

Kwaliteitsbeeld

Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@

1 Voorwoord

Voorwoord

Voor u ligt het Kwaliteitsbeeld 2025 van Het Andere Wonen Brunssum. In dit document nemen wij u mee in de wijze waarop wij in 2025 hebben gewerkt aan kwaliteit van bestaan voor onze bewoners. Wij kijken terug, reflecteren op onze ontwikkeling en formuleren onze koers voor 2026.

Een belangrijke pijler onder ons kwaliteitsbeleid blijft het werken met Kwaliteit@. De 10 beloften vormen daarbij het fundament van ons dagelijks handelen. In 2025 hebben wij deze beloften verder verdiept door het ontwikkelen van subbeloftes, waarmee wij concreter maken wat kwaliteit in gedrag en samenwerking betekent.

2025 stond in het teken van professionalisering, deskundigheidsbevordering en borging van kwaliteit. Er is stevig geïnvesteerd in scholing, procedures zijn aangescherpt en wij hebben proactief gereflecteerd op landelijke ontwikkelingen rondom medicatieveiligheid en de Wet Zorg en Dwang.

Dit kwaliteitsbeeld is in samenspraak met de bewonersraad, medewerkersmedezeggenschap en het bestuur tot stand gekomen. De Raad van Commissarissen heeft vanuit haar toezichthoudende rol gereflecteerd op samenhang, risico's en strategische koers. Samen geven wij richting aan verdere kwaliteitsontwikkeling.

Wij kijken met vertrouwen vooruit naar 2026, waarin verdere verdieping, implementatie van ONS Nedap en versterking van governance centraal staan.

PPM van der Linden
Directeur
Januari 2026

2 Inhoudsopgave

1	Voorwoord.....	2
2	Inhoudsopgave.....	3
3	Profiel van Het Andere Wonen Brunssum	5
3.1	Wie zijn wij	5
3.2	Voor wie willen wij er zijn.....	5
3.3	Wat is onze visie en missie	5
3.4	Hoe is zeggenschap geregeld in onze organisatie	5
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	9
4.4	De 10 beloften aan onze medewerkers	10
5	De beloften in de praktijk.....	11
5.1	Hier voel ik mij thuis	11
5.2	Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis	11
5.3	Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden	12
5.4	Ik krijg passende zorg en ondersteuning	12
5.5	Ik eet en drink naar wens	13
5.6	Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn.....	13
5.7	Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn	13
5.8	Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw	14
5.9	De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij.....	14
5.10	De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier	14
6	Waarderingen.....	15
6.1	Bewoners en hun naasten	15
6.2	Medewerkers	16
7	Reflectie op de bouwstenen	17
7.1	Het kennen van de bewoners	17
7.2	Het bouwen van netwerken	17
7.3	Het werk organiseren	18

7.4	Leren en ontwikkelen.....	21
8	Bijlage: informatiebronnen.....	24
8.1	Bewoners en hun naasten.....	24
8.2	Medewerkers.....	24
8.3	Netwerk/samenwerkingspartners	24
9	Bijlage: beloften aan bewoners	25
10	Bijlage: beloften aan cliënten	26
11	Bijlage: beloften aan medewerkers	27

3 Profiel van Het Andere Wonen Brunssum

3.1 Wie zijn wij

Het Andere Wonen Brunssum bestaat uit 23 appartementen geclusterd wonen aan de Dokter Meijweg in Brunssum. Wij bieden zorg en ondersteuning voor mensen met een vorm van geheugenproblematiek. Wonen in combinatie met servicegerichte dienstverlening en zorg op maat. De bewoners kunnen met of zonder partner in een volwaardig appartement in hun eigen wijk blijven wonen. Daar biedt Het Andere Wonen Brunssum diverse diensten, activiteiten en services aan die men naar eigen behoefte en onder eigen regie af kan nemen.

3.2 Voor wie willen wij er zijn

Het Andere Wonen Brunssum biedt zorg en ondersteuning aan mensen met dementie of mensen die een andere vorm van geheugenklachten ervaren in combinatie met chronische zorgvragen en daardoor niet meer (volledig) zelfstandig kunnen wonen.

3.3 Wat is onze visie en missie

Missie

Betaalbare dementiezorg ook voor mensen met een kleine beurs.

Visie Persoonlijke zorg afgestemd op de behoefte van de bewoner en in samenwerking met diens netwerk en andere professionals. Er is ruimte voor ontmoeting, ondersteuning en activiteiten in een huiselijke omgeving in een veilige en gemoedelijke sfeer.

Voor medewerkers willen we een prettige, leerzame en stimulerende werkomgeving creëren waarbij iedereen zijn of haar kwaliteiten en talenten mag gebruiken om bewoners een prettige dag te bezorgen.

Waarom moeilijk doen als het samen kan!

3.4 Hoe is zeggenschap geregeld in onze organisatie

Zeggenschap is het recht om mee te mogen beslissen. Binnen Het Andere Wonen Brunssum vinden we dat erg belangrijk. We hebben dit formeel als volgt geregeld.

Bewonersraad, zij behartigd binnen de kaders van de doelstellingen de gemeenschappelijke belangen van de bewoners. Ze zijn een onafhankelijk en zelfstandig orgaan binnen Het Andere Wonen Brunssum. Ze zijn nauw betrokken bij de

bewoners en stimuleren, betrekken bewoners bij de gang van zaken in eigen woonzorg en dienstverlening.

Medewerkersmedezeggenschap, zij behartigen de belangen van de medewerkers en worden betrokken bij beleidskeuzes die de dagelijkse beroepsuitoefening raken. Ook binnen het teamoverleg is er ruimte voor medezeggenschap en worden er onderwerpen ter discussie geagendeerd om te komen tot weloverwogen besluitvorming.

Raad van Commissarissen is verantwoordelijk voor het toezicht op het beleid van de directie en de algemene gang van zaken binnen Het Andere Wonen Brunssum. Naast de toezichthoudende functie toetst de RvC of de directie alle in aanmerking komende belangen van de bij Het Andere Wonen Brunssum betrokken belanghebbenden zorgvuldig en evenwichtig zijn afgewogen

We vinden het belangrijk dat formeel het zeggenschap goed geregeld is, echter binnen onze manier van werken past ook informeel zeggenschap. Dagelijks vinden er op diverse wijze gesprekken plaats waar ruimte is voor het ventileren van wensen, feedback of andere vormen van gevraagd of ongevraagd advies, welk we graag ter harte nemen.

3.5 Totstandkoming Kwaliteitsbeeld

Dit kwaliteitsbeeld is in samenspraak met de bewonersraad, medewerkersmedezeggenschap en het bestuur tot stand gekomen. Op basis van zowel kwantitatieve gegevens als ervaringen van bewoners, medewerkers en andere betrokkenen is gezamenlijk geëvalueerd wat goed gaat en waar verbeterkansen liggen. In dialoog zijn de uitkomsten geduid en is gereflecteerd op patronen, cultuur en ontwikkelpunten. De bewonersraad bracht het perspectief van het dagelijks wonen en leven in, de medewerkersmedezeggenschap vanuit het perspectief van arbeidsomstandigheden en werkplezier. Deze gezamenlijke reflectie heeft geleid tot een gedragen toekomstbeeld: een duidelijke stip op de horizon die richting geeft aan verdere kwaliteitsontwikkeling en die wordt vertaald naar concrete verbeteracties voor de komende periode. De raad van commissarissen werd gevraagd vanuit zijn toezichthoudende rol te reflecteren op samenhang, risico's en strategische koers.

4 Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@

4.1 Kwaliteit@

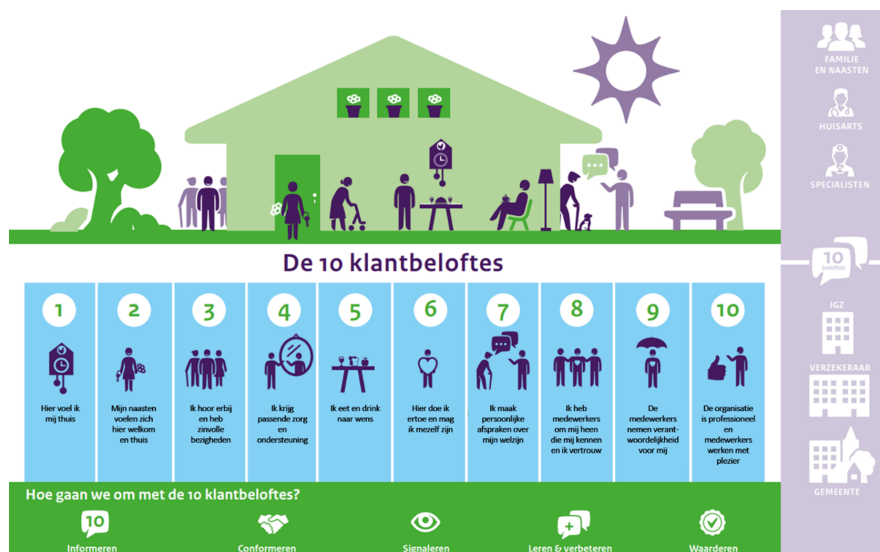
Kwaliteit@ is een krachtige methode voor zorgorganisaties die hun kwaliteit op een pragmatische wijze zichtbaar en aantoonbaar willen maken, waarbij het welzijn van de bewoner en/of cliënt vooropstaat. Door heldere beloften vooraf is voor iedereen duidelijk wat men kan verwachten en wat er van hen verwacht 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 Andere Wonen Brunssum 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

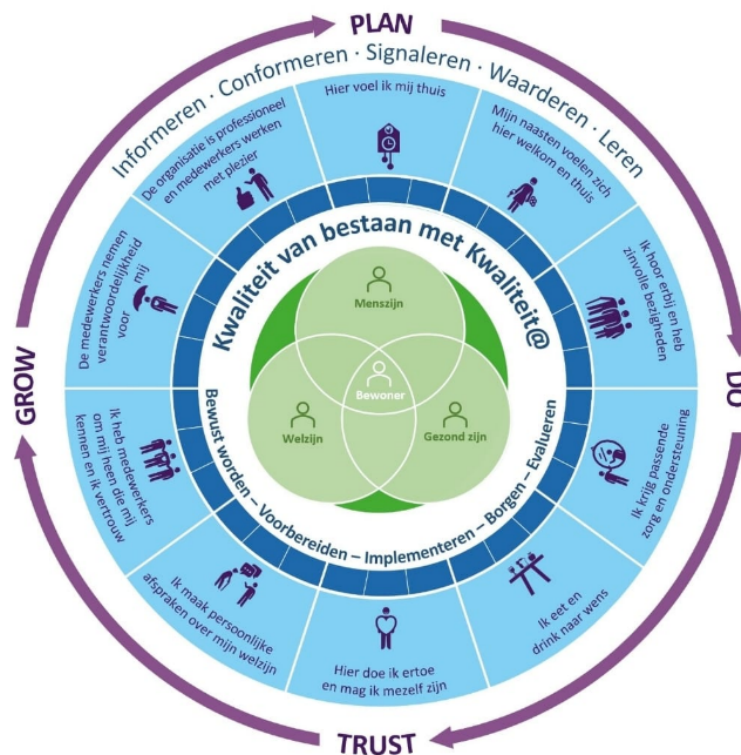
Meer informatie over Kwaliteit@ en de 10 beloften treft u aan op www.kwaliteitinhuis.nl



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 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 samen gewerkt 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.

4.3 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



15

en/

Thuiszorg:

**Kwaliteit
in  Huis**

Klantbeloften (vanuit de cliënt):

1. Ik voel mij veilig en thuis in mijn eigen huis
2. Mijn naasten voelen zich betrokken en ondersteund
3. Ik heb zinvolle bezigheden
4. Ik krijg passende zorg en ondersteuning
5. Ik eet en drink naar wens
6. Ik doe ertoe en mag mezelf zijn
7. Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn
8. Ik heb een team om mij heen dat mij kent en ik vertrouw
9. Het team draagt verantwoordelijkheid voor mij
10. De organisatie is professioneel en iedereen werkt met plezier samen



23

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

5.1 Hier voel ik mij thuis

Ook in 2025 hebben wij bewust gewerkt aan een veilige, vertrouwde en huiselijke woonomgeving. Veiligheid vormt de basis van thuisgevoel. In dit kader is in 2025 een nieuwe RI&E opgesteld. De daaruit voortgekomen actiepunten zijn systematisch opgepakt en geborgd binnen onze PDCA-cyclus. De BHV is structureel onderhouden en medewerkers zijn herhaald getraind, zodat zowel bewoners als medewerkers kunnen vertrouwen op een veilige woon- en werkomgeving.

Thuis voelen betekent echter meer dan fysieke veiligheid. Het vraagt om herkenbaarheid, rust, continuïteit en warme aandacht. Door stabiliteit in het team, beperkte inzet van externe krachten en verdere deskundigheidsbevordering hebben wij deze continuïteit versterkt. Kleine verbeteringen in inrichting en gezamenlijke ruimtes zijn in overleg met bewoners gerealiseerd. Zo blijven wij samen bouwen aan een plek waar bewoners zichzelf mogen zijn.

Voor 2026 blijft veiligheid een speerpunt. De BHV blijft op orde en we zullen samen met bewoners een ontruimingsoefening organiseren. Daarnaast wordt de RI&E jaarlijks geactualiseerd en blijven we investeren in huiselijkheid en leefcomfort.

5.2 Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis

De betrokkenheid van naasten is van grote waarde voor het welzijn van onze bewoners. In 2025 hebben wij actief ingezet op transparante communicatie en gezamenlijke besluitvorming, met name rondom zorginhoudelijke thema's zoals medicatieveiligheid en de Wet Zorg en Dwang. Door landelijke inspectiesignalen serieus te nemen en deze ook intern te bespreken, hebben wij naasten meegenomen in onze reflectie en verbetermaatregelen.

Wij merken dat openheid vertrouwen versterkt. Het gesprek met naasten gaat niet alleen over zorginhoud, maar ook over verwachtingen, zorgen en samenwerking. In 2026 zullen wij dit verder verdiepen, onder andere bij de implementatie van het nieuwe ECD ONS Nedap, zodat ook verslaglegging en informatievoorziening transparanter en toegankelijker worden.

5.3 Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden

Betekenisvolle daginvulling vraagt maatwerk. In 2025 hebben wij verder gewerkt aan het concreet maken van wat “zinvol” voor iedere bewoner betekent. Binnen Kwaliteit@ zijn nieuwe subbeloftes ontwikkeld, waarmee wij gedragsmatig concreter maken hoe wij aansluiten bij persoonlijke wensen en mogelijkheden.

De stabiliteit in het team heeft ruimte gecreëerd voor meer individuele aandacht. Bewoners worden actief betrokken bij dagelijkse activiteiten en krijgen ruimte om eigen keuzes te maken. In 2026 zullen wij via het nieuwe ECD beter vastleggen wat voor iedere bewoner betekenisvol is, zodat daginvulling nog persoonlijker kan worden afgestemd.

5.4 Ik krijg passende zorg en ondersteuning

2025 stond nadrukkelijk in het teken van deskundigheidsbevordering. Alle medewerkers hebben een omvangrijk e-learning traject gevolgd bestaande uit 21 scholingen.

Daarnaast zijn meerdere medewerkers gestart met of bezig met formele opleidingen: twee medewerkers volgen de opleiding Verpleegkunde, twee medewerkers de opleiding MMZ, één medewerker volgt de opleiding VZ-IG en één medewerker de opleiding Helpende. Een medewerker heeft in 2025 de opleiding GVP afgerond.

Onze helpenden hebben via het Gilde College scholing gevolgd in diabeteszorg en zijn nu bevoegd tot het toedienen van insuline en het bepalen van glucosewaarden. Hiermee is onze deskundigheidsmix versterkt en zijn wij beter in staat zorgzwaarte binnen het eigen team op te vangen.

Naar aanleiding van inspectiebezoeken bij collega-locaties zijn procedures rondom medicatieveiligheid en de Wet Zorg en Dwang aangescherpt. Medewerkers zijn getoetst op kennis en waar nodig bijgeschoold. Deze proactieve houding past bij onze visie om kwaliteit van binnenuit te verbeteren.

In 2026 verdiepen wij het verpleegtechnisch handelen verder, blijven wij kennis rondom medicatieveiligheid toetsen en blijven wij investeren in deskundigheidsontwikkeling.

5.5 Ik eet en drink naar wens

De maaltijd is een belangrijk moment van ontmoeting en beleving. In 2025 is een project gestart om de kwaliteit van de maaltijden verder te verbeteren. Er is een pilot uitgevoerd met een nieuwe hybride oven. Deze oven zal in 2026 definitief worden geplaatst.

Met deze innovatie streven wij naar betere smaakbeleving, hogere kwaliteit van bereiding en efficiëntere werkprocessen. Voor 2026 onderzoeken wij daarnaast de mogelijkheid om een keuzemenu aan te bieden tijdens de warme maaltijd, zodat bewoners meer regie ervaren in wat en wanneer zij eten.

Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn

5.6 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn

Persoonsgericht werken blijft de kern van onze visie. In 2025 hebben wij de 10 beloften verder verdiept door het ontwikkelen van subbeloftes. Hiermee maken wij concreter wat respect, aandacht en autonomie in de dagelijkse praktijk betekenen.

Deze verdieping helpt medewerkers om bewust te reflecteren op hun handelen. In 2026 zullen wij deze subbeloftes definitief implementeren en intercollegiale reflectie structureel inzetten om persoonsgericht werken levend te houden.

5.7 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn

Goede verslaglegging ondersteunt het nakomen van persoonlijke afspraken. In 2025 zijn voorbereidingen getroffen voor de implementatie van het nieuwe ECD ONS Nedap. Dit systeem zal in 2026 worden ingevoerd.

Het nieuwe ECD moet bijdragen aan betere dossiervoering, meer overzicht en betere borging van persoonlijke afspraken. Medewerkers worden hierin geschoold zodat verslaglegging aansluit bij onze visie op persoonsgerichte zorg.

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

Vertrouwen ontstaat door continuïteit en deskundigheid. Door te investeren in opleidingen en vaste contracten is de teamstabiliteit verder vergroot. Bewoners zien vertrouwde gezichten en ervaren structuur, rust en regelmaat.

In 2026 blijven wij investeren in teamontwikkeling en zal tevens een nieuwe Raad van Commissarissen worden geïnstalleerd, waarmee governance en strategische stabiliteit worden versterkt.

5.9 De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij

In 2025 hebben wij nadrukkelijk gewerkt aan het versterken van verantwoordelijkheidsgevoel rondom medicatieveiligheid en gezondheidsrisico's. Procedures zijn aangescherpt, kennis is getoetst en medewerkers zijn bijgeschoold.

Door externe signalen te vertalen naar interne verbeteracties laten wij zien dat wij lerend en reflectief werken. In 2026 zullen interne audits op medicatieveiligheid structureel worden uitgevoerd en blijft kennis rondom WZD geborgd.

5.10 De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier

Een professionele organisatie investeert in haar mensen. 2025 laat zien dat leren en ontwikkelen prioriteit heeft. Door de grote scholingsronde, formele opleidingen en het afronden van gespecialiseerde trajecten is de deskundigheid aantoonbaar verhoogd.

Werkplezier groeit wanneer medewerkers ruimte krijgen om zich te ontwikkelen en verantwoordelijkheid te dragen. In 2026 wordt de scholingscyclus voortgezet en blijven wij reflectiemomenten structureel agenderen.

6 Waarderingen

6.1 Bewoners en hun naasten

In 2025 hebben wij opnieuw gereflecteerd op de ervaringen van bewoners en hun naasten. Hoewel de formele respons op een schriftelijke meting beperkt is geweest, hebben wij via gesprekken, evaluatiemomenten en familie overleggen actief signalen opgehaald.

Wat wij terug horen, is dat bewoners en naasten stabiliteit, vertrouwde gezichten en deskundigheid waarderen. Met name de zichtbare investering in scholing en het serieus oppakken van landelijke aandachtspunten rondom medicatieveiligheid wordt als positief ervaren. De transparantie in communicatie en het betrekken van naasten bij zorgafwegingen draagt bij aan vertrouwen.

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

De respons was 74%. De belangrijkste uitkomsten zijn:

- De gemiddelde score is een 8.4
- Hoogste score op de klantbelofte Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis 8.9
- Laagste score op de klantbelofte ik eet en drink naar wens een 8.2

Reflectie hierop:

Wij constateren dat traditionele enquêtes niet altijd het meest passende middel zijn om feedback op te halen binnen onze bewonersgroep. Veel waardevolle informatie ontstaat in het dagelijkse gesprek. Dit vraagt van ons blijvende alertheid om signalen te verzamelen en te vertalen naar verbeteracties.

Verbeterpunten voor 2026:

- Een meer laagdrempelige vorm van informele waarderingsmeting ontwikkelen
- Feedbackmomenten structureel koppelen aan de 10 beloften
- De uitkomsten zichtbaar terugkoppelen aan bewoners en naasten

6.2 Medewerkers

Ook in 2025 hebben wij aandacht besteed aan werkbeleving en professionele ontwikkeling van medewerkers. De grote scholingsronde met 21 e-learning, de voortgang van formele opleidingen en het afronden van specialistische trajecten hebben bijgedragen aan een gevoel van groei en professionaliteit.

Medewerkers geven aan dat investeren in ontwikkeling wordt gewaardeerd en bijdraagt aan werkplezier. De mogelijkheid om door te leren — zowel via formele opleidingen als interne scholing — versterkt het gevoel van eigenaarschap en verantwoordelijkheid.

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

De respons was 86%. De belangrijkste uitkomsten zijn:

- De gemiddelde score is een 8.4
- De hoogste score bij de belofte ik doe ertoe en mag mezelf zijn en de organisatie neemt verantwoordelijkheid voor mij met beide een 8.6
- De laagste score op de belofte ik heb collega's om mij heen die ik ken en vertrouw met een 7.9

Reflectie hierop:

Werkplezier en professionaliteit hangen nauw samen. Door ruimte te geven aan ontwikkeling en verantwoordelijkheid ontstaat betrokkenheid. Tegelijkertijd vraagt toenemende zorgzwaarte om blijvende ondersteuning, reflectie en teamontwikkeling.

Verbeterpunten voor 2026:

- Verdere verdieping van verpleegtechnisch handelen
- Structurele kennis-toetsing rondom medicatieveiligheid
- Teamreflecties op basis van de subbeloftes
- Ondersteuning bij implementatie van ONS Nedap

Daarnaast zal in 2026 ingezet worden op teamontwikkeling, nu er een sterk fundament in kwaliteit werd gebouwd is het belangrijk dat we inzetten op een sterke teamgeest. Samen met Key improvement starten we in 2026 aan een integraal ontwikkel- en veranderprogramma. Vanuit de overtuiging dat ontwikkelen van binnenuit zorgt voor duurzame verbetering. Als onze organisatie op alle aspecten in balans is dan leidt dit tot loyale medewerkers. Loyaal betekend inzetten voor een optimale samenwerking en continue ontwikkelen om gezamenlijke organisatiedoelen te behalen.

7 Reflectie op de bouwstenen

7.1 Het kennen van de bewoners

Het werken met de 10 beloften blijft een krachtig instrument om bewoners werkelijk te kennen. In 2025 hebben wij deze beloften verdiept door het ontwikkelen van subbeloftes. Hierdoor zijn wij concreter geworden in wat wij onder kwaliteit van bestaan verstaan. De voorbereiding op het nieuwe ECD ondersteunt dit proces doordat persoonsinformatie nog beter wordt vastgelegd en geborgd.

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 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 '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 een zorgcoördinator.

Daarnaast koppelen wij ook andere medewerkers uit ons team 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:

- Huisartsenpraktijk Roos en Roos
- Huisartsenpraktijk Buursink
- Huisartsenpraktijk Claessens en Soeters
- Service apotheken Brunssum en Nieuwenhagen
- Fysio Stofberg
- Tandarts dentteam
- Ouderengeneeskunde Limburg
- Medireva, Vegro en Medipoint (medische hulpmiddelen)
- Meander en Cicero
- Medisch pedicure en kapster
- Het Andere Wonen de Baandert
- Het Andere Wonen Unitashof
- Roh's Safety service

- T&T Kisters
- Mw Eek, onafhankelijk specialist WZD
- Stemgever

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. Nieuw was de samenwerking met Ouderengeneeskunde Limburg die met hun inzet van SOG en gedragsdeskundige een wezenlijke verbetering van onze professionele zorg aan bewoners kon bijdragen.

Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

- MDO verder diepgang geven en een structurele plek in ons dagelijks werk.
- Thuiszorg en dagbesteding: vanuit de grote wachtlijst is er behoefte aan, we willen uitbreiden maar slechts met bewaking van kwaliteit en voldoende medewerkers.

Organisatie netwerk

Het Andere Wonen Brunssum is lid van de kwaliteitsgemeenschap Kwaliteit@Woonzorg.

7.3 Het werk organiseren

De samenstelling van ons team is gebaseerd op de wensen en behoeften van de huidige bewonersgroep en/ of cliënten. 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 hierna 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 en hebben ook we avond-nacht-weekend achterwacht geregeld met Ouderenzorg Limburg.
- 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.

De huidige bewonersgroep bestaat uit 27 bewoners waarvan 25 bewoners met een indicatie. Er wonen 14 heren, 13 dames in huis, waarvan 3 echtparen. De meeste bewoners hebben een diagnose dementie, maar kunnen, op een enkeling na, nog redelijk zelfstandig functioneren. Ze zijn nog goed in staat hun wensen kenbaar te maken. De moeilijkheid is met name dat bewoners een lager ziekte inzicht hebben en zichzelf overschatten. Het motiveren om mee te doen aan activiteiten is daardoor wel eens lastig. Ze hebben dat tenslotte niet nodig, ze komen naar de algemene ruimte om te ontmoeten, niet om te doen. Een en ander komt ook door het arbeidsverleden en dat bewoners niet gewend waren bezig te zijn met hobby's. De meeste bewoners hebben in de MIJN gewerkt of hun partner, er is sprake van een laag inkomen en lage opleiding bij de meeste bewoners. Meer dan 50% van het team medewerkers komt van Brunssum, dit helpt omdat er herkenbaarheid is en medewerkers over zaken van bewoners mee kunnen praten, andere teamleden leren hiervan. Het netwerk van deze medewerkers in de buurt is daardoor ook groot waardoor er eenvoudiger op zaken ingespeeld kunnen worden en leuke activiteiten georganiseerd kunnen worden.

De samenstelling van het team is in 2025 met 0.4 FTE gegroeid en de samenstelling ziet er als volgt uit:

Niveau	aantal uren	FTE
Verpleegkundige	36	1,00
Verpleegkundige i.o.	60	1,67
Verzorgende IG	192	5,33
Helpende plus	88	2,44
Medewerker welzijn	72	2,00
Kok	36	1,00
Huishoudelijke zorg-welzijn	91	2,53
MMZ i.o.	56	1,56
VZ-IG i.o.	32	0,89
		18,42

Verder zijn er nog 6 medewerkers aan het team verbonden die met min-max contracten werken, dit zijn veelal studenten die een opleiding volgen in de zorg of zorg gerelateerde beroepen. Ze vangen veel op tijdens vakantieperiodes of bij kortdurend verzuim.

Het Verzuim binnen Het Andere Wonen Brunssum was in 2025 3,93%, waardoor het verzuim significant lager is dan de gemiddelde verzuimcijfers in de zorg en zelfs lager dan de landelijke verzuimcijfers. Als men de cijfers verder analyseert dan is het kort

verzuim nog lager. Het laat zien dat medewerkers erg betrokken zijn en ook ingezet wordt in goede arbeidsomstandigheden voor medewerkers. Bewoners kunnen daardoor rekenen een stabiel team met weinig wisselende gezichten.

Deskundigheidsbevordering

Ten aanzien van deskundigheidsbevordering verwijzen we naar het opleidingsplan 2026. Het Andere Wonen vindt scholing en ontwikkeling van medewerkers ontzettend belangrijk en zowel verplichte scholingen maar ook scholingswensen komen aan bod.

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 medewerkersbeloften (zie bijlage). Medewerkers mogen ons dan ook gevraagd en ongevraagd van feedback en advies voorzien.

Formeel zeggenschap is geregeld middels de medewerkersmedezeggenschap. Een drietal teamleden uit diverse disciplines hebben hierin zitting. Viermaal per jaar is er een overleg met het MT waarin onderwerpen worden besproken rondom het organiseren van werk. Deze onderwerpen worden zowel door het MT als door de medewerkersmedezeggenschap aangedragen. Zo nodig spreken we vaker of rondom een bepaald thema af.

Onderwerpen die in het afgelopen jaar besproken zijn:

- RI&E
- Uitsluitingscriteria opnieuw evalueren en vaststellen
- Verlof en verzuim
- Uitbreiding dagbesteding en thuiszorg

Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

- Vitaliteit: hoe blijven we langer, gezond aan het werk?
- Arbo: aanschaf eigen tilhulpmiddelen
- teamreflecties op basis van beloftes van kwaliteit@
- Structurele kennis-toetsing rondom medicatieveiligheid goed borgen

Bewoners

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

Onderwerpen die in het afgelopen jaar besproken zijn:

- Valproblematiek, hoe te voorkomen
- Uitsluitcriteria zijn geëvalueerd en opnieuw vastgesteld
- Realisatie van een moestuin
- Demarcatielijst opgesteld, wie betaald wat in de huurwoning.

Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

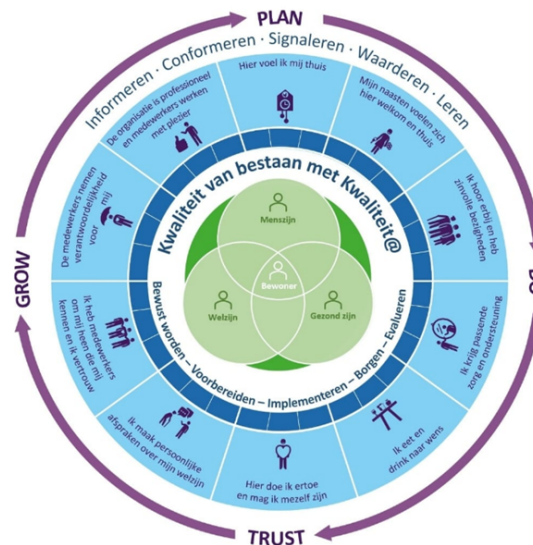
- Interesselijst is erg groot, hoe binden we geïnteresseerden aan Het Andere Wonen
- Begroting, zijn er wensen in huis
- Aanschaf busje voor het maken van uitstapjes
- Gedrag in de bewonersgroep, leefgenot behouden en of verbeteren

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, dit zal begin 2026 plaatsvinden. 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.

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, zowel bij de aanvang van een dienst als bij het einde van een dienst.
- De verpleegkundig coördinator is altijd beschikbaar voor overleg tijdens haar aanwezigheid om vragen te beantwoorden; ook helpt ze regelmatig mee op de werkvloer om collega's te begeleiden.
- Collega's zijn altijd in tweetallen gekoppeld in de huiskamer zodat ze ook van elkaar kunnen leren.
- Het teamoverleg is een plek waar collega's op basis van de beloften met elkaar in gesprek kunnen (de agenda is ingedeeld naar de beloften).
- Eenmaal per 14 dagen is er een bewonersbespreking, medewerkers kunnen casus of vragen inbrengen en met elkaar bespreken.
- Eenmaal per jaar bespreken we de uitkomsten van het CTO en MTO met onze medewerkers en horen zo op welke wijze zij verbeterpunten willen oppakken.

2025 kan dan ook worden gekenmerkt als een jaar van professionalisering en verdieping. De omvangrijke scholingsronde, de start en voortgang van diverse opleidingen en de afronding van specialistische trajecten tonen aan dat leren en ontwikkelen geen losse activiteit is, maar onderdeel van onze cultuur.

De voorbereiding op ONS Nedap markeert een volgende stap in digitalisering en borging van kwaliteit. De installatie van een nieuwe Raad van Commissarissen in 2026 zal daarnaast bijdragen aan versterking van governance en strategische koers.

Wij kijken terug op 2025 als een jaar waarin de doelen uit 2024 niet alleen zijn gerealiseerd, maar zijn doorontwikkeld. Met vertrouwen zetten wij deze lijn voort in 2026, met verdere verdieping van deskundigheid, implementatie van het nieuwe ECD, versterking van medicatieveiligheid en verdere concretisering van Kwaliteit@.

8 Bijlage: informatiebronnen

8.1 Bewoners en hun naasten

- Cliëntenraad/familiecommissie
- Uitkomsten CTO

8.2 Medewerkers

- Gesprekken met medewerkers-adviesraad
- Uitkomsten MTO

8.3 Netwerk/samenwerkingspartners

- Huisartsen
- Apotheek
- Ouderengeneeskunde Limburg
- Ondernemersacademie Het Andere Wonen

9 Bijlage: beloften aan bewoners

1	Hier voel ik mij thuis - Ik voel mij vrij om mijn manier van wonen en leven voort te zetten - Ik ervaar een omgeving waarin ik mij veilig voel - Ik voel me baas in eigen huis en de anderen komen te gast
2	Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis - Mijn naasten worden gastvrij ontvangen - Mijn naasten worden gezien en gehoord - Mijn naasten voelen zich actief betrokken bij mijn wonen en leven
3	Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden - Mijn mening doet ertoe - Ik word actief betrokken bij dat wat ik prettig, zinvol of betekenisvol ervaar - Ik word uitgedaagd, heb nieuwe ervaringen en leuke activiteiten
4	Ik krijg passende zorg en ondersteuning - Ik ervaar ondersteuning die op mij is afgestemd en op mij aansluit - Ik ervaar ondersteuning bij mijn (veranderende) gezondheid - Mijn (onuitgesproken) behoeften worden herkend en erkend
5	Ik eet en drink naar wens - Mijn eten is smakelijk, uitnodigend en zorgvuldig bereid - Ik kan eten waar en wat ik wil - Ik ervaar een prettige sfeer bij het eten
6	Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn - Er is aandacht en waardering voor mij talenten en dat wat ik kan/wil - Ik moet niets maar mag alles hier - Hier kan ik zijn wie ik ben
7	Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn - Ik ervaar dat mijn leef-ritme en gewoonte bekend zijn - De medewerkers weten van mij wat ik prettig, zinvol of betekenisvol vindt - Afspraken die met mij worden gemaakt worden nagekomen
8	Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw - Ik ervaar respect voor mijn privacy - Ik zie dagelijks vertrouwde gezichten - Ik merk dat medewerkers tijd voor mij hebben, naar mij luisteren en afspraken nakomen
9	De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij - Ik merk dat er respect is voor mijn eigen regie en dat er ook oog is voor mijn gezondheidsrisico's - Ik voel mij vrij om alles te bespreken en met medewerkers in gesprek te gaan over zaken die me bezig houden - Ik voel me geborgen en veilig
10	De organisatie is professioneel en de medewerkers werken met plezier

- Ik ervaar dat medewerkers deskundig zijn op hun vakgebied en van elkaar leren
- Ik ervaar dat medewerkers het iedere dag weer beter willen doen
- Ik ervaar dat medewerkers met plezier met elkaar werken.

10 Bijlage: beloften aan cliënten

1	Ik voel mij veilig en thuis in mijn eigen huis • Samen met mijn netwerk kijk ik hoe ik prettig en zelfstandig kan blijven wonen • Ik bepaal wie mijn leefomgeving binnenkomt en hoe dat gebeurt • Mijn (t)huis is veilig en schoon, daarvoor krijg ik advies en ondersteuning
2	Mijn naasten voelen zich betrokken en ondersteund • Mijn naasten worden actief betrokken bij mijn welzijn en zorg • Er wordt regelmatig met mijn naasten afgestemd • Mijn naasten voelen zich gehoord en staan er niet alleen voor
3	Ik heb zinvolle bezigheden • Er wordt aangesloten op wat ik graag doe en wat mij energie geeft • Ik word gestimuleerd om, binnen mijn mogelijkheden, zoveel mogelijk zelf te blijven doen • Er wordt rekening gehouden met mijn dagritme en wat voor mij betekenisvol is
4	Ik krijg passende zorg en ondersteuning • Ik houd regie over mijn leven en blijf zoveel mogelijk zelfredzaam • Mijn omgeving en/of hulpmiddelen ondersteunen mij om dat te blijven • De ondersteuning en zorg sluit aan bij wat ik belangrijk vind en nodig heb
5	Ik eet en drink naar wens • Mijn voorkeuren en gewoonten rondom eten en drinken staan centraal • Als dat nodig is, krijg ik advies over gezond en veilig eten en drinken • Ik krijg ondersteuning bij het bereiden van maaltijden wanneer ik dat zelf niet kan
6	Ik doe ertoe en mag mezelf zijn • De professionals tonen oprechte interesse en betrokkenheid • Mijn keuzes worden geaccepteerd en gerespecteerd • Mijn normen en waarden geven richting aan de zorg die ik ontvang
7	Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn • Mijn persoonlijke afspraken worden nagekomen • Er is tijd en ruimte om deze afspraken goed vorm te geven • Mijn netwerk weet welke afspraken er zijn en wat daarin belangrijk is
8	Ik heb een team om mij heen dat mij kent en ik vertrouw • Ik krijg ondersteuning en zorg van vertrouwde gezichten die mij kennen • Het team weet wie ik ben en wat voor mij belangrijk is • Ik kan mijn zorgen delen en ervaar rust en vertrouwen
9	Het team draagt verantwoordelijkheid voor mij

	• Iedereen die bij mij betrokken is, kent mijn situatie en wensen • Er staat een samenwerkend netwerk om mij heen dat goed op elkaar is afgestemd • Ik krijg advies over aanvullende diensten en mogelijkheden als dat nodig is
10	De organisatie is professioneel en iedereen werkt met plezier samen • Ik ontmoet medewerkers die met plezier en trots hun werk doen • De professionals zijn vakkundig en leveren kwaliteit • De organisatie is helder over wat zij biedt en waar ik op kan rekenen

11 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