



Kwaliteitsbeeld generiek kompas 2025

Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@

Inhoud

1	Voorwoord	3
2	Profiel van Nieuw Vogelesang	4
2.1	Wie zijn wij	4
2.2	Voor wie willen wij er zijn	4
2.3	Wat is onze visie en missie.....	4
2.4	Hoe is zeggenschap geregeld in onze organisatie.....	5
3	Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@.....	6
3.1	Kwaliteit@	6
3.2	Kwaliteit van bestaan	7
3.3	De 10 beloften aan onze bewoners en/of cliënten	8
3.4	De 10 beloften aan onze medewerkers	9
4	De beloften in de praktijk	10
4.1	Hier voel ik mij thuis.....	10
4.2	Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis.....	11
4.3	Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden	12
4.4	Ik krijg passende zorg en ondersteuning	13
4.5	Ik eet en drink naar wens.....	14
4.6	Hier doe ik ertoe en mag ik mijzelf zijn	15
4.7	Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn	16
4.8	Ik heb medewerkers om mij heen die ik ken en die ik vertrouw	17
4.9	Medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij	18
4.10	De medewerkers zijn professioneel en werken met plezier	19
5	Waarderingen	21
5.1	Bewoners en hun naasten.....	21
5.2	Medewerkers	22
6	Reflectie op de bouwstenen	23
6.1	Het kennen van de bewoners	23
6.2	Het bouwen van netwerken.....	23
6.3	Het werk organiseren.....	24
6.4	Leren en ontwikkelen.....	26
7	Bijlage: informatiebronnen.....	27
7.1	Bewoners en hun naasten.....	27
7.2	Medewerkers	29
8	Bijlage: beloften aan bewoners/cliënten.....	31
9	Bijlage: beloften aan medewerkers	33

1 Voorwoord

Voor u ligt het Kwaliteitsbeeld 2025 van **Nieuw Vogelesang** waarin we u meenemen langs een aantal onderwerpen om aan te geven op welke wijze het team van medewerkers en de organisatie in 2024 bewust bezig is geweest met samenwerken aan kwaliteit van bestaan. We kijken terug op het afgelopen jaar, reflecteren en kijken vooruit naar het jaar 2025.

Een belangrijke pijler onder het kwaliteitsbeleid van **Nieuw Vogelesang** 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 we dit doen met behulp van 10 beloften aan onze bewoners
- En 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 van **Nieuw Vogelesang**. De totstandkoming van dit kwaliteitsbeeld is beschreven door de directie van Nieuw Vogelesang.

Edith en Gerrit aartsen
21-01-2025

2 Profiel van Nieuw Vogelesang

2.1 Wie zijn wij

Op Nieuw Vogelesang wordt wonen en zorg vertaald naar een kleinschalige setting. Voor onze bewoners geldt dat een gehele zelfstandigheid rondom wonen vaak niet haalbaar meer is. Hierbij ligt een zorg gerelateerde hulpvraag ten grondslag. Kwaliteit van leven staat bij Nieuw Vogelesang voorop. Daarbij sluiten wij aan bij het ritme van de bewoners omdat regie van eigen leven centraal staat. Waar nodig ontvangt de bewoner dagelijks begeleiding, verzorging en/of verpleging.

2.2 Voor wie willen wij er zijn

Nieuw Vogelesang is een huis waar kwetsbare ouderen met elkaar een goede oude dag kunnen beleven. Wij staan klaar voor mensen met een psychisch geriatrische aandoening en voor mensen met somatische aandoeningen

2.3 Wat is onze visie en missie

Nieuw Vogelesang hanteert de kernwaarden: **Vreugde, Vrijheid en Verbinding.**

Vreugde: omdat een zinvolle dag vreugde geeft aan bewoners en aan medewerkers. Vreugde is een van die emoties die ons het beste laat voelen. Het is een positieve emotie die bij iedereen hoog aangeschreven staat.

Vrijheid: is de essentie om niet te worden gehinderd om wat te zeggen maar vooral ook dat je mag zijn wie je bent.

Verbinding: is de energie die ontstaat tussen mensen wanneer zij zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen, kunnen geven en ontvangen zonder oordeel en steun en zo kracht ontleen aan de relatie.

Nieuw Vogelesang is een open locatie, dat wil zeggen, deuren gaan niet op slot om mensen tegen hun wil in vast te houden. Wij zijn van mening dat het op slot doen van deuren, vanuit het perspectief dat dit de manier is om iemand veiligheid te waarborgen, averechts werkt. Op Nieuw Vogelesang zijn wij van mening dat een andere manier van denken, creatief zijn in het bedenken van oplossingen en voorlichting geven aan naasten en/of familie van een dementerende bewoner, sleutels kunnen zijn om vrijheidsbeperking te voorkomen. Wij zijn van mening dat onbegrepen gedrag ook vaak te herleiden is aan processen om de bewoner heen die niet goed van de grond komen. Vaak betreft het meerdere partijen die door een verschil in visie, normen en waarden, er met elkaar niet goed uitkomen. Dit resulteert vaak in een bewoner die zich vervolgens niet gewenst gedraagt.

2.4 Hoe is zeggenschap geregeld in onze organisatie

Voor onze medewerkers hebben wij elk kwartaal een werkoverleg.

Er is dagelijks mondeling contact waar besproken wordt waar verbeterpunten zijn. Wat gaat goed/wat gaat minder goed? Er is budget om naar eigen inzicht en in samenspraak met leidinggevende eea aan producten en/of diensten aan te schaffen.

Opleidingswensen worden sterk in kaart gebracht.

Bewoners kunnen deelnemen aan het driewekelijks kringgesprek. Hier worden diverse zaken die voor de bewoners van belang zijn op laagdrempelig niveau besproken. Wanneer nodig wordt punten uit het kringgesprek gedeeld met leidinggevende om actie op te ondernemen. Gastdames vragen wekelijks uit bij de bewoners welke wensen er bestaan rondom het menu, zodat zij daarop kunnen participeren.

In het jaar 2025 willen wij ons weer opnieuw hard gaan maken voor een familie commissie. Tot op heden is het ons niet gelukt om familie hiervoor te enthousiasmeren.

3 Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@

3.1 Kwaliteit@

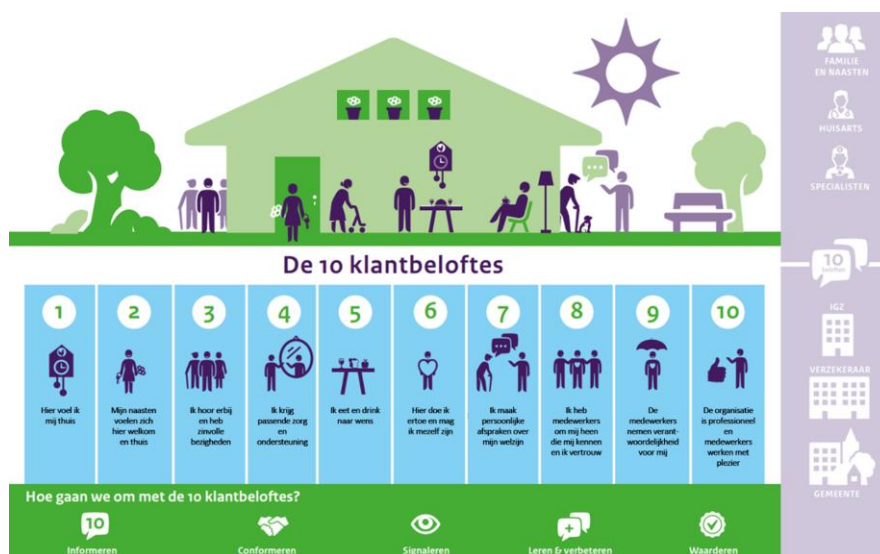
Kwaliteit@ is een krachtige methode voor zorgorganisaties die hun kwaliteit op een pragmatische wijze zichtbaar en aantoonbaar willen maken, waarbij het welzijn van de bewoner en/of cliënt voorop staat. Door heldere beloften vooraf is voor iedereen duidelijk wat men kan verwachten en wat er van hen verwacht 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 Nieuw Vogelesang bij aan:

- Kwaliteit van bestaan staat centraal en men weet wat ze mogen verwachten
- Toepassen en borgen van het generieke 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

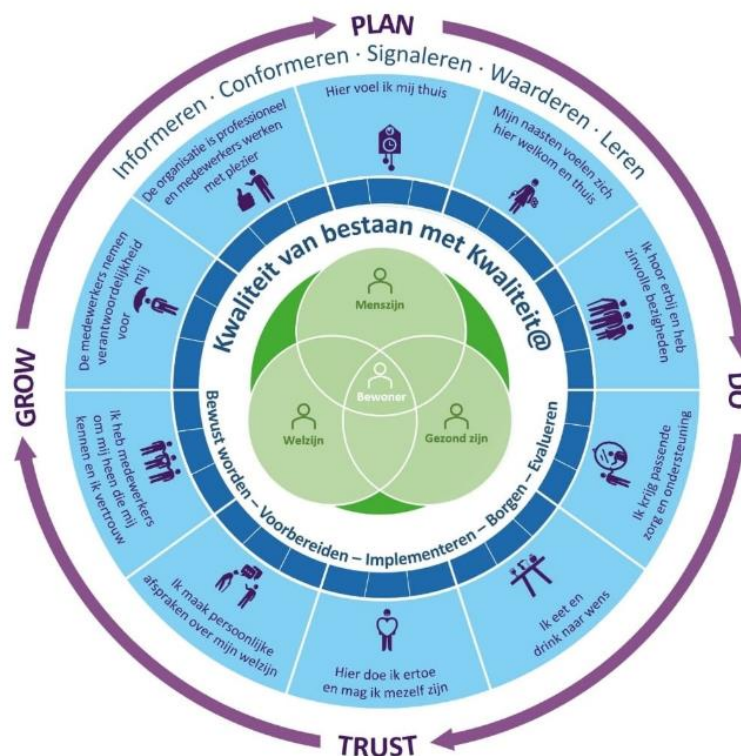
Meer informatie over Kwaliteit@ en de 10 beloften treft u aan op www.welzijnde zorg.nl



3.2 Kwaliteit van bestaan

Kwaliteit@ geeft invulling aan kwaliteit van bestaan door de focus op het menszijn, welzijn en gezond zijn van de individuele bewoner en/of cliënt. Menszijn gaat over oprechte aandacht en het voeren van het goede 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 en/of cliënt. Dit doen wij vanuit de Plan Do Trust Grow-cyclus waarin vertrouwen in ons team het vertrekpunt is.

3.3 De 10 beloften aan onze bewoners en/of cliënten

Woonzorg:

Kwaliteit
in  Huis

Beloften (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



3.4 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 iedereen werkt met plezier samen



4 De beloften in de praktijk

4.1 Hier voel ik mij thuis

- Ik voel mij veilig, mijn grenzen worden niet overschreden (lichamelijk en psychisch)
- Ik mag mijzelf zijn, er is respect voor elkaar (verzorgers en bewoners)
- De mensen die mij verzorgen kunnen goed invoelen, luisteren naar mij en respecteren mijn behoeften

Randvoorwaarden:

Bij de bouw van Nieuw Vogelesang hebben wij goed gekeken hoe wij een veilige omgeving voor de kwetsbare oudere konden creëren waar men zich thuis kan voelen. Dit komt onder andere tot uitdrukking in de ruime huiskamer en algemene ruimte; ieder met een eigen uitstraling en sfeer, zodat men zelf kan kiezen waar men zich prettig voelt. In de huiskamer zijn altijd verse bloemen, verschillende kranten, tijdschriften en spelletjes te vinden. En de koffie staat altijd klaar. In de huiskamer zijn medewerkers aanwezig om het u gedurende de dag naar de zin te maken. Wekelijks maken de medewerkers uw appartement/ studio schoon en ook dagelijks zijn zij aanwezig om uw sanitair, badkamer en de gezamenlijke ruimten schoon en fris te houden.



Resultaten 2024:

Alle verzorgenden en verpleegkundige bezitten hun BHV certificaat. Daarbij ook een huishoudelijk medewerker, een gastdame en de directie.

Wij leggen de focus op een gedeelde huishouding, we doen het samen. Bewoners worden uitgenodigd om een steentje bij te dragen aan kleine huishoudelijke taakjes. Dit is overigens geen verplichting.

In 2024 hebben wij met elkaar besloten om andere werkjasjes te gaan dragen. De witte jasjes gaven een medisch uiterlijk, Wij wilden ons meer toespitsen op een huiselijke look. Wij hebben met elkaar gekozen voor marineblauw en petrol kleurige jasjes.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2025:

Lift moet een upgrade krijgen. Dit staat gepland voor 2025. In 2025 wordt er een koelcel geïnstalleerd. Wij merken dat koelkasten niet efficiënt zijn voor een grote groep bewoners.

4.2 Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis

- Mijn naasten zijn betrokken bij mijn leven en ik bij hen
- De medewerkers weten wie belangrijk voor mij zijn
- Mijn naasten voelen zich gezien en gehoord

Randvoorwaarden:

Op Nieuw Vogelesang willen wij persoonlijk in contact staan met naaste familie en vrienden van de bewoners. In de meeste gevallen zijn naaste familieleden ook mantelzorger geweest en hebben vaak een grote druk ervaren in de zorg van hun geliefde. Op Nieuw Vogelesang willen wij hen hun oude rol weer teruggeven. Gewoon gezellig bij ouder op de koffie en niet meer bezig zijn met alles wat er voor hun ouder geregeld moet worden. Wij nodigen familie uit om vooral via de terrasdeur naar binnen te komen i.p.v. de voordeur te gebruiken. Voel je thuis wanneer je bij jouw ouder op bezoek komt.

Resultaten in 2024:

Familie ontvangt uitnodigingen voor een gezellig samenzijn op feestelijke momenten en bij entertainment. Jaarlijks organiseert Nieuw Vogelesang een familiedag waar wij met elkaar genieten van een hapje en een drankje, muziek, een maaltijd en de verbinding met elkaar. Participatie is wat toegenomen wat wij terugzien in lichte tuinwerkzaamheden en aankleding bij seizoensfeesten.

Verbeterpunten 2025:

Wij willen een familie- commissie oprichten op Nieuw Vogelesang. Echter is het geen makkelijke opgave om familie hier enthousiast voor te maken. Tot op heden is dat nog niet gelukt.



4.3 Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden

- Ik maak deel uit van een huishouden waarbij er rekening wordt gehouden met wat ik nog wel kan
- Er is ruimte voor mijn persoonlijke interesses en uitdaging voor nieuwe activiteiten
- Ik heb mijn eigen plek binnen de leefeenheid waarbij ik mij kan terugtrekken of juist het samen zijn met anderen kan beleven wanneer ik dat wens

Randvoorwaarden:

Wij passen ons aan uw wensen en mogelijkheden aan. Daarom gaan wij regelmatig met de bewoner in gesprek om te weten wat men fijn vindt.

Hoe laat staat u graag op?

Wat ervaart u als fijne bezigheden?

Aan welke activiteiten neemt u graag deel?

Hoe wenst u aangesproken te worden?

Wij leggen dit voor de bewoner vast zodat alle medewerkers hiervan op de hoogte zijn.

Nieuw Vogelesang biedt leuke en aansprekende activiteiten waar wij de bewoner en de familie van harte voor uitnodigen om aan deel te nemen. Alles mag en niets moet!

Daarbij voeren wij met elkaar een gezamenlijke huishouding zodat wij met elkaar een zinvolle dag beleven.



Resultaten 2024:

Bewoners ervaren een fijne dag en denken mee in hetgeen zij voor elkaar kunnen betekenen. In het jaar 2024 hebben wij een andere activiteitenbegeleider aangetrokken die afgestudeerd beeldend therapeut is. Dit ervaren de bewoners als erg positief. Hierbij komt niet alleen de creativiteit tot uiting maar ook diepgang en onderliggende emoties.

Verbeterpunten 2025:

Uitbreiding van de activiteiten door middel van meer dagdelen en meer hulp en ondersteuning bij de activiteiten door vrijwilligers/familie.

4.4 Ik krijg passende zorg en ondersteuning

- Ik ervaar ruimte om aan te geven wat ik wel wil en wat ik niet wil, elke dag
- Medewerkers hebben nauw contact met mijn huisarts en denken mee in oplossingen
- Ik heb inspraak in het multidisciplinair overleg en ik kan mijn dossier inzien als ik dat wens.

Randvoorwaarden:

De gezondheid van de bewoners maakt extra aandacht en ondersteuning noodzakelijk. Nieuw Vogelesang heeft een vast, vertrouwd en deskundig team van medewerkers die dagelijks liefdevol de bewoners verzorgen en de gezondheid in de gaten houdt. De benodigde en gewenste begeleiding en ondersteuning leggen we vast zodat alle medewerkers hiervan op de hoogte zijn. Wanneer nodig hebben wij contact met de huisarts die de bewoner ook goed kent. Dit maakt de lijnen kort. Ook zijn er goede contacten met onder andere een fysiotherapeut, ergotherapeut, wondverpleegkundige, SOG arts en psycholoog.

Twee keer per jaar wordt de bewoner besproken tijdens een MDO (multidisciplinair overleg) waarbij de bewoner volledig betrokken zal worden. De afspraken en wensen worden vastgelegd in het zorgleefplan.



Resultaten 2024:

Op Nieuw Vogelesang hebben wij in 2024 veel nieuwe vaste gezichten weten aan te trekken. Een team ingericht met alleen maar vaste medewerkers geeft een vertrouwd beeld bij de bewoner, hun familie en naar andere betrokken disciplines. Wij hebben mensen gevonden die zich kunnen vinden in hetgeen Nieuw Vogelesang elke dag wil uitdragen. Deze mensen delen een groot gevoel van verantwoordelijkheid en houden zich dagelijks bezig met de kwaliteit van zorg.

Verbeterpunten 2025:

Door krapte op de arbeidsmarkt merken wij dat de samenwerking met andere disciplines soms wat stroef verloopt. Zo is een SOG arts niet altijd in de gelegenheid om zich over een casus te buigen vanwege een zeer drukke agenda en een tekort aan collega's. Ons verbeterpunt is om vanaf 2025 2 x per jaar een MDO te hebben met de betrokken SOG arts. Dit punt staat op de agenda van Nieuw Vogelesang om met stichting Quarijn te evalueren.

4.5 Ik eet en drink naar wens

- Ik denk mee en draag ideeën/ wensen aan in het menu en ik word betrokken bij de voorbereidingen
- Ik weet dat de maaltijden worden aangeboden in de gemeenschappelijke ruimte maar ervaar ook de vrijheid om op mijn appartement de maaltijd te gebruiken
- Er wordt rekening gehouden met mijn persoonlijke voorkeuren, dus in wat ik lekker vind, maar ook waar ik niet van geniet

Randvoorwaarden:

Dagelijks verzorgen onze gastdames het ontbijt, de lunch en het diner in samenspraak met de bewoners, waarbij zij er erg graag een feestje van maken. Uiteraard bewaken zij ook een goede balans tussen gezond én lekker. De maaltijden worden in de huiskamer aan mooi gedekte tafels met elkaar gebruikt of naar het appartement/ studio gebracht als men dat wenst. De persoonlijke voorkeuren worden vastgelegd in het zorgleefplan.

Onze gastdames zorgen ervoor dat alle levensmiddelen worden gekocht, geleverd, opgeslagen en bereid volgens de HACCP normen. Deze normen zorgen ervoor dat de voedselveiligheid gegarandeerd is.



Resultaten 2024:

In 2024 heeft Nieuw Vogelesang betrokken gastdames weten te verwerven die elke dag een heerlijke maaltijd weten te bereiden voor een groep bewoners van gemiddeld 21 mensen. Naast het klaarmaken van de maaltijden wordt er ook volop rekening gehouden met allergieën. Zo hebben wij bewoners met een gluten allergie en een koemelk allergie. Daarbij ook wensen van bewoners die liever geen vlees willen eten. Kortom voor alle bewoners is het menu geheel naar wens ingericht. Samen hebben de gastdames regelmatig overlegvormen met elkaar om het in de keuken zo duidelijk mogelijk op elkaar af te stemmen. In 2024 zijn wij overgestapt van supermarkt naar slager wat betreft het vlees. Dit was een wens van enkele bewoners.

Verbeterpunten 2025:

In 2025 wordt er een koelcel geplaatst. Nu werken wij met meerdere grote koelkasten, dit is niet overzichtelijk.

Voor ondersteuning bij de gastdames willen wij vrijwilligers werven die het leuk lijkt om betrokken te zijn bij de maaltijden van onze bewoners.

4.6 Hier doe ik ertoe en mag ik mijzelf zijn

- Mijn waarden, behoeften en voorkeuren hebben een plek in mijn leven en kan ik uitdragen
- Ik ervaar het gevoel dat er anderen zijn bij wie ik terecht kan in tijden van nood
- Mijn behoeften en mijn gedachten maken mij wie ik ben, ook als ik daarmee anders ben dan anderen. Ik ben uniek!

**Randvoorwaarden:**

In alles stellen wij het welzijn van de bewoners voorop. De dagelijkse zorg, dagbesteding en activiteiten, smakelijke maaltijden en een sfeervolle woonomgeving dragen daar in belangrijke mate aan bij. Hier kan men zijn zoals men is. Door middel van persoonlijke gesprekken zullen wij de bewoner steeds beter leren kennen en invulling kunnen geven aan zijn/haar wensen. Het team van Nieuw Vogelesang heeft de tijd om er voor de bewoner te zijn als men dat wenst of nodig heeft.

Resultaten 2024:

In 2024 hebben wij een activiteitenbegeleider in dienst genomen die de behoeften en wensen in kaart heeft gebracht van elke bewoner. Met deze informatie is een schema samengesteld waarmee wij op collectief of op individueel niveau bijdragen aan de wensen van de bewoner. Binnen de leefgroep van Nieuw Vogelesang wordt ook specifiek gekeken welke bewoners elkaar versterken en waarbij zij zich prettig voelen in de contacten onderling met elkaar. Wij zijn in 2024 gestart met kringgesprekken, geleid door een pastoraal medewerker. Deze gesprekken zijn vrijblijvend maar ook laagdrempelig, dus iedereen is welkom.

Resultaten 2024:

In 2024 hebben wij een activiteitenbegeleider in dienst genomen die de behoeften en wensen in kaart heeft gebracht van elke bewoner. Met deze informatie is een schema samengesteld waarmee wij op collectief of op individueel niveau bijdragen aan de wensen van de bewoner.

Binnen de leefgroep van Nieuw Vogelesang wordt ook specifiek gekeken welke bewoners elkaar versterken en waarbij zij zich prettig voelen in de contacten onderling met elkaar.

Wij zijn in 2024 gestart met kringgesprekken, geleid door een pastoraal medewerker. Deze gesprekken zijn vrijblijvend maar ook laagdrempelig, dus iedereen is welkom.

Verbeterpunten 2025:

Wij gaan een digitaal informatiebord aanschaffen waarop mededelingen rondom activiteiten, het menu, jarigen, entertainment, weerberichten, etc zal worden gedeeld. Wij hopen hiermee dat de planning voor de komende week meer duidelijkheid verschaft en dat onze planning ook in het oog van bezoekers valt.

Familie kan dan inspringen op dit programma en mogelijk hier en daar wat ondersteunend zijn.

4.7 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn

- Er is aandacht voor mijn lichamelijke conditie door gezonde voeding, lichaamsbeweging, voldoende nachtrust en goede medische zorg
- Er wordt tijd besteed aan het opbouwen van sterke relaties met mijn familie en groepsgenoten
- Er is aandacht voor balans in mijn privéleven, het aangaan van sociale contacten, het deelnemen aan recreatieve activiteiten en het inzetten van professionele hulp wanneer dat nodig is



Randvoorwaarden:

De wensen van de bewoners zijn leidend en staan bij ons centraal. Wij vinden het fijn om ons in de achtergrond van de bewoner te verdiepen zodat wij goed weten en begrijpen wat zijn/haar wensen zijn en wat men prettig vindt. Eén van de kernwaarden van Nieuw Vogelesang is verbinding.

Wij zetten ons iedere dag in om de bewoners veilig te laten voelen binnen de leefgroep en daarbij bieden wij aandacht voor uw directe naasten. De gemaakte afspraken willen wij ook graag nakomen.

Resultaten 2024:

Wij zijn overgestapt naar een lokale slager. Dit geheel naar wens van onze bewoners.

Wij nodigen familie uit om aanwezig te zijn bij avonden waar entertainment wordt aangeboden om met elkaar een gezellige avond te beleven.

Er zijn afspraken gemaakt met de lokale huisartsen om bewonersbesprekingen te houden en dit

met regelmaat (2 wekelijks) terug te laten keren. Hierbij wordt niet alleen de bewoners besproken die de aandacht van de huisarts nodig hebben, ook als het goed gaat met de bewoner wordt dat vermeld in deze besprekingen.

Verbeterpunten 2025:

In 2025 gaan wij een verbinding aan met een coördinerend verpleegkundige. Dit is een functie die binnen de muren van Nieuw Vogelesang nog wel wat handen en voeten moet krijgen maar waarbij wij inhoudelijk inzoomen op kwaliteit van zorg, waar liggen behoeften die om invulling vragen, en op welke manier kunnen wij ons versterken/verbeteren.

Voor sommige bewoners is het lastig om een goede invulling van de dag te geven. Dit omdat de bewoner bijvoorbeeld niet meer praat of niet meer aangeeft wat hij/zij graag wil. Voor deze bewoners willen wij ook in kaart gaan brengen waar behoefte aan gegeven kan worden. Hiervoor willen wij de activiteitenbegeleider inzetten waarbij er meer aandacht komt voor zintuiglijke activiteiten.

4.8 Ik heb medewerkers om mij heen die ik ken en die ik vertrouw

- Medewerkers staan open voor mijn emoties, houding en motivatie en zij begrijpen wat voor impact hun handelen en gedrag op mij kunnen hebben
- Ik ben overtuigd dat mij hulp wordt geboden wanneer iets mij niet lukt
- Ik voel mij veilig, begrepen en gehoord



Randvoorwaarden:

Nieuw Vogelesang werkt met een vast team van betrokken en deskundige medewerkers. Enerzijds zodat wij de bewoners goed leren kennen en anderzijds omdat het voor de bewoners prettig is om vertrouwde gezichten om hen heen te hebben.

Op elk moment van de dag zijn er voldoende medewerkers aanwezig om tijd en aandacht te geven. Hierdoor ervaren onze medewerkers binnen Nieuw Vogelesang doorgaans geen werkdruk en kunnen zij hun werkzaamheden met veel plezier en toewijding uitvoeren. Vaste vertrouwde gezichten, korte lijntjes, goede sfeer, betrokkenheid zijn onder andere de ingrediënten die binnen ons team een grote rol spelen. Wij kennen de bewoners, de bewoners kennen ons.

Resultaten 2024:

Wij hebben in 2024 veel energie gestoken in het verwerven van nieuwe collega's. Vanuit onze visie willen wij alleen maar vaste gezichten in ons team om de bewoners een gevoel van veiligheid te geven. Wij hebben daarbij ook de bewoners betrokken bij de samenstelling van ons team. Wij vinden dat onze kernwaarden Vreugde, Vrijheid en Verbinding ook gevoeld moet worden bij onze medewerkers. Wij streven naar een groot gevoel van veiligheid voor iedereen die betrokken is bij Nieuw Vogelesang. 2024 is voor ons een mooi jaar geweest waarbij wij 6 verzorgenden, 1 huishoudelijke medewerker, 1 helpende en 2 gastdames aan ons hebben verbonden. Samen met betrokken vrijwilligers hebben wij wat kunnen uitbreiden op gebied van activiteiten, uitvoeren van klusjes, tuinwerkzaamheden.

Verbeterpunten 2025:

Voor 2025 geldt dat wij ons blijven inzetten naar het vinden van nieuwe collega's die goed binnen ons team passen. Daar komt bij dat wij per februari 2025 gaan starten met de inzet van een coördinerend verpleegkundige. Ook in het werven van vrijwilligers gaan wij ons in 2025 voor inzetten.

4.9 Medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij

- Er zijn duidelijke afspraken over de verschillende rollen en werkzaamheden van de medewerkers die betrokken zijn bij mijn zorgbehoeften en wensen
- Mijn privacy is gewaarborgd
- Beslissingen over mij worden weloverwogen genomen en altijd in samenspraak met mij



Randvoorwaarden:

De bewoners en hun naasten kunnen erop vertrouwen dat het team de verantwoordelijkheid neemt voor het welzijn zonder de regie van de bewoners over te nemen. Dagelijks observeren zij hoe het met de bewoner gaat en stemmen eventuele ontwikkelingen zorgvuldig af met de bewoner en hun naasten. Daarbij is de privacy ten alle tijde gewaarborgd. Wij hebben de verantwoordelijkheden aan onze medewerkers op de werkvloer gegeven. Als dagelijkse professional weten zij het allerbeste waarmee zij de bewoners optimaal kunnen helpen. Dit altijd in samenspraak met de bewoner.

Resultaten 2024:

2024 is een mooi jaar geweest voor mooie ontwikkelingen binnen ons team. Als werkgever willen wij uitdragen dat wij de verbondenheid met elkaar zeer waarderen en dat wij elkaars kwaliteiten optimaal willen benutten. Daarbij kijken wij, samen met de medewerker, waar behoeften liggen, waar mogelijkheden zijn en hoe wij daarin kunnen groeien. Dit geeft de medewerkers eigenaarschap voor hetgeen zij zich goed bij voelen en verantwoordelijkheid voor willen nemen. Dit uit zich in een samenwerking binnen ons team waarin eenieder zich gezien en gehoord voelt en een groot gevoel van veiligheid ervaart. Daar zijn wij trots op.

Verbeterpunten 2025:

Ook in 2025 zullen wij blijven investeren in een goede vibe binnen ons team. Dat betekent dat wij met potentiële nieuwe medewerkers alleen een verbinding aan zullen gaan waarbij er geen onderbuikgevoelens worden ervaren. Wij gaan alleen een verbinding aan waarbij bij alle betrokken partijen een groot enthousiasme wordt ervaren.

Wij willen ons bij de medewerkers nog meer gaan richten op de vraag, waar kunnen wij jou blij mee maken, hoe wil jij je bij ons verder ontwikkelen en wat heb jij daarbij nodig? Wij ondersteunen de medewerkers met trainingen en scholingen op locatie of middels E-learning. Op 22 januari gaan wij de medewerkers ondersteunen met het platform Skillstown. Een platform waarbij E-learningen, toegespitst op het gebied van zorg, kunnen worden gevolgd en waarbij accreditatiepunten te behalen zijn.

4.10 De medewerkers zijn professioneel en werken met plezier

- Ik ervaar dat er gebruik wordt gemaakt van elkaars kwaliteiten
- Ik ervaar dat medewerkers innovatief zijn
- Ik ervaar dat medewerkers denken en handelen in mogelijkheden



Randvoorwaarden:

Wij hechten belang aan de professionaliteit van onze organisatie en onze medewerkers. Daarom wordt er veel tijd en aandacht besteed aan deskundigheid en het leren op een ieders vakgebied. Ook onderling wordt er veel van elkaar geleerd. We willen het immers altijd weer graag beter doen. Dit streven naar verbetering in ons werk, anders durven denken en uitproberen, zorgt ervoor dat onze bewoners en hun naasten zich nog beter bij ons thuis voelen. Daarbij dat de medewerkers met nog meer plezier hun werk voor u kunnen uitvoeren.

Resultaten 2024:

In 2024 zijn wij veel verbindingen aangegaan met zorgprofessionals die zich kunnen vinden in onze visie. Wij zijn een jong team waarbij de medewerkers geselecteerd zijn op het aangaan van een mooie samenwerking met elkaar waarbij

wij ons met elkaar bewust zijn dat wij allen verantwoordelijk zijn voor de cultuur waaraan wij met elkaar aan het bouwen zijn. Dit levert mooie momenten op. Momenten die wij met elkaar beleven als een hechte verbinding met elkaar. Dit horen wij dan ook veelvuldig terug van onze bewoners, hun familie en van de medewerkers zelf.

Verbeterpunten 2025:

In 2025 willen wij ons gaan richten op het profiel van de verpleegkundige binnen ons team passend is. Voor een aantal verzorgenden geldt, zo blijkt tijdens hun POP gesprekken, dat zij interesse hebben voor een opleiding tot verpleegkundige. Wij willen in dit onderzoek een antwoord gaan vinden op de vragen:

- Hoe ziet het profiel van de verpleegkundige op Nieuw Vogelesang eruit en hoe verschilt dat met het profiel van de verzorgende?
- Hoe verschilt het profiel van de verpleegkundige met de coördinerend verpleegkundige?
- Is er op Nieuw Vogelesang ruimte om de verpleegkundige te implementeren?
- Zijn er, of komen op Nieuw Vogelesang, in de toekomst complexe zorgvragen die op verpleegkundig niveau benaderd moeten worden?
- Is er ruimte voor specialisatie op verpleegkundig niveau en sluit dit aan bij de (te verwachten) zorgvragen die een zekere expertise verlangen?

5 Waarderingen

5.1 Bewoners en hun naasten

In 2024 hebben wij een klanttevredenheidsmeting gedaan onder (naasten van de) bewoners op basis van de 10 beloften.

De respons was 40%

Uitkomsten van het cliënttevredenheidsonderzoek, zie bijlage

Verbeterpunten waren:

- Ideeën voor het menu met bewoners nog meer bespreken en bewoners eventueel mee laten helpen bij de voorbereidingen
- Verandering van Coördinerend verzorgende tijdig aangeven
- Activiteiten nog wat meer op maat
- Meer betrokkenheid van de bewoner bij huishoudelijke taakjes

Daarnaast hebben 2 bewoners in 2024 hun waardering op Zorgkaart Nederland achtergelaten [Waarderingen over Nieuw Vogelesang in Leersum](#)

De gemiddelde totaalscore was: 9.6

Reflectie hierop: Wij zijn trots op dit mooie cijfer.

Verbeterpunten voor 2025: Wij willen meer aandacht schenken aan bewoners en hun naasten om Zorgkaart Nederland in te vullen.

Wij hebben een activiteitenbegeleider aangenomen om de wensen en behoeften meer in kaart te brengen en op in te spelen.

In 2025 zijn er t.o.v. 2024 meer verzorgenden in dienst en start er per 1-2-2025 een coördinerend verpleegkundige. Op deze manier denken wij dat de kwaliteit van zorg nog beter kan worden gegarandeerd.

5.2 Medewerkers

In 2024 hebben wij een medewerkerstevredenheidsmeting uitgevoerd op basis van de 10 medewerkers beloften.

De respons was 85%. De belangrijkste uitkomsten zijn:

- meer afstemming bij ontwikkelingen
- meer feedback op de werkvloer

Reflectie hierop: In 2024 hebben wij nieuwe mensen tot ons aan weten te trekken maar zijn er ook medewerkers verder gaan kijken omdat zij bijvoorbeeld meer uren wilden werken. Wij zijn erg blij met de veranderingen die het met zich mee heeft gebracht. Sinds de opening van Nieuw Vogelesang hebben wij nu een team dat erg verbonden is met elkaar. Men staat voor elkaar klaar en men gaat met plezier naar het werk. Men zet zich in voor de bewoners en er wordt in oplossingen gedacht. Dit horen wij ook terug van de bewoners en van hun familie.

Verbeterpunten voor 2025:

Wij gaan binnen ons team veel aandacht vragen voor cultuur en gevoel van veiligheid. Wij horen zeer positieve geluiden van onze medewerkers en willen hen een veilige haven bieden. Wij luisteren naar hun wensen en geven hen eigenaarschap in hetgeen passend is bij hun kwaliteiten. Onze waardering is groot en laten wij blijken met complimenten, dag van de zorg, tijdens pop gesprekken, feestdagen en teamuitjes. Voor onze medewerkers is een opleidingsplan voor 2025 samengesteld. Dit voor zowel de individuele medewerker als collectief. Wij willen ons nog meer gaan openstellen voor gesprekken tussen door. Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers zich gezien en gehoord voelen. Wij willen zoveel mogelijk transparant zijn op de werkvloer maar ook daarbuiten.

6 Reflectie op de bouwstenen

6.1 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.

6.2 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 kwaliteitsgemeenschap Kwaliteit@Woonzorg.

Netwerken rondom bewoners

We betrekken als vanzelfsprekend het sociale netwerk van bewoners bij onze organisatie. Niet voor niets is onze tweede belofte 'Ook naasten voelen zich 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 een contactverzorgenden, gastdames en activiteitenbegeleider

Daarnaast werken wij met vrijwilligers en koppelen hen aan bewoners waarmee een goede klik is.

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:

- Stichting Quarijn
- Paramedisch praktijk Helix
- Thuiszorgorganisatie Sante Partners
- Pedicurepraktijk Calluna
- Kapster Danielle Blankestijn
- Apotheek de Drie Lelien
- Huisartsen praktijken in Leersum, Amerongen en Langbroek

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

De samenwerking met bovenstaande organisaties is in het afgelopen jaar prettig verlopen. Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:
Duidelijke afspraken maken met apotheek de Drie Lelien. Samenwerking vereist wat aandacht.

Organisatie netwerk

Nieuw Vogelesang is lid van Coöperatie Boer en Zorg die de zorginkoop op zich neemt wat maakt dat Nieuw Vogelesang onderaannemer is en daarbij is Nieuw Vogelesang lid van de kwaliteitsgemeenschap Kwaliteit@Woonzorg. Wij participeren in inspiratiegroepen en als lid/ ambassadeur brengen en halen we kennis en ervaring binnen dit lerend netwerk.

6.3 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 de specialist ouderengeneeskunde. 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 fysiotherapeut verloopt erg prettig. We hebben regelmatig overleg in wisselende samenstelling met betrekking tot een bewoner. Eenmaal per maand is er een moreel beraad waar we zo nodig externe professionals vragen aan te schuiven.

Wat valt op in de huidige bewonersgroep, wat hebben ze nodig, hoe is ons team daarop afgestemd, hoe stellen wij dat vast?

Wij merken dat de cognitieve achteruitgang bij verschillende bewoners parten gaat spelen. Dit leidt ertoe dat er meer focus gebracht wordt naar de gebieden troost en comfort. Dit vereist een omdenken bij de medewerkers. Wij hebben een training in 2025 gepland waarbij wij meer inzicht willen verschaffen in de belevingswereld van de bewoners en hoe hiermee om te gaan.

profiel	aantal medewerkers	aantal uren	aantal FTE
Huishoudelijke dienst	2	33	0.92
Gastdames	4	77	2.14
Activiteitenbegeleider	1	16	0.44
ADL Assistent	1	24	0.67
Helpende	3	56	1.56
Verzorgende	9	246	6.83
Verpleegkundige	1	28	0.78

Deskundigheidsbevordering

Elk kalenderjaar wordt een scholingsplanner gepresenteerd. In deze planning worden scholingen/trainingen opgenomen naargelang de behoefte onder de medewerkers en (op)nieuw te verwerven inzichten. Dit op individueel en op groepsniveau.

Er gaat vanaf januari 2025 gebruikgemaakt worden van een E-learning platform waarbij alle medewerkers trainingen kunnen vinden die zij kunnen volgen vanuit hun persoonlijke interesses als ook vanuit hun professionaliteit, hun bevoegdheden en bekwaamheden.

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 9).

Onderwerpen die in het afgelopen jaar besproken zijn:

- keuze bij selectie werkjassen
- wat heeft huishouding nodig om goed te kunnen werken?
- gastdames hebben inspraak gehad in het uitbreiden naar meer uren
- extra aanschaf thermometer bij uitvoering HACCP
- meer cursusaanbod

Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

- meer werkoverleg bij de gastdames, liefst fysiek en minder digitaal
- enkele medewerkers willen zich meer richten op welzijn
- betere verdeling van de schoon te maken attributen in de keuken
- inschakeling voor extra uren voor niet dagelijkse schoonmaakwerkzaamheden
- meer laptops

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.

Bewoners

Komend jaar gaan wij wederom aandacht vragen voor het opzetten van een familie commissie. Vooralsnog is hiervoor nog geen animo geweest.

Wel zijn de lijntjes op de werkvloer dusdanig kort dat familie ons goed weet te vinden. Wij kunnen snel inspelen op situaties die om een oplossing vragen.

Onderwerpen die in het afgelopen jaar besproken zijn:

Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

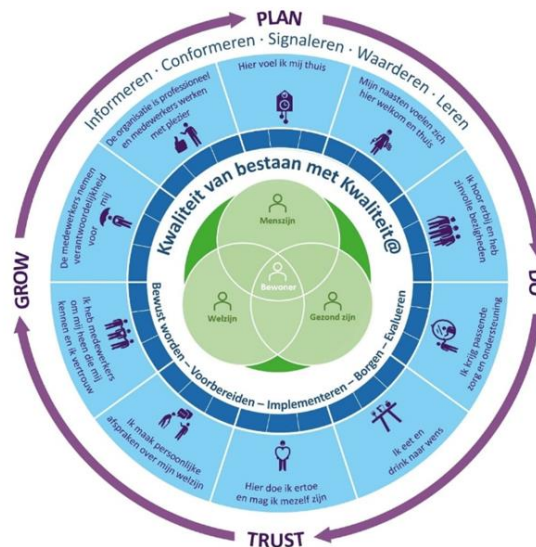
- oprichten van een familie commissie.

6.4 Leren en ontwikkelen

Binnen het kwaliteitsmanagementsysteem Kwaliteit@ heeft het leren en ontwikkelen een belangrijke plek welke 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.

Daarnaast werken we ook met een intern auditplan om gedurende het jaar om onszelf op een aantal onderwerpen vanuit de Basis op Orde en de Cirkel van Kwaliteit@ te toetsen. De verbeterpunten die hieruit naar voren komen bespreken en bewaken we in het teamoverleg. Daarnaast leren we vanuit de MIC en/of MIM meldingen door ze ook in het teamoverleg te bespreken.

Kwaliteitskompas Kwaliteit@



7 Bijlage: informatiebronnen

7.1 Bewoners en hun naasten

- Uitkomsten CTO

Klanttevredenheidsonderzoek 2024

Hier voel ik mij thuis. **Uitkomst 8.2**

Hier voel ik mij verbonden met anderen. **Uitkomst 7.9**

Hier kan ik mezelf zijn en voel ik mij gewaardeerd. **Uitkomst 8.0**

Hier voel ik mij veilig en vertrouwd. **Uitkomst 8.6**

Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis. **Uitkomst 8.7**

Mijn naasten zijn betrokken bij mijn leven en ik bij hen. **Uitkomst 8.6**

De medewerkers weten wie belangrijk voor mij zijn. **Uitkomst 8.9**

Mijn naasten voelen zich gezien en gehoord. **Uitkomst 8.6**

Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden. **Uitkomst 8.0**

Ik maak deel uit van een huishouden waarbij er rekening wordt gehouden met wat ik nog wel kan. **Uitkomst 7.9**

Er is ruimte voor mijn persoonlijke interesses en uitdaging voor nieuwe activiteiten.

Uitkomst 7.9

Ik heb mijn eigen plek binnen de leefeenheid waarbij ik mij kan terugtrekken of juist het samen zijn met anderen kan beleven wanneer ik dat wens. **Uitkomst 8.6**

Ik krijg passende zorg en ondersteuning. **Uitkomst 8.3**

Ik ervaar ruimte om aan te geven wat ik wel wil en wat ik niet wil, elke dag. **Uitkomst 8.3**

Medewerkers hebben nauw contact met mijn huisarts en denken mee in oplossingen.

Uitkomst 8.4

Ik heb inspraak in het multidisciplinair overleg en kan mijn dossier inzien als ik dat wens.

Uitkomst 8.3

Ik eet en drink naar wens. **Uitkomst 7.7**

Ik denk mee en draag ideeën/wensen aan in het menu en ik word betrokken bij de voorbereidingen. **Uitkomst 7.1**

Ik weet dat de maaltijden worden aangeboden in de gemeenschappelijke ruimte, maar ervaar ook de vrijheid om op mijn appartement de maaltijd te gebruiken. **Uitkomst 8.4**

Er wordt rekening gehouden met mijn persoonlijke voorkeuren, dus in wat ik lekker vind, maar ook waar ik niet van geniet. **Uitkomst 7.6**

Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn. **Uitkomst 8.3**

Mijn waarden, behoeften en voorkeuren hebben een plek in mijn leven en kan deze uitdragen. **Uitkomst 8.1**

Ik ervaar het gevoel dat er anderen zijn bij wie ik terecht kan in tijden van nood. **Uitkomst 8.3**

Mijn behoeften en mijn gedachten maken mij wie ik ben, ook als ik daarmee anders ben dan anderen. Ik ben uniek! **Uitkomst 8.4**

Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn. **Uitkomst 8.0**

Er is aandacht voor mijn lichamelijke conditie door gezonde voeding, lichaamsbeweging, voldoende nachtrust en goede medische zorg. **Uitkomst 8.0**

Er wordt tijd besteed aan het opbouwen van sterke relaties met mijn familie, vrienden, burens en groepsgenoten. **Uitkomst 7.7**

Er is aandacht voor balans in mijn privéleven, het aangaan van sociale contacten, het deelnemen aan recreatieve activiteiten en het inzetten van professionele hulp wanneer dat nodig is. **Uitkomst 8.3**

Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw. **Uitkomst 8.7**

Medewerkers staan open voor mijn emoties, houding en motivatie en zij begrijpen wat voor impact hun handelen en gedrag op mij kunnen hebben. **Uitkomst 8.6**

Ik ben overtuigd dat mij hulp wordt geboden wanneer iets mij niet lukt. **Uitkomst 8.6**

Ik voel mij veilig, begrepen en gehoord. **Uitkomst 8.9**

De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij. **Uitkomst 8.5**

Er zijn duidelijke afspraken over de verschillende rollen en werkzaamheden van de medewerkers die betrokken zijn bij mijn zorgbehoeften en wensen. **Uitkomst 8.3**

Mijn privacy is gewaarborgd. **Uitkomst 8.9**

Beslissingen over mij worden weloverwogen genomen en altijd in samenspraak met mij. **Uitkomst 8.4**

Ik ervaar dat er gebruik wordt gemaakt van elkaars kwaliteiten. **Uitkomst 8.6**

Ik ervaar dat medewerkers innovatief zijn. **Uitkomst 8.0**

Ik ervaar dat medewerkers denken en handelen in mogelijkheden. **Uitkomst 8.4**

7.2 Medewerkers

- Uitkomsten MTO

Medewerkers tevredenheidsonderzoek 2024

Hier voel ik mij thuis	8,2
Ik ben tevreden over de veiligheid en hygiëne in en rondom mijn werkplek.	8
Ik voel mij veilig en vertrouwd in mijn team.	8
Ik ben trots om hier te mogen werken.	8,6
Ik ervaar een balans tussen werk en thuis	8
Er wordt rekening gehouden met mijn behoeften en wensen in het werk.	7,8
Ik voel me gezien en gehoord.	8,2
Er is respect voor persoonlijke keuzes die ik maak.	8
Ik hoor erbij en vind mijn werk zinvol	8,3

Mijn mening telt en ik kan mijn werk zelf indelen.	8,3
Ik word actief betrokken bij het werk en de inhoud ervan.	8,4
Mijn kwaliteiten komen tot hun recht in mijn functie.	8,3
Ik krijg passende ondersteuning en feedback	7,9
Ik ontvang voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende.	8
Mijn gezondheid en welzijn worden in de gaten gehouden.	7,6
Ik krijg feedback op een opbouwende manier waardoor ik kan groeien.	8
Ik eet en drink naar wens	7,8
Er is voldoende ruimte om rustig iets te drinken tijdens mijn dienst.	7,3
De maaltijden zijn gevarieerd en smakelijk bereid.	8,4
Er is een prettige sfeer tijdens de maaltijden.	7,8
Hier doe ik ertoe en kan ik mezelf zijn	8,3
Ik kan mijn werk doen op de manier die voor mij goed voelt.	8,3
Ik voel mij gewaardeerd voor het werk dat ik doe.	8
Ik ben trots op mijn geleverde werk.	8,5
Ik maak persoonlijke afspraken over mijn inzet en wensen	8,2
Mijn werk sluit goed aan op mijn kennis en ervaring.	8,4
De organisatie geeft mij voldoende ruimte bij te scholen en te ontwikkelen.	8,4
De organisatie komt de met mij gemaakte afspraken na.	7,9
Ik heb collega's om mij heen die mij kennen en ik vertrouw	8,1
In mijn team is iedereen bereid elkaar te helpen.	8,1
Ik ben tevreden over de samenwerking en afspraken met mijn collega's.	8,1
Er is ruimte feedback te geven en te ontvangen.	8
De organisatie neemt verantwoordelijkheid voor mij	8,4
Ik heb voldoende eigen verantwoordelijkheid.	8,3
Er is voor mij voldoende mogelijkheid tot overleg met mijn leidinggevende.	8,6
De organisatie draagt zorg voor een goede samenwerking en fijne werksfeer.	8,2

De organisatie is professioneel en het team werkt met plezier	8,2
De organisatie houdt mij goed op de hoogte van ontwikkelingen.	7,8
De organisatie bewaakt de deskundigheid van het team.	8,4
Ik ervaar dat zowel ik als mijn collega's met plezier werken.	8,3

8 Bijlage: beloften aan bewoners/cliënten

Hier voel ik mij thuis - Ik voel mij veilig, mijn grenzen worden niet overschreden (lichamelijk en psychisch) - Ik mag mijzelf zijn, er is respect voor elkaar (verzorgers en bewoners) - De mensen die mij verzorgen kunnen goed invoelen, luisteren naar mij en respecteren mijn behoeften
Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis - Mijn naasten zijn betrokken bij mijn leven en ik bij hen - De medewerkers weten wie belangrijk voor mij zijn - Mijn naasten voelen zich gezien en gehoord
Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden - Ik maak deel uit van een huishouden waarbij er rekening wordt gehouden met wat ik nog wel kan - Er is ruimte voor mijn persoonlijke interesses en uitdaging voor nieuwe activiteiten - Ik heb mijn eigen plek binnen de leefeenheid waarbij ik mij kan terugtrekken of juist het samen zijn met anderen kan beleven wanneer ik dat wens
Ik krijg passende zorg en ondersteuning - Ik ervaar ruimte om aan te geven wat ik wel wil en wat ik niet wil, elke dag - Medewerkers hebben nauw contact met mijn huisarts en denken mee in oplossingen - Ik heb inspraak in het multidisciplinair overleg en ik kan mijn dossier inzien als ik dat wens.
Ik eet en drink naar wens - Ik denk mee en draag ideeën/ wensen aan in het menu en ik word betrokken bij de voorbereidingen - Ik weet dat de maaltijden worden aangeboden in de gemeenschappelijke ruimte maar ervaar ook de vrijheid om op mijn appartement de maaltijd te gebruiken - Er wordt rekening gehouden met mijn persoonlijke voorkeuren, dus in wat ik lekker vind, maar ook waar ik niet van geniet
Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn - Mijn waarden, behoeften en voorkeuren hebben een plek in mijn leven en kan ik uitdragen - Ik ervaar het gevoel dat er anderen zijn bij wie ik terecht kan in tijden van nood - Mijn behoeften en mijn gedachten maken wij wie ik ben, ook als ik daarmee anders ben dan anderen. Ik ben uniek!
Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn - Er is aandacht voor mijn lichamelijke conditie door gezonde voeding, lichaamsbeweging, voldoende nachtrust en goede medische zorg - Er wordt tijd besteed aan het opbouwen van sterke relaties met mijn familie en groepsgenoten

- Er is aandacht voor balans in mijn privéleven, het aangaan van sociale contacten, het deelnemen aan recreatieve activiteiten en het inzetten van professionele hulp wanneer dat nodig is
Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw - Medewerkers staan open voor mijn emoties, houding en motivatie en zij begrijpen wat voor impact hun handelen en gedrag op mij kunnen hebben - Ik ben overtuigd dat mij hulp wordt geboden wanneer iets mij niet lukt - Ik voel mij veilig, begrepen en gehoord
De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij - Er zijn duidelijke afspraken over de verschillende rollen en werkzaamheden van de medewerkers die betrokken zijn bij mijn zorgbehoeften en wensen - Mijn privacy is gewaarborgd - Beslissingen over mij worden weloverwogen genomen en altijd in samenspraak met mij
De organisatie is professioneel en de medewerkers werken met plezier - Ik ervaar dat er gebruik wordt gemaakt van elkaars kwaliteiten - Ik ervaar dat medewerkers innovatief zijn - Ik ervaar dat medewerkers denken en handelen in mogelijkheden

9 Bijlage: beloften aan medewerkers

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
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
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
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
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
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
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
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
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
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