blijven ontwikkelen en hun deskundigheid in de praktijk toepassen, wat zorgt voor hoge kwaliteit in de zorg.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

-De verpleegkundigen van locaties uit de regio hebben 1 x per kwartaal overleg met elkaar en bespreken met elkaar onderwerpen ,werkprocessen ,visie en beleid.

Dit overleg is elke keer op een andere locatie zodat zij ook bij elkaar “in de keuken “kunnen kijken.

-Rond juni 2025 zijn we gestart met het vullen van de Bommelhof academie.Hierin zijn leerlijnen opgezet voor elk niveau met bijbehorende E-Learning en de praktijktoetsing wordt verzorgd door twee medewerkers die de scholing “train de trainer”hebben gevolgd bij het Koning Willem I college.Naast de verplichte E-Learnings zijn er een legio van andere E-learnings beschikbaar,die de medewerkers vrijwillig kunnen volgen om hun kennis en kunde te verbreden.

In de academie zit ook het kwaliteitshandboek met alle beleidsstukken van de organisatie. Deze academie geeft ons inzicht in de bevoegdheid en bekwaamheid van onze medewerkers en is met het kwaliteitshandboek een mooi instrument om kwaliteit en beleid in één oogopslag inzichtelijk te maken.

- In meerdere teamoverleggen tijd besteed aan communicatie en het geven van feedback.

- Besloten na onderzoek inhoud “Scholing casemanager dementie” dat deze scholing geen toegevoegde waarde heeft voor onze locatie.Scholing is vooral gericht op ondersteuning casemanager dementie voor mensen die nog thuis verblijven en niet voor de ondersteuning in onze woonzorgvoorziening.

-Scholing GVP is uitgesteld naar 2026,twee medewerkers hebben zich aangemeld om deze scholing te willen volgen.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

-scholing GVP (gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric)

-Kennis laten delen door collega's over een nieuw onderwerp of een training die ze hebben gevolgd.

6 Waarderingen

6.1 Bewoners en hun naasten

In 2025 hebben wij een klanttevredenheidsmeting gedaan onder (naasten van de) bewoners op basis van de 10 beloften.

De respons was 55% met een gemiddelde score van 8,8. De belangrijkste uitkomsten zijn:

- Inzicht in schoonmaakwerkzaamheden
- Actief betrekken van bewoners bij zinvolle dagbesteding. Sommige medewerkers hebben hier meer gevoel voor.
- Verantwoordelijkheid nemen voor gemaakte afspraken

Reflectie hierop:

De meting laat zien dat de organisatie op de goede weg is, maar dat er in 2026 een verbeterslag nodig is op de voorspelbaarheid en gelijkwaardigheid van de zorg. Familie en bewoners vragen om een team dat als één eenheid opereert, waarbij taken (schoonmaak), welzijn (dagbesteding) en afspraken (verantwoordelijkheid) voor iedereen zichtbaar en betrouwbaar zijn.

Verbeterpunten voor 2026:

- We vergroten het inzicht van bewoners en naasten in de schoonmaakwerkzaamheden door van 'poetsen' een zichtbaar onderdeel van de gastvrijheid te maken.
- Het actief betrekken van bewoners bij dagelijkse activiteiten wordt een gedeelde teamverantwoordelijkheid in plaats van een individueel talent.
- We verhogen de betrouwbaarheid van de organisatie door gemaakte afspraken strikt na te komen en hierover transparant te communiceren.



6.2 Medewerkers

In 2025 hebben wij een medewerkerstevredenheidsmeting uitgevoerd op basis van de 10 medewerkers beloften.

De respons was 56 %. met een gemiddelde score van 8,1 De belangrijkste uitkomsten zijn:

- Snellere en effectievere interventie wanneer eigen initiatief van medewerkers vastloopt.
- Samenwerking en feedback wordt vaak persoonlijk opgevat in plaats van professioneel.
- er heerst soms onrust rondom het kookeiland tijdens de maaltijden
- Medewerkers ervaren de vrijheid om hun eigenheid mee te nemen in het contact met bewoners en hun werk in overleg zelf in te delen.

Reflectie hierop:

Het team is vakinhoudelijk sterk en gemotiveerd door hun eigenheid, maar de onderlinge afstemming en communicatie zijn de grootste groeikansen voor 2026. De focus moet verschuiven van "ik doe mijn werk goed" naar "wij leveren samen de beste zorg".

Verbeterpunten voor 2026:

- Teamcoaching: Inzetten op sessies over 'professionele communicatie' om feedback los te koppelen van emotie.
- Zichtbaar leiderschap: De zorgondernemer is vaker aanwezig op 'moeilijke' momenten om direct te spiegelen en te ondersteunen.
- Gezamenlijke standaarden: Vastleggen wat we minimaal van elkaar verwachten (de ondergrens), zodat de vrijheid van de één niet de last van de ander wordt.

7 Reflectie op de bouwstenen

7.1 Het kennen van de bewoners

Door het werken met de 10 beloften hebben wij een heel mooi instrument in handen om de bewoners goed te leren kennen. Door met de bewoner en hun sociale netwerk het gesprek aan te gaan en vast te stellen wat zij belangrijk vinden bij de invulling van de beloften ontstaat er een mooi beeld van de bewoner en diens wensen en behoeften. Deze beloften vormen de rode draad en worden steeds weer opnieuw besproken en geëvalueerd. Zo blijven we beeld houden bij wat de bewoner echt belangrijk en fijn vindt.

7.2 Het bouwen van netwerken

Wij bouwen aan netwerken rondom de bewoner, maar maken ook als organisatie deel uit van een netwerk door lokale samenwerking met organisaties. Daarnaast maken wij deel uit van de kwaliteit gemeenschap Kwaliteit@Woonzorg.

Netwerken rondom bewoners

We betrekken als vanzelfsprekend het sociale netwerk van bewoners bij onze organisatie. Niet voor niets is onze tweede belofte 'Naasten voelen zich hier welkom en thuis'. Daarnaast vraagt het invulling geven aan de 10 beloften per bewoner om het betrekken van het sociale netwerk. De afstemming van dit netwerk wordt verzorgd door de inzet van persoonlijke begeleider

Professioneel netwerk

Onze professionals zoeken de samenwerking binnen en buiten de organisatie om te komen tot de best mogelijke invulling van de 10 beloften.

Wij werken hiervoor o.a. samen met de volgende organisaties:

huisartsen:

- Praktijk de Lenne, Moergestel
- Praktijk Helmers en Nieuwenhuis, Moergestel
- Praktijk de Thouars, Oisterwijk
- Praktijk de Beus, Oisterwijk
- GeriCare, SOG Adriaan de Kinkelder.
- WZD functionaris Bettie Eek
- Cliëntvertrouwenspersoon onvrijwillige zorg, Margreet Koning|stemgever
- Apotheek de Stroom, Moergestel
- Ergotherapie van der Sande, Moergestel
- Medifit, Moergestel
- Sociaal Huis Oisterwijk
- Ontmoeting in beweging, Oisterwijk
- Bij Wout restaurant, Moergestel
- Den Boogaard, Moergestel
- Senioren vereniging Moergestel (SVM)



- Werkgroep Buurtgenoten van SVM
- Dementievriendelijk Oisterwijk
- Gemeente Oisterwijk

De samenwerking met bovenstaande organisaties is in het afgelopen jaar prettig verlopen.

Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

- De buurt meer inzicht geven in mensen met geheugenproblemen

Met deze organisaties is regelmatig contact om de samenwerking rondom de bewoners af te stemmen en/of te evalueren.

Organisatie netwerk

Het Andere Wonen Moergestel is geen lid van de branchevereniging

Dit is een bewuste keuze en heeft te maken met de kosten en omdat we een lidmaatschap hebben bij gemeenschap Kwaliteit@Woonzorg en we deel uitmaken van een Franchise vult dat deze behoefte

Wij participeren in inspiratie groepen en als lid brengen en halen we kennis en ervaring binnen dit lerend netwerk.

7.3 Het werk organiseren

De samenstelling van ons team is gebaseerd op de wensen en behoeften van de huidige bewonersgroep. Daarbij bewaken wij dat het team voldoet aan de eisen van signaleren, beschikbaarheid en samenwerking.

Deskundigheidsmix passend bij de zorgvraag

-Signaleren: ons team heeft de juiste kennis en expertise om kwetsbare situaties bij bewoners te herkennen en ernaar te handelen. In het rooster zorgen wij ervoor dat er altijd een passende samenstelling van het team aanwezig is om alle voorkomende situaties adequaat te kunnen oppakken.

-Beschikbaarheid: Wij hebben korte lijnen met de huisarts en SOG. Daarnaast is er altijd een verpleegkundige telefonisch beschikbaar voor het team.

-Samenwerking: de samenwerking met andere betrokken professionals waaronder de huisarts, de specialist ouderengeneeskunde en therapeuten verloopt erg prettig. We hebben regelmatig overleg in wisselende samenstelling met betrekking tot een bewoner.

Door nieuwe bewoners is de dynamiek weer veranderd. Door de werkprocessen is het duidelijk voor alle medewerkers waarom we dingen doen zoals we ze doen. Dit geeft voor onze bewoners voldoende rust en structuur. Daarnaast stimuleren we individuele begeleiding van onze bewoners in hun dagelijkse zorg en welzijnsactiviteiten.

De teamformatie is op orde en waarborgt alle facetten van de zorg die de bewoners nodig hebben. Daarnaast sturen we op persoonlijke groei en ontwikkeling in het team, ook kijkend naar de toekomst.

	uren per week	formatie
Gastvrouw/heer,Kok, huishoudelijke dienst		
en begeleiding	195,5 uur	5,43
Verpleegkundige	52 uur	1,44
Verzorgende IG	181 uur	5,03
Helpende +	165 uur	4,58
totaal		16,49
Stagiaire Begeleider Maatschappelijke zorg niveau 3	24 uur	0,67

Verzuim

1,65%

Deskundigheidsbevordering

Verwerkt in scholingsplan en beschreven in de 10 klantbeloftes

Zeggenschap

Medewerkers

Wij willen dat onze medewerkers zich gehoord en gezien voelen. We luisteren actief en stimuleren hen om met nieuwe ideeën te komen. Feedback geven en ontvangen vinden wij belangrijk. We betrekken onze medewerkers bij de ontwikkeling en groei van onze organisatie en betrekken hen bij besluitvormingsprocessen. Hiervoor maken we ook gebruik van de 10 medewerkers beloften (zie bijlage).

Onderwerpen die in het afgelopen jaar besproken zijn:

- Beleid is vastgelegd in het kwaliteitshandboek
- Koks,huishoudelijke dienst hebben structureel overleg met de zorgondernemer.
- In teamoverleg is aandacht besteed aan communicatie en feedback geven en ontvangen .
- Organisatie heeft deelgenomen aan bijeenkomst van Vilans en inspectie “Team van de Toekomst” en het congres “Thuis bij “van de Zorgstandaard Dementie.



Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

-inwerkprogramma maken voor nieuwe medewerkers

Wij werken vanuit de Plan Do Trust Grow-cyclus zodat medewerkers vanuit hun eigen professie de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen wetende dat ze het vertrouwen hiervoor genieten.

Voordat de bewoner bij ons komt wonen wordt er overlegd met de huisarts of deze de verantwoordelijkheid van zijn/haar zorg kan borgen binnen onze setting, wanneer dat akkoord is gaat de verpleegkundige op huisbezoek en maakt het bewonersdossier klaar met de informatie vanuit het gesprek. Er wordt gevraagd naar een eerste contactpersoon (of wettelijk vertegenwoordiger die de bewoner zo nodig vertegenwoordigt als hij/zij dat niet meer zelf kan). Bewoners krijgen 2 persoonlijke begeleiders toegewezen die de zorg borgen voor de bewoner en die 2x per jaar met bewoner en contactpersoon evalueren op basis van de 10 klantbeloftes en het bewonersdossier wordt doorgenomen en besproken en zo nodig bijgesteld.

Één maal per maand is er een teamoverleg, Hierin worden agendapunten/beleid vanuit zorgondernemer en agendapunten vanuit het team besproken en wordt in notulen vastgelegd. Dit overleg biedt ruimte voor de medewerkers om input te geven en vragen te stellen en besluiten gezamenlijk te nemen op team niveau.

Binnen het team zijn twee HBO verpleegkundigen die naast de uitvoerende zorg ruimte hebben voor ondersteunde taken. De verpleegkundigen borgen de kwaliteit van de zorg. Eén maal per maand is er een overleg met de verpleegkundige en de zorgondernemer waarin beleid, kwaliteit en visie besproken wordt.

Bewoners

Wij werken met een familieraad die bestaat uit drie familieleden van bewoners. Driemaal per jaar is er een overleg met de familieraad waarin wij onderwerpen bespreken die betrekking hebben op de kwaliteit van bestaan van onze bewoners. De familieraad kan ook zelf onderwerpen agenderen.

Per kwartaal wordt er een nieuwsbrief gestuurd naar alle eerste contactpersonen, zij kunnen deze delen met andere familie/contactpersonen.

Onderwerpen die in het afgelopen jaar besproken zijn:

- Welzijn bewoners
- Service en dienstverlening
- Kennismaking RVC met familieraad
- verbetertraject en kennis dossiers
- Nieuwsbrief en communicatie
- Bommelhof academie
- Uitbreiding dagbesteding
- Personele situatie en toekomstplanning
- Specialist Ouderengeneeskunde

Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

-Ecare benaderen voor uitleg woonzorgdossier familie.



7.4 Leren en ontwikkelen

Organisatie

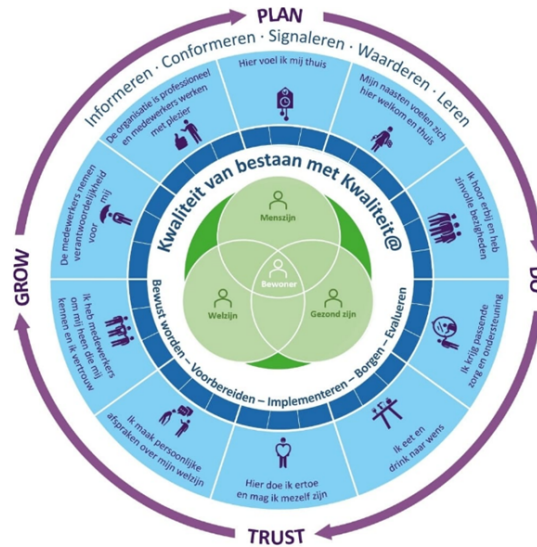
Binnen het kwaliteitsmanagementsysteem Kwaliteit@ heeft het leren en ontwikkelen een belangrijke plek die geborgd is in de bouwstenen informeren, conformeren, signaleren, waarderen en leren. Bij de start met het werken met Kwaliteit@ hebben wij ons laten toetsen met de Basis op Orde audit. Deze bestaat uit een zelfevaluatie en een externe audit. Een jaar na het behalen van de certificering Basis op Orde vindt er een waarderende visitatie plaats door een collega organisatie uit het lerend netwerk van Kwaliteit@Woonzorg. Het jaar daarop komt een externe auditor beoordelen waar we staan als organisatie, of we onze verbeterpunten hebben opgepakt en of we de beloften goed vertaald hebben naar de dagelijkse operatie. Dit is de toetsing Cirkel van Kwaliteit@. Daarna wisselen de waarderende visitatie en de Cirkel van Kwaliteit@ zich jaarlijks af.

Een jaar na het behalen van de certificering Basis op Orde vindt er een waarderende visitatie plaats door een collega organisatie uit het lerend netwerk van Kwaliteit@Woonzorg. Het jaar daarop komt een externe auditor beoordelen waar we staan als organisatie, of we onze verbeterpunten hebben opgepakt en of we de beloften goed vertaald hebben naar de dagelijkse operatie. Dit is de toetsing Cirkel van Kwaliteit@. Daarna wisselen de waarderende visitatie en de Cirkel van Kwaliteit@ zich jaarlijks af.

Alles wat we afgelopen jaar hebben ontwikkeld is afgestemd op kwaliteit@ en beleid van Het Andere Wonen

Er is een Raad van Commissarissen (RvC) die verantwoordelijk is voor het toezicht op het beleid en de koers van de organisatie, en ervoor zorgt dat de zorgkwaliteit gewaarborgd blijft.

Kwaliteitskompas Kwaliteit@





Professionals

We kunnen als organisatie alleen werken aan het verhogen van kwaliteit van bestaan voor onze bewoners als we onze professionals de ruimte geven om dagelijks te kunnen leren en ontwikkelen. Dit doen we op verschillende manieren:

- Dagelijks is er gelegenheid om met collega's te reflecteren op de dag, We gebruiken tips & Tops om dit te bespreken. Deze worden zo nodig vastgelegd in het Logboek.
- De zorgondernemer is altijd beschikbaar voor overleg tijdens haar aanwezigheid om vragen te beantwoorden; ook helpt ze regelmatig mee op de werkvloer,
- Het teamoverleg is een plek waar collega's elkaar ontmoeten en visie en beleid met elkaar bespreken.
- Eenmaal per twee maanden is er een bewonersoverleg waar persoonlijke begeleiders aan de hand van Moribus een bewoner inbrengen.
- Eenmaal per jaar is er een informeel teamuitje.
- In het jaargesprek worden de ontwikkel wensen besproken en vastgelegd.

8 Bijlage: informatiebronnen

Bewoners en hun naasten

- <https://stemgever.nl/>

Medewerkers

- <https://www.moribus.nl/>
- <https://www.roosvanleary.com/>

Netwerk/samenwerkingspartners

- <https://www.zorginzicht.nl/kwaliteitsinstrumenten/generiek-kompas-samen-werken-aan-kwaliteit-van-bestaan>

9 Bijlage: beloften aan bewoners

1	Hier voel ik mij thuis - Ik voel mij veilig en geborgen - Ik vind het hier schoon en gezellig - Ik vind de sfeer fijn
2	Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis - Mijn naasten worden gastvrij ontvangen - Mijn naasten worden gezien en gehoord - Mijn naasten krijgen persoonlijke aandacht
3	Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden - Mijn mening telt en ik kan mijn eigen gang gaan - Ik word actief betrokken bij het dagelijks leven - Ik word gezien en respectvol aangesproken
4	Ik krijg passende zorg en ondersteuning - Mijn gezondheid wordt in de gaten gehouden - Ik word op een prettige manier ondersteund - Mijn behoeften en wensen zijn bekend
5	Ik eet en drink naar wens - Mijn eten is smakelijk en verzorgd - Wij eten gezellig samen, bezoek is ook welkom - Mijn voedsel is veilig gekocht, bewaard en bereid
6	Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn - Mijn welzijn staat voorop - Mijn wensen staan centraal - Ik krijg oprechte aandacht
7	Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn - Ik word persoonlijk benaderd - Mijn wensen en voorkeuren zijn leidend - Mijn afspraken worden nagekomen
8	Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw - Ik en mijn naasten krijgen tijd en aandacht - Ik zie dagelijks vertrouwde gezichten - Ik krijg structuur, rust en regelmaat
9	De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij - Ik en mijn naasten maken zich geen zorgen en zijn gerust - De medewerkers zijn alert op mijn gezondheidsrisico's - Alle medewerkers werken goed samen, voor mijn welzijn, zorg en veiligheid
10	De organisatie is professioneel en de medewerkers werken met plezier - Ik ervaar de organisatie als transparant en aanspreekbaar - Ik ervaar werkplezier bij de medewerkers - Ik ervaar dat de medewerkers deskundig zijn op hun vakgebied

10 Bijlage: beloften aan medewerkers

1	Hier voel ik mij thuis - Ik ben tevreden over de veiligheid en hygiëne in en rondom mijn werkplek - Ik voel mij veilig en vertrouwd in mijn team - Ik ben trots om hier te mogen werken
2	Ik ervaar een balans tussen werk en thuis - Er wordt rekening gehouden met mijn behoeften en wensen in het werk - Ik voel mij gezien en gehoord - Er is respect voor persoonlijke keuzes die ik maak
3	Ik hoor erbij en vind mijn werk zinvol - Mijn mening telt en ik kan mijn werk zelf indelen - Ik word actief betrokken bij het werk en de inhoud ervan - Mijn kwaliteiten komen tot hun recht in mijn functie
4	Ik krijg passende ondersteuning en feedback - Ik ontvang voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende - Mijn gezondheid en welzijn worden in de gaten gehouden - Ik krijg feedback op een opbouwende manier waardoor ik kan groeien
5	Ik eet en drink naar wens - Er is voldoende ruimte om rustig iets te drinken tijdens mijn dienst - De maaltijden zijn gevarieerd en smakelijk bereid - Er is een prettige sfeer tijdens de maaltijden
6	Hier doe ik ertoe en kan ik mezelf zijn - Ik kan mijn werk doen op de manier die voor mij goed voelt - Ik voel mij gewaardeerd voor het werk dat ik doe - Ik ben trots op mijn geleverde werk
7	Ik maak persoonlijke afspraken over mijn inzet en wensen - Mijn werk sluit goed aan op mijn kennis en ervaring - De organisatie geeft mij voldoende ruimte bij te scholen en te ontwikkelen - De organisatie komt de met mij gemaakte afspraken na
8	Ik heb collega's om mij heen die mij kennen en ik vertrouw - In mijn team is iedereen bereid elkaar te helpen - Ik ben tevreden over de samenwerking en afspraken met mijn collega's - Er is ruimte feedback te geven en te ontvangen
9	De organisatie neemt verantwoordelijkheid voor mij - Ik heb voldoende eigen verantwoordelijkheid - Er is voor mij voldoende mogelijkheid tot overleg met mijn leidinggevende - De organisatie draagt zorg voor een goede samenwerking en fijne werksfeer
10	De organisatie is professioneel en het team werkt met plezier - De organisatie houdt mij goed op de hoogte van ontwikkelingen - De organisatie bewaakt de deskundigheid van het team - Ik ervaar dat zowel ik als mijn collega's met plezier werken

