

Kwaliteitsbeeld 2025

Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@

Het Andere Wonen Leeuwarden



1 Voorwoord

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

Een belangrijke pijler onder het kwaliteitsbeleid van Het Andere Wonen Leeuwarden 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 schets 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/of cliënten
- En 10 medewerkersbeloften 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 om de cyclische kwaliteitsverbetering aan te tonen.

Het kwaliteitsbeeld is een beschrijvend document voor alle betrokkenen en belanghebbenden rondom de bewoners en/of cliënten van Het Andere Wonen Leeuwarden. Bij de totstandkoming is het team betrokken en wordt het document voorgelegd aan de familiecliëntenraad en de Raad van Commissarissen.

Martha Rauwerda, directeur bestuurder
2 april 2026

2 Inhoudsopgave

1	Voorwoord	2
2	Inhoudsopgave	3
3	Profiel van Het Andere Wonen Leeuwarden	5
3.1	Wie zijn wij	5
3.2	Voor wie willen wij er zijn	5
3.3	Wat is onze visie en missie	6
3.4	Hoe is zeggenschap geregeld in onze organisatie	6
3.5	Totstandkoming Kwaliteitsbeeld	7
4	Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@	8
4.1	Kwaliteit@	8
4.2	Kwaliteit van bestaan	9
4.3	De 10 'beloften aan' afspraken met onze bewoners en/of cliënten	10
4.4	De 10 'beloften aan' afspraken met onze medewerkers	10
5	De 'beloften' afspraken in de praktijk	11
5.1	Hier voel ik mij thuis	11
5.2	Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis	12
5.3	Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden	13
5.4	Ik krijg passende zorg en ondersteuning	15
5.5	Ik eet en drink naar wens	16
5.6	Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn	17
5.7	Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn	19
5.8	Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw	20
5.9	De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij	21
5.10	De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier	22
6	Waarderingen	25
6.1	Bewoners en hun naasten	25
6.2	Medewerkers	25
7	Reflectie op de bouwstenen	26
7.1	Het kennen van de bewoners	26
7.2	Het bouwen van netwerken	26
7.3	Het werk organiseren	27

7.4	Leren en ontwikkelen	30
8	Bijlage: informatiebronnen	32
8.1	Bewoners en hun naasten	32
8.2	Medewerkers	32
8.3	Netwerk/ samenwerkingspartners	32
9	Bijlage: beloften aan bewoners	34
10	Bijlage: beloften aan medewerkers	35

3 Profiel van Het Andere Wonen Leeuwarden

3.1 Wie zijn wij

Het Andere Wonen Leeuwarden is een kleinschalige, warme en vertrouwde woonzorglocatie aan het Noordvliet 37 in Leeuwarden. De locatie bestaat uit 22 appartementen in een geclusterd woonconcept, met vooral woningen in de sociale huursector en enkele in de midden huur.

Wij bieden zorg en ondersteuning aan mensen met een vorm van dementie of een andere zorgvraag. Wonen bij ons betekent zelfstandig wonen in je eigen appartement, met zorg en dienstverlening dichtbij, in een omgeving die veilig en huiselijk aanvoelt. Bewoners kunnen individueel of samen met een partner bij ons wonen. De zorg en ondersteuning stemmen we af op de persoonlijke behoefte en levensstijl van iedere bewoner.

Wij geloven dat mensen met een vorm van geheugen problematiek, somatische of psychische aandoening zo lang mogelijk in hun eigen vertrouwde omgeving moeten kunnen blijven wonen, met behoud van eigen regie en met zorg op maat.

3.2 Voor wie willen wij er zijn

Wij streven naar een samenleving waarin mensen met dementie of andere aandoeningen zich gezien en begrepen voelen, en blijven leven op een manier die bij hen past — met ondersteuning, niet met overname.

"Als vooruitkijken je bang maakt en achteruitkijken je verdrietig, kijk dan naast je — daar staan wij."

Met een betrokken en enthousiast team van zorgprofessionals, stagiaires, vrijwilligers én buurtbewoners bouwen we samen aan een plek waar iedereen zich thuis mag voelen.

Zorg en dienstverlening

Bij Het Andere Wonen Leeuwarden staat zorg op maat centraal. We ondersteunen bewoners bij de ADL (Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen), bieden structuur en stimuleren waar mogelijk eigen regie.

Bewoners worden gestimuleerd om deel te nemen aan activiteiten, zowel binnen als buiten het huis. Er wordt hulp geboden bij sociale interactie aan tafel of tijdens gezamenlijke momenten. Het accent ligt op wat wél mogelijk is. Ook huishoudelijke ondersteuning gebeurt op maat: we doen het samen waar dat kan, en nemen over waar nodig.

Zorg op maat

Zorg op maat betekent dat wij elke bewoner als individu benaderen. Iedereen heeft zijn of haar eigen achtergrond, gewoontes, voorkeuren en behoeften. Bij Het Andere Wonen Leeuwarden sluiten we hier zo goed mogelijk op aan. Samen met de bewoner (en diens

netwerk) stellen we een persoonlijk zorgplan op waarin wensen, mogelijkheden en beperkingen worden meegenomen.

Zorg op maat is flexibel: het beweegt mee met de veranderende situatie van de bewoner. We ondersteunen waar nodig en stimuleren zelfstandigheid waar mogelijk. Of het nu gaat om hulp bij opstaan, maaltijden, sociale contacten of dagstructuur – de ondersteuning is afgestemd op de persoon en diens leefstijl.

Onze medewerkers stemmen voortdurend af met bewoners en hun naasten. Zo garanderen wij niet alleen kwalitatieve zorg, maar ook zorg die betekenisvol is. Zorg die past.

3.3 Wat is onze visie en missie

Missie

Bij Het Andere Wonen Leeuwarden bieden we kleinschalige, persoonlijke woonzorg aan mensen met geheugenproblematiek en andere zorgvragen, in een warme en vertrouwde woonomgeving.

Onze missie is om bewoners zo lang mogelijk zelfstandig te laten wonen met behoud van waar mogelijk eigen regie, waarbij zorg, welzijn (WelzZorg) en persoonlijke aandacht hand in hand gaan. Wij kennen onze bewoners bij naam, weten wie zij zijn, wat hen gelukkig maakt en waar zij behoefte aan hebben. Zo leveren wij zorg die echt bij hen past zorg met aandacht, vanuit het hart.

Visie

Onze visie is dat goede zorg begint met vertrouwen, betrokkenheid en gelijkwaardigheid. Wij denken in mogelijkheden, niet in beperkingen. We kijken verder dan een zorgindicatie en zetten ons in voor welzijn op alle vlakken: fysiek, emotioneel en sociaal.

We worden steeds ouder en willen steeds langer zelfstandig blijven wonen. Het Andere Wonen Leeuwarden sluit daarop aan: wonen in een volwaardig, betaalbaar appartement met zorg op maat, dag en nacht aanwezig. Hier zijn bewoners geen cliënten, maar mensen met een levensverhaal, met wensen, gewoontes en eigenheid.

We proberen deze visie in ons dagelijks handelen te integreren, dat lukt nog niet bij iedereen, daarom gaan we beleid en visie in 2026 intern meer uitdragen en elkaar erop aanspreken.

3.4 Hoe is zeggenschap geregeld in onze organisatie

De gehele leiding van Het Andere Wonen Leeuwarden is in handen van directeur/aandeelhouder Martha Rauwerda. Zij stuurt het team van zorgmedewerkers aan en werkt zelf mee in de zorg als verpleegkundige.

De medewerkers hebben zeggenschap in het periodiek overleg en worden individuele medewerkers gehoord en gevraagd naar hun meningen en staat de leiding open voor ongevraagd advies.

De bewoners hebben via de familie zeggenschap in de Familiecliëntenraad, waarin 3 bewoners door hun familie vertegenwoordigd worden.

3.5 Totstandkoming Kwaliteitsbeeld

Martha Rauwerda als directeur/bestuurder en verpleegkundige heeft samen met Jan Heida, financieel adviseur het kwaliteitsbeeld gemaakt. Daarbij zijn een aantal mensen uit het team van zorgmedewerkers betrokken geweest door hen te vragen hoe zij de afspraken met het onze bewoners en het kwaliteitskompas beleven en ervaren. Met die input is het beeld uitgewerkt en beschreven.

Vervolgens wordt dit Kwaliteitsbeeld verstrekt aan de medewerkers, waarna het in een werkoverleg doorgenomen en besproken wordt.

Op dezelfde wijze wordt de familiecliëntenraad betrokken bij dit Kwaliteitsbeeld.

Tot slot zal het Kwaliteitsbeeld gedeeld worden met de Raad van Commissarissen die haar bevindingen met ons zal willen delen, waarop wij dan actie ondernemen. De aanbevelingen en actiepunten worden toegevoegd aan de Actieplanning 2026.

4 Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@

4.1 Kwaliteit@

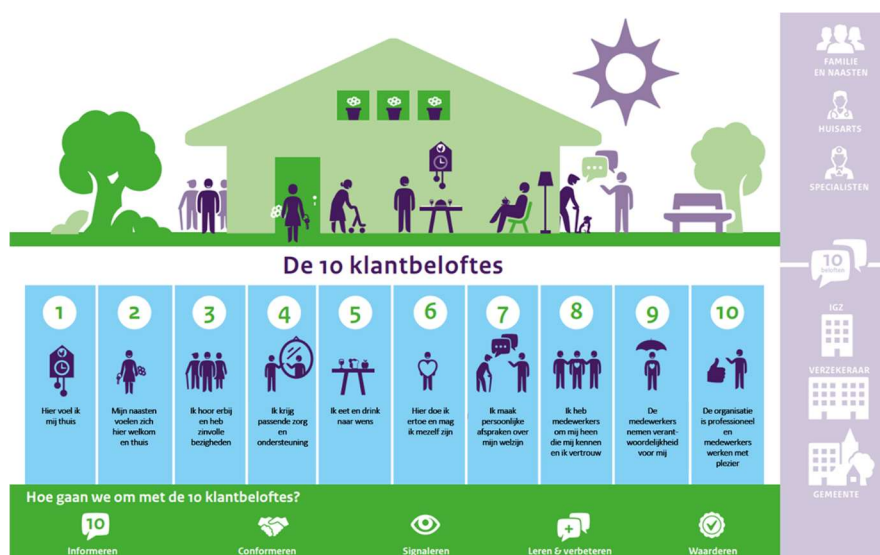
Kwaliteit@ is een krachtige methode voor zorgorganisaties die hun kwaliteit op een pragmatische wijze zichtbaar en aantoonbaar willen maken, waarbij het welzijn van de bewoner en/of cliënt vooropstaat. Door heldere beloften vooraf is voor iedereen duidelijk wat men kan verwachten en wat er van hen verwacht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

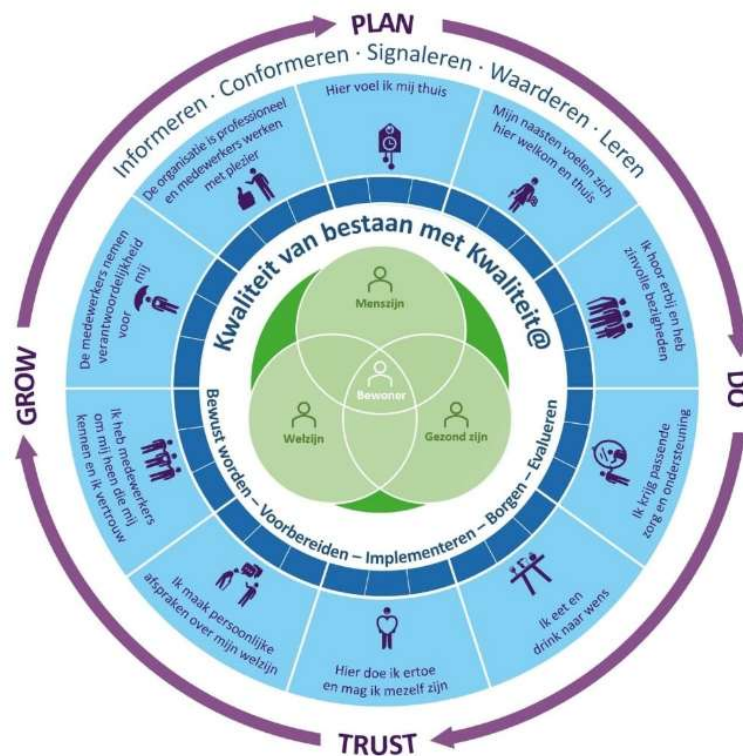
Meer informatie over Kwaliteit@ en de 10 beloften treft u aan op www.welzijnde zorg.nl



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' afspraken met onze bewoners

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

4.4 De 10 'beloften aan' afspraken met 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



32

5 De 'beloften' afspraken in de praktijk

5.1 Hier voel ik mij thuis

Het andere wonen streeft ernaar om een omgeving te creëren waarin bewoners zich welkom, gewaardeerd en comfortabel voelen.

Wij bieden zorg met warmte, respect en persoonlijke aandacht, zodat iedere bewoner zich veilig, gehoord en thuis voelt.



In 2025 hebben wij ons als team dagelijks ingezet om zorg te bieden met warmte, respect en persoonlijke aandacht, zodat iedere bewoner zich veilig, gehoord en thuis kan voelen.

Dit hebben wij onder andere gerealiseerd door:

- Het bieden van persoonsgerichte zorg, waarbij het levensverhaal, de wensen en gewoonten van de bewoner centraal staan. Het stimuleren van kleinschalig samenleven in de gezamenlijke huiskamer, met gezamenlijke koffie-momenten, maaltijden en activiteiten.
- Het creëren van een huiselijke en vertrouwde leefomgeving, waarin bewoners zich gezien en gehoord voelen.
- Het actief betrekken van familie en naasten bij het dagelijks leven van bewoners. Het werken vanuit de visie WelzZorg, waarbij welzijn en zorg hand in hand gaan.

Door deze aanpak hebben wij in 2025 gezien dat bewoners meer betrokken zijn bij het dagelijks leven binnen het huis en dat kleine momenten van aandacht een grote bijdrage leveren aan het gevoel van thuis zijn.

Verbeterpunt 2026

Hoewel er veel aandacht is voor persoonsgerichte zorg, zien wij dat het structureel vastleggen van welzijnsmomenten en persoonlijke voorkeuren in het zorgdossier nog verder verbeterd kan worden.

Verbeteractie:

- In 2026 zetten wij in op: Het actiever vastleggen van welzijnsactiviteiten en persoonlijke voorkeuren in het ECD.
- Het versterken van het “Ken je bewoner” principe, zodat alle medewerkers beter inzicht hebben in wat voor de bewoner belangrijk is.
- Regelmatige teamreflectie en intervisie over persoonsgerichte zorg en welzijn.

5.2 Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis



Bij het andere wonen Leeuwarden streven wij ernaar dat familie, vrienden en andere naasten zich welkom en betrokken voelen, zodat zij met een gerust hart en in vertrouwen deel uitmaken van de zorgervaring.

Dat doen we door:

- Gastvrijheid en openheid – Naasten worden altijd warm en vriendelijk ontvangen.
- Naasten kunnen dag en nacht aanwezig zijn, bezoek is altijd mogelijk. Wij houden rekening met de wensen en behoeften van naasten als het gaat om bezoek en betrokkenheid. Bij het andere wonen Leeuwarden wonen bewoners “zelfstandig”, net als thuis, en ontvangt bezoek in zijn of haar eigen appartement. Familie en vrienden komen dus gewoon op bezoek zoals ze dat thuis ook zouden doen, zonder dat het voelt als een “zorginstelling”.
- Bij het Andere Wonen Leeuwarden worden familie en naasten niet alleen verwelkomd in de individuele appartementen, maar ook uitgenodigd voor grote gezamenlijke activiteiten.

In 2025 hebben wij actief ingezet op het versterken van de betrokkenheid van familie en naasten. Familie werd regelmatig betrokken bij activiteiten en belangrijke momenten binnen het huis. Ook is er laagdrempelig contact tussen medewerkers en familie, waardoor informatie en zorgen snel gedeeld kunnen worden.

Hierdoor ervaren familieleden dat zij gezien en gehoord worden en dat zij onderdeel blijven van het leven van hun naaste.

Verbeterpunt 2026

Hoewel familie en naasten al actief betrokken zijn, zien wij mogelijkheden om hun betrokkenheid nog structureler vorm te geven.

Verbeteractie, in 2026 zetten wij in op:

- Het verder versterken van de familieparticipatie binnen het huis
- Het organiseren van regelmatige contactmomenten of bijeenkomsten met familie
- Het stimuleren van meedenken en meedoen van familie bij activiteiten en welzijnsmomenten

Met als doel:

Het verder vergroten van de samenwerking tussen zorgteam, bewoners en familie, zodat de zorg en het welzijn (WelzZorg) van bewoners nog beter aansluiten bij hun persoonlijke wensen en levensstijl.

Binnen Het Andere Wonen Leeuwarden worden familie en naasten beschouwd als belangrijke partners in de zorg

5.3 Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden

Wij streven ernaar dat iedere bewoner zich gezien, gewaardeerd en onderdeel van ons huis voelt, met activiteiten die bijdragen aan plezier, eigenwaarde en welzijn.

- Bij het andere wonen Leeuwarden zorgen wij voor een inclusieve omgeving waarin iedereen erbij hoort en zichzelf mag zijn.
- Activiteiten op maat – Wij bieden gevarieerde en passende bezigheden, afgestemd op interesses en mogelijkheden.
- Samen dingen beleven – Wij organiseren uitstapjes, muziek middagen en andere inspirerende bezigheden.
(met in ons achterhoofd dat “er even niet bij horen ook een activiteit is”)

Bij Het Andere Wonen Leeuwarden streven wij ernaar dat iedere bewoner zich gezien, gewaardeerd en onderdeel van ons huis voelt, met activiteiten die bijdragen aan plezier, eigenwaarde en welzijn.

Wij creëren een inclusieve en huiselijke omgeving, waarin bewoners zichzelf kunnen zijn en waar ruimte is voor ieders wensen, mogelijkheden en tempo.

Dit geven wij vorm door:

- Het bieden van een inclusieve leefomgeving, waarin iedere bewoner erbij hoort en zichzelf mag zijn.
- Het aanbieden van activiteiten op maat, afgestemd op de interesses, mogelijkheden en energie van de bewoner.
- Het organiseren van gezamenlijke activiteiten, zoals uitstapjes, muziek- en meezingmiddagen, creatieve momenten en andere inspirerende bezigheden.
- Het respecteren dat rust nemen of even niet deelnemen ook een bewuste keuze kan zijn en daarmee eveneens een vorm van welzijn is.

Binnen Het Andere Wonen Leeuwarden kijken wij niet alleen naar activiteiten, maar vooral naar betekenisvolle momenten die bijdragen aan kwaliteit van leven.

Terugblik 2025

We hebben actief ingezet op het aanbieden van gevarieerde en laagdrempelige activiteiten binnen het huis. Bewoners konden deelnemen aan onder andere muziek- en meezingmiddagen, gezamenlijke koffiemomenten, spelactiviteiten en uitstapjes.

Daarnaast werd aandacht besteed aan persoonlijke voorkeuren en interesses van bewoners, waardoor activiteiten beter aansloten bij wat bewoners belangrijk vinden. Dit droeg bij aan het gevoel van verbondenheid en betrokkenheid binnen het huis.

Ook werd er ruimte gelaten voor bewoners die ervoor kiezen even niet deel te nemen aan activiteiten, waarbij rust en eigen regie gerespecteerd worden.

Verbeterpunt 2026

Hoewel activiteiten regelmatig plaatsvinden, zien wij kansen om persoonlijke interesses en levensgeschiedenis van bewoners nog beter te benutten bij het vormgeven van activiteiten.



Verbeteractie, in 2026 zetten wij in op:

- Het verder ontwikkelen van activiteiten op maat op basis van het levensverhaal van bewoners.
- Het versterken van welzijnsrapportages in het zorgdossier, zodat duidelijker zichtbaar wordt wat bewoners plezier en betekenis geeft.
- Het nog actiever betrekken van familie en vrijwilligers bij activiteiten en momenten van samenzijn.

Doel:

Het verder versterken van betekenisvolle dag beleving, zodat bewoners zich gezien voelen, erbij horen en activiteiten aansluiten bij wat voor hen waardevol is.

Door te werken vanuit het principe WelZorg worden zorg en welzijn geïntegreerd aangeboden, zodat bewoners niet alleen goede zorg ontvangen, maar ook een leven kunnen leiden dat voor hen betekenisvol en waardevol blijft.

5.4 Ik krijg passende zorg en ondersteuning

Bij Het Andere Wonen Leeuwarden streven wij ernaar zorg en ondersteuning te bieden die aansluit bij de persoonlijke behoeften, wensen en mogelijkheden van iedere bewoner. Daarbij is er niet alleen aandacht voor goede zorg, maar ook voor welzijn en kwaliteit van leven (WelzZorg).



Onze zorg is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Zorg op maat – De zorg wordt afgestemd op de individuele behoeften, wensen en mogelijkheden van iedere bewoner. Door het principe “Ken je zorgvrager” te hanteren, worden persoonlijke voorkeuren en gewoonten zichtbaar en meegenomen in de dagelijkse zorg.
- Respect voor eigen regie – Bewoners worden ondersteund in het maken van hun eigen keuzes en gestimuleerd om zoveel mogelijk zelf te blijven doen, binnen hun mogelijkheden.
- Samen beslissen – Bewoners en hun naasten worden betrokken bij belangrijke zorgkeuzes. Wij luisteren actief naar hun wensen, ervaringen en voorkeuren.
- Toegankelijke en tijdige zorg – Wij streven ernaar dat bewoners de juiste zorg op het juiste moment ontvangen. Hierbij is zowel ruimte voor geplande als ongeplande zorg.

We kijken verder dan alleen medische zorg. Door te werken vanuit WelzZorg ondersteunen wij bewoners bij het behouden van hun kwaliteit van leven, eigen regie en dagelijks welzijn.

Terugblik 2025

In 2025 hebben wij verder gewerkt aan het versterken van persoonsgerichte zorg. Medewerkers hebben actief aandacht besteed aan het leren kennen van bewoners, hun gewoonten en hun levensverhaal. Hierdoor kon zorg beter worden afgestemd op individuele behoeften.

Daarnaast werd regelmatig afgestemd met bewoners en familie over zorgmomenten en veranderingen in de zorgsituatie. Hierdoor bleven bewoners en naasten betrokken bij belangrijke beslissingen rondom zorg en ondersteuning.

Verbeterpunt 2026

Hoewel persoonsgerichte zorg centraal staat, zien wij mogelijkheden om de vastlegging van persoonlijke wensen en voorkeuren in het zorgdossier nog verder te verbeteren.

Verbeteractie, waar we in 2026 op inzetten zijn:

- Het verder versterken van het principe “Ken je zorgvrager” in het zorgdossier.
- Het actiever vastleggen van persoonlijke voorkeuren en levensgewoonten.
- Het blijven stimuleren van samen beslissen met bewoners en familie.

Met als doel: Het verder verbeteren van persoonsgerichte zorg, zodat zorg en ondersteuning nog beter aansluiten bij wat voor de bewoner belangrijk is.

Binnen Het Andere Wonen Leeuwarden werken wij vanuit de vijf kwaliteitsuitspraken van het Generiek Kompas voor de ouderenzorg. Wij streven ernaar dat iedere bewoner zich welkom voelt, passende zorg ontvangt, een zinvolle dag invulling heeft, betrokken blijft bij het leven om zich heen en kan rekenen op deskundige en betrokken medewerkers.

Bewoners worden gezien als unieke personen met een eigen levensverhaal, wensen en behoeften. Daarom bieden wij persoonsgerichte zorg, waarbij zorg en welzijn samenkomen in onze visie van WelzZorg. Wij ondersteunen bewoners bij het behouden van eigen regie, kwaliteit van leven en sociale verbondenheid. Familie en naasten worden hierbij actief betrokken en gezien als belangrijke partners in de zorg.

Daarnaast investeren wij als organisatie continu in leren en verbeteren, zodat wij de kwaliteit van zorg en ondersteuning blijven ontwikkelen. Door samen te werken, te reflecteren en open te staan voor feedback van bewoners, familie en medewerkers blijven wij bouwen aan een veilige, vertrouwde en huiselijke woonomgeving.

5.5 Ik eet en drink naar wens

Bij het andere wonen Leeuwarden streven wij ernaar dat iedere bewoner geniet van maaltijden en dranken die aansluiten bij persoonlijke wensen, behoeften en dieetvoorschriften, met aandacht voor smaak, beleving en gezondheid.

- Eten en drinken op maat – Wij proberen zoveel mogelijk rekening te houden met persoonlijke voorkeuren, diëten en medische voedingsvoorschriften.
- Onze maaltijden zijn Gezond en voedzaam – Wij bieden evenwichtige maaltijden die bijdragen aan een goede gezondheid en vitaliteit, waar aandacht en smaak en beleving voorop staat.
- Gezelligheid en samenzijn – Wij stimuleren gezamenlijke eetmomenten voor wie dat wil, om sociale interactie te bevorderen.
- Buiten vaste eet en drink momenten is er altijd ruimte en mogelijkheden voor flexibele eet en drink momenten. Een prettige eetomgeving – Wij zorgen voor een fijne, rustige en sfeervolle setting tijdens maaltijden.
- Ondersteuning waar nodig – Wij helpen onze bewoners bij het eten en drinken als zij dat nodig hebben.

Eten en drinken zien wij niet alleen als een basisbehoefte, maar ook als een belangrijk moment van welzijn en samenzijn binnen het huis.

In 2025 hebben wij extra aandacht besteed aan gezamenlijke eetmomenten en de beleving rondom maaltijden. Bewoners worden waar mogelijk betrokken bij keuzes rondom maaltijden en drinken. Hierdoor sluiten maaltijden beter aan bij persoonlijke voorkeuren en draagt het eetmoment bij aan gezelligheid en ontmoeting.

Daarnaast is er aandacht geweest voor het tijdig signaleren van veranderingen in eetlust, gewicht en vochtinname, zodat waar nodig passende ondersteuning geboden kon worden.



Verbeterpunt 2026

Hoewel er veel aandacht is voor voeding en eetmomenten, zien wij mogelijkheden om persoonlijke voorkeuren rondom eten en drinken nog beter vast te leggen in het zorgdossier.

Verbeteractie, in 2026 zetten wij in op:

- Het beter vastleggen van voedingsvoorkeuren en eetgewoonten van bewoners.
- Het versterken van observatie en rapportage van eetlust en vochtinname.
- Het blijven stimuleren van gezellige en betekenisvolle eetmomenten.

Doel:

Het verder verbeteren van persoonsgerichte voeding en eetbeleving, zodat eten en drinken optimaal bijdragen aan gezondheid, welzijn en kwaliteit van leven van bewoners.

5.6 Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn

Bij Het Andere Wonen Leeuwarden creëren wij een omgeving waarin iedere bewoner wordt gezien, gehoord en gewaardeerd, met respect voor eigen identiteit, achtergrond en keuzes.

- Iedereen is uniek en welkom – Wij respecteren ieders persoonlijkheid, achtergrond en levensverhaal.
- Gelijkwaardigheid en respect – Wij behandelen iedereen met waardigheid en zonder oordeel.
- Eigen regie en autonomie – Wij stimuleren bewoners om als dit lukt zoveel waar dit mogelijk is zelf keuzes te maken om zo de regie over hun leven te behouden.
- Aandacht voor persoonlijke wensen – Wij luisteren naar wat belangrijk is voor onze bewoners en streven ernaar om onze zorg hier zoveel mogelijk op af te stemmen.
- Een veilige en vertrouwde omgeving – Wij streven ernaar een plek te bieden waar bewoners zich op hun gemak voelen.
- Persoonlijke groei en ontwikkeling – Wij moedigen bewoners aan om actief en zinvol bezig te zijn.

- Oog voor emoties en gevoelens – Wij bieden ruimte voor gesprekken en ondersteuning bij emotioneel welzijn.
- Erkenning en waardering – Iedereen wordt gezien en gewaardeerd als mens, niet alleen als bewoner. Zien van de mens achter de diagnose.

Bij ons staat de mens achter de zorgvraag centraal. Door te werken vanuit persoonsgerichte zorg en het principe “ken je bewoner” wordt rekening gehouden met het levensverhaal, de waarden en voorkeuren van de bewoner, met aandacht voor eigen regie, waardigheid en kwaliteit van leven.



Terugblik 2025

In 2025 hebben wij actief gewerkt aan het versterken van persoonsgerichte zorg. Medewerkers besteden bewust aandacht aan het leren kennen van bewoners, hun achtergrond, gewoonten en voorkeuren. Hierdoor kon de zorg beter worden afgestemd op wat voor bewoners belangrijk is.

Daarnaast is er aandacht geweest voor het creëren van een huiselijke en veilige leefomgeving, waarin bewoners zichzelf kunnen zijn en waarin ruimte is voor gesprekken, emoties en persoonlijke wensen.

Verbeterpunt 2026

Hoewel persoonsgerichte zorg centraal staat, zien wij mogelijkheden om het levensverhaal en persoonlijke voorkeuren van bewoners nog beter zichtbaar te maken binnen het zorgdossier en de dagelijkse zorgpraktijk.

Verbeteractie, we zetten in 2026 in op:

- Het verder versterken van het principe “Ken je bewoner / Ken je zorgvrager”
- Het actiever gebruiken van persoonlijke profielen of levensverhalen binnen het zorgdossier
- Het blijven stimuleren van gesprekken met bewoners en familie over wat voor hen belangrijk is

Met als doel: Het verder versterken van persoonsgerichte zorg, zodat iedere bewoner zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt en zichzelf kan blijven binnen Het Andere Wonen Leeuwarden.

5.7 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn

Bij Het Andere Wonen Leeuwarden hebben wij welzijn en zorg als 1 en noemen dit WelzZorg.

Bij ons staat WelzZorg centraal: met WelzZorg bedoelen we dat wij een geïntegreerde aanpak bieden waarin welzijn en zorg hand in hand gaan. Wij geloven dat goede zorg niet alleen medische ondersteuning is, maar ook bijdraagt aan levensgeluk, zelfredzaamheid en een zinvolle dag invulling. WelzZorg betekend eigenlijk dat kleine activiteiten 1 op 1 of in de groep of tijdens de zorg (denk hierbij aan een liedje onder de douche of zelfs een dansje) ook activiteiten zijn.

Wij zorgen ervoor dat iedere bewoner persoonlijke afspraken kan maken over WelzZorg Dit sluit aan bij individuele behoeften, wensen en levensstijl.

- WelzZorg op maat – Wij stemmen onze ondersteuning af op de persoonlijke situatie, voorkeuren en behoeften van iedere bewoner.
- Heldere en begrijpelijke afspraken – Wij communiceren duidelijk over wat bewoners en naasten mogen verwachten en leggen afspraken vast.
- Flexibiliteit en aanpasbaarheid – Wij passen WelzZorg op afspraken aan wanneer de situatie of behoeften veranderen.
- Samen beslissen – Wij betrekken bewoners en hun naasten bij het maken van keuzes over WelzZorg.
- Kwaliteit van leven – Wij kijken niet alleen naar medische zorg, maar ook naar welzijn, sociale contacten en activiteiten.

Binnen Het Andere Wonen Leeuwarden wordt gewerkt vanuit het principe WelzZorg, waarbij zorg en welzijn geïntegreerd worden aangeboden. Hierdoor sluiten zorgmomenten en welzijnsactiviteiten aan bij het levensverhaal, de wensen en mogelijkheden van de bewoner, met als doel het behouden en versterken van kwaliteit van leven en eigen regie.

Terugblik 2025

We hebben verder gewerkt aan het versterken van WelzZorg in de dagelijkse praktijk. Medewerkers hebben bewust aandacht besteed aan het combineren van zorgmomenten met welzijnsmomenten, zoals persoonlijke gesprekken, muziek, beweging of kleine activiteiten tijdens de zorg.

Hierdoor werd zorg niet alleen functioneel uitgevoerd, maar ook ervaren als een moment van persoonlijke aandacht en verbinding.

Verbeterpunt 2026

Hoewel WelzZorg een belangrijk onderdeel is van onze werkwijze, zien wij mogelijkheden om welzijnsmomenten en persoonlijke afspraken hierover nog beter zichtbaar te maken in het zorgdossier.

Verbeteractie, in 2026 zetten wij in op:

- Het structureel vastleggen van WelzZorg-afspraken in het zorgdossier.
- Het beter zichtbaar maken van welzijnsactiviteiten tijdens zorgmomenten.
- Het blijven stimuleren van medewerkers om zorg en welzijn bewust te combineren.

Met als doel: Het verder versterken van WelZZorg, zodat iedere bewoner niet alleen goede zorg ontvangt, maar ook dagelijks momenten ervaart die bijdragen aan plezier, betekenis en kwaliteit van leven.



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

Bij Het Andere Wonen Leeuwarden zorgen wij ervoor dat iedere bewoner ondersteund wordt door zorgmedewerkers die hen goed kennen, begrijpen en vertrouwensrelaties opbouwen voor de best mogelijke zorgervaring.

- Betrokken en persoonlijke zorg – Onze medewerkers nemen de tijd om de bewoners echt te leren kennen en begrijpen.
- Ons team bestaat uit goed opgeleide professionals die deskundigheid combineren met een persoonlijke benadering.
- Vertrouwen als basis – Wij zorgen voor een open en transparante communicatie, zodat bewoners zich veilig voelen en vertrouwen hebben in onze zorg.
- Continuïteit in zorg – Waar mogelijk werken dezelfde medewerkers met de bewoners, zodat zij elkaar goed leren kennen en de zorg consistent is.
- Luisteren naar de bewoner – Wij nemen de wensen en zorgen van de bewoner serieus en geven hun waar het mogelijk is een stem in hun zorgtraject.

Wij werken met betrokken medewerkers, waardoor bewoners vertrouwde gezichten om zich heen hebben. Door het kennen van de bewoner, het levensverhaal en de persoonlijke voorkeuren wordt persoonsgerichte zorg geboden en een vertrouwensrelatie opgebouwd.

Terugblik 2025

We hebben wij actief ingezet op continuïteit en betrokkenheid binnen het zorgteam. Door vaste medewerkers rondom bewoners in te zetten, konden bewoners en medewerkers elkaar beter leren kennen. Dit droeg bij aan vertrouwen, herkenning en een veilige woonomgeving.

Daarnaast is aandacht besteed aan deskundigheidsbevordering van medewerkers, zodat zij bewoners niet alleen professioneel, maar ook met persoonlijke aandacht kunnen ondersteunen.

Verbeterpunt 2026

Hoewel continuïteit in zorg belangrijk is, zien wij mogelijkheden om het delen van kennis over bewoners binnen het team nog verder te versterken.

Verbeteractie, we zetten in 2026 in op:

- Het verder versterken van het principe “Ken je bewoner” binnen het team
- Het beter delen van persoonlijke informatie en voorkeuren van bewoners binnen het zorgteam
- Het blijven investeren in deskundigheidsbevordering en teamontwikkeling

Met als doel: Het verder versterken van vertrouwen, continuïteit en persoonsgerichte zorg, zodat bewoners zich veilig voelen bij de medewerkers die hen ondersteunen.

Het Andere Wonen Leeuwarden zet in op vertrouwde gezichten en betrokken medewerkers, zodat bewoners zich veilig voelen en zorg ontvangen van professionals die hun wensen, levensverhaal en behoeften kennen.

5.9 De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij

Bij Het Andere Wonen Leeuwarden doen wij er alles aan om ervoor te zorgen dat elke bewoner kan rekenen op zorgmedewerkers die zich verantwoordelijk voelen voor hun WelzZorg en zich hier actief voor inzetten.

- Actieve betrokkenheid bij zorg – Onze medewerkers nemen de tijd om de zorgbehoeften van elke bewoner goed te begrijpen en zijn proactief in het bieden van zorg op maat.
- Zorg op lange termijn – Wij waarborgen continuïteit in de zorg en betrekken, waar dit mogelijk is, bewoners bij het zorgproces, zodat zij zich gesteund en veilig voelen.
- Onze medewerkers zijn verantwoordelijk voor het volgen van zorgafspraken en het waarborgen van de kwaliteit van de zorg. Er wordt gewerkt met focus op het vinden van passende oplossingen."
- Bewoners kunnen altijd vertrouwen op onze medewerkers, die verantwoordelijkheid nemen voor hun zorg/ WelzZorg
- Medewerkers werken samen met andere zorgprofessionals en naasten om ervoor te zorgen dat alle aspecten van de zorg goed op elkaar zijn afgestemd.
- Wij evalueren regelmatig de zorgplannen en passen deze aan waar nodig om de beste zorg te blijven leveren.

In 2025 hebben de medewerkers van Het Andere Wonen Leeuwarden zich dagelijks ingezet om verantwoordelijkheid te nemen voor zowel de zorg als het welzijn (WelzZorg) van onze bewoners. Door betrokkenheid, deskundigheid en samenwerking is gewerkt aan het bieden van persoonsgerichte zorg die aansluit bij de wensen en behoeften van bewoners.

Medewerkers hebben actief aandacht besteed aan het leren kennen van bewoners en hun levensverhaal, waardoor zorg beter kon worden afgestemd op de persoonlijke situatie van iedere bewoner. Daarnaast werd regelmatig afgestemd met collega's, familie en andere betrokken zorgprofessionals om de zorg zo goed mogelijk op elkaar te laten aansluiten.

Binnen het team is aandacht geweest voor samenwerking, professionele verantwoordelijkheid en het volgen van gemaakte zorgafspraken. Zorgplannen zijn waar nodig geëvalueerd en aangepast, zodat de zorg bleef aansluiten bij veranderingen in de gezondheid of het welzijn van bewoners.

Verbeterpunt 2026

Hoewel medewerkers zich betrokken en verantwoordelijk inzetten voor de zorg, zien wij mogelijkheden om het structureel delen van kennis en observaties binnen het team verder te versterken.

Verbeteractie, we zetten in 2026 in op:

- Het verder versterken van teamoverleg en onderlinge afstemming.
- Het verbeteren van rapportages in het zorgdossier, zodat observaties en veranderingen sneller zichtbaar zijn voor het hele team.
- Het blijven stimuleren van een lerende cultuur, waarin medewerkers elkaar ondersteunen en kennis delen.

Doel: Het verder versterken van professionele verantwoordelijkheid, samenwerking en continuïteit in zorg, zodat bewoners kunnen blijven rekenen op betrokken medewerkers die hun zorg en welzijn centraal stellen.

5.10 De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier

Bij Het Andere Wonen Leeuwarden zorgen wij ervoor dat de organisatie professioneel werkt met respect voor de bewoner, terwijl medewerkers met enthousiasme, betrokkenheid en plezier zorg bieden.

- Kwaliteit en deskundigheid – Onze medewerkers zijn goed opgeleid, ervaren en houden hun kennis up-to-date om de beste zorg te leveren.
- Betrokkenheid bij zorg – Medewerkers werken met passie en zijn volledig toegewijd.

- Zorg in een professionele omgeving – Het andere wonen zorgt voor de juiste middelen, ondersteuning en werkprocessen, zodat medewerkers optimaal kunnen functioneren.

Bij ons is er Waardering en erkenning – Wij waarderen de inzet van onze medewerkers en erkennen hun bijdrage aan de zorg, zodat ze zich gemotiveerd en gewaardeerd voelen.

In 2025 heeft Het Andere Wonen Leeuwarden zich ingezet om een professionele organisatie te zijn waarin medewerkers met plezier en betrokkenheid werken. Wij geloven dat goede zorg begint bij medewerkers die zich gewaardeerd voelen en hun werk met deskundigheid en enthousiasme kunnen uitvoeren.

Binnen het team is aandacht besteed aan deskundigheid, samenwerking en betrokkenheid bij de bewoners. Medewerkers hebben zich actief ingezet om bewoners goed te leren kennen en persoonsgerichte zorg te bieden volgens onze visie van WelzZorg.

Daarnaast is er aandacht geweest voor:

- Deskundigheidsbevordering van medewerkers door scholing en kennisdeling binnen het team.
- Het creëren van een open en collegiale werksfeer, waarin medewerkers elkaar ondersteunen en samenwerken.
- Het bieden van een professionele werkomgeving, waarin medewerkers beschikken over de juiste middelen en ondersteuning om hun werk goed uit te voeren.
- Het uitspreken van waardering voor de inzet van medewerkers, onder andere door aandacht te besteden aan teammomenten en successen binnen het team.

Door deze aanpak is gewerkt aan een werkomgeving waarin medewerkers zich betrokken voelen bij de organisatie en bij de bewoners, wat bijdraagt aan de kwaliteit van zorg.

Verbeterpunten 2026

Hoewel medewerkers met veel betrokkenheid werken, zien wij mogelijkheden om het werkplezier en de professionele ontwikkeling van medewerkers verder te versterken.

Verbeteracties, we zetten in 2026 in op:

- Het blijven investeren in deskundigheidsbevordering en scholing van medewerkers.
- Het blijven investeren op het laten zien van een professionele houding passend bij een cultuur waar roddelen en negativiteit niet passend is.
Goed werkgeverschap valt en staat met goed werknemerschap.

- Het verder versterken van teamontwikkeling en onderlinge samenwerking. Het blijven stimuleren van een open en veilig werkklimaat, waarin medewerkers signalen en verbeterpunten kunnen bespreken.
- Het vergroten van aandacht voor werkplezier en waardering binnen het team.

Met als doel: Het verder versterken van een professionele organisatie waarin medewerkers met plezier, deskundigheid en betrokkenheid werken, zodat bewoners kunnen rekenen op kwalitatief goede en persoonsgerichte zorg.

6 Waarderingen

6.1 Bewoners en hun naasten

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

De respons was 37%, zonder reminder (te laat).

De belangrijkste uitkomsten zijn:

- NPS score van 9,4
- Gemiddelde score 8,81
- Lagere score op eten (weinig zout, wat nu wordt opgevangen door meer gebruik van kruiden).

Daarnaast hebben 2 bewoners in 2025 hun waardering op Zorgkaart Nederland achtergelaten (<https://www.zorgkaartnederland.nl/zorginstelling/particulier-woonzorgcentrum-het-andere-wonen-leeuwarden-leeuwarden-10022122>).

De gemiddelde totaalscore was: 9,5

Reflectie hierop: Een mooie waardering voor persoonlijk contact, vertrouwen, keuzevrijheid, betrokken medewerkers en warme sfeer.

Verbeterpunten voor 2026 Blijven inzetten op Zorg op Maat met centraal stellen van individuele behoeften (WelzZorg).

Vanwege het grote aantal wisseling in het afgelopen jaar, zal in 2026 opnieuw een totaal klanttevredenheidsmeting uitgevoerd worden.

6.2 Medewerkers

In 2025 hebben wij geen medewerkerstevredenheidsmeting uitgevoerd op basis van de 10 medewerkersbeloften. Deze is doorgeschoven naar 2026.

7 Reflectie op de bouwstenen

7.1 Het kennen van de bewoners

Door het werken met de 10 beloften/afspraken 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 afspraken ontstaat er een mooi beeld van de bewoner en diens wensen en behoeften. Deze afspraken vormen de rode draad en worden steeds weer opnieuw besproken en geëvalueerd. Zo blijven we beeld houden bij wat de bewoner echt belangrijk en fijn vindt.

7.2 Het bouwen van netwerken

Wij bouwen aan netwerken rondom de bewoner, maar maken ook als organisatie deel uit van een netwerk door lokale samenwerking met organisaties. Daarnaast maken wij deel uit van de 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/afpraak 'Ook naasten voelen zich welkom en thuis'. Daarnaast vraagt het invulling geven aan de 10 beloften/afspraken per bewoner om het betrekken van het sociale netwerk. De afstemming van dit netwerk wordt verzorgd door de inzet van een zorgondernemer en de EVV' er.

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/POH/SOG
- Apotheek Boiten en Apotheek Bilgaard
- Fysiotherapie Fitaal Leeuwarden
- Mondzorg Kunstgebit aan huis
- Specialistische thuiszorg: Qualityzorg voor wondzorg
- Van Andel psychiatrie en ouderenpsychiatrie Friesland
- Buurthuis Jabixhûs
- Oma's Soep
- Basisscholen en Middelbaar beroepsonderwijs
- Stichting Present Leeuwarden

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:

- Activiteitenprogramma van het buurthuis beter aansluiten op onze doelgroep en ons eigen programma zodat bewoners maximaal kunnen participeren
- Vaste plek met hulpmiddelen realiseren in het huis voor de fysiotherapie
- Vast contact moment Jabixhûs

Organisatie netwerk

De zorgondernemer is lid van de branchevereniging VVT/Nursing en is 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.

7.3 Het werk organiseren

De samenstelling van ons team is gebaseerd op de wensen en (zorg)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, tijdig te signaleren en hier adequaat naar te handelen. In het rooster zorgen wij ervoor dat er een passende samenstelling van het team aanwezig is om alle voorkomende zorgvragen en situaties adequaat en verantwoord op kunnen pakken.
- Beschikbaarheid: wij hebben korte lijnen en zijn goed bereikbaar voor afstemming en overleg met de huisartsen en de specialist ouderengeneeskunde. Daarnaast is er altijd een verpleegkundige aanwezig en is Martha als zorgondernemer en verpleegkundige, altijd beschikbaar voor het team. Er kan snel worden geschakeld worden bij veranderingen in de zorgsituatie.
- Samenwerking: de samenwerking met andere betrokken professionals waaronder de huisarts, POH, 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.

Binnen Het Andere Wonen Leeuwarden is sprake van continue zorg en toezicht, 24 uur per dag, 7 dagen per week.

- Er is altijd zorgpersoneel aanwezig
- In de nacht wordt mede gebruik gemaakt van toezicht en domotica
- Bewoners kunnen gebruik maken van een oproepsysteem
- Er wordt direct gereageerd op hulpvragen en signalen
- Ongeplande zorg wordt direct opgepakt

Hierdoor wordt de veiligheid van bewoners gewaarborgd en kan tijdig worden ingespeeld op veranderingen in de zorgbehoefte.

Samenstelling van het team:

In onderstaand Organogram is de samenstelling van de organisatie weergegeven per functie en vervolgens de formatie (hoe ingevuld met welke medewerker).

Organogram Het Andere Wonen Leeuwarden			Formatie:	uren	fte	fte/functie
Formatie per 17-03-2026						
	Verpleegkundige 3 (2,5 fte)	Dienstleiding	Saskia Kooijman- Oosterveld	24	0,67	
			Hester Groos	24	0,67	
			Rein Flameling	0		
			Tristan Westra	28	0,78	
			Gerbrich Aarts	24	0,67	2,78
	Verzorgende IG Plus 3 (2 fte)	primaire Dienstleiding	Rienier Laning-de Jong	32	0,89	
			Jootje Sihasale	28	0,78	
	Verzorgende IG 5 (3 fte)	Dienstleiding	Engelien de Vries	24	0,67	2,33
			Greta Baarda-van der Molen	24	0,67	
			Vacature, Tristen van Wieren	28	0,78	
			Vacature, Mart Land	28	0,78	
			Vacature, Tim van der Meer	28	0,78	3,00
Directeur/Bestuurder Verpleegkundige Martha Rauwerda	Helpende plus 4 (1,7 fte)	(inclusief activiteiten- begeleiding)	Deniese Greven	20	0,56	
			Esther van der Brug	18	0,50	
	Helpend 2 (1 fte)		Vacature (Rishma)	20	0,56	1,61
			Nikita van Huizen	20	0,56	
			Jessica Muizer	24	0,67	1,22
	Gastvrouw 3 (1,4 fte)		Mariet Hulshoff	18	0,50	
			Rieneke Kooistra	24	0,67	
			Marjo Sloots-Faber	6,5	0,18	
			Fenna Katsma	12	0,33	
			Helen Mills	16	0,44	2,13
	Facilitaire dienst 3 (1,8 fte)		Jamy Blauw	20	0,56	
			Paula Laning-van der Kallen	24	0,67	1,22
	Huismeester 1 (0,6 fte)		Henk Ketting	24	0,67	
Totaal in fte ca.:	1	14	afhankelijke van de zorgvraag		14,96	
# medewerkers	1	24		25		
Opgemaakt en vastgesteld 19-03-2026			4 vacatures die allen tijdelijk zijn ingevuld 2 langdurig ziek en 2 zwangerschapsverlof (= 2,28 fte)			

We zijn van mening dat we voldoende specialisaties en deskundigheid in huis hebben. De specialisatie/deskundigheid zullen we nog nader inventariseren, in beeld brengen en in een volgend kwaliteitsbeeld opnemen.

We hebben in 2025 en de eerste maanden van 2026 veel uitstroom van medewerkers gehad, waardoor er nog een aantal vacatures zijn die allemaal ingevuld zijn met soms extra uren detachering-medewerkers om daarmee ook de medewerkers op te vangen die met ziekte/zwangerschapsverlof zijn.

In de bijlage is het Jaaroverzicht PFZW HR-dataportaal opgenomen. Hieruit blijkt dat de instroom 8 medewerkers was en de uitstroom 5, per saldo een groei van 14%. Verder is daarin terug te vinden dat de gemiddelde leeftijd met 38 jaar (6 jaar onder het gemiddelde in de regio), de verhouding bepaalde / onbepaalde tijd en het gemiddeld salaris.

Deskundigheidsbevordering

De deskundigheid van onze medewerkers vinden we belangrijk om die te onderhouden en te ontwikkelen. Dit doen we met o.a.:

- BIG-training
- Train de trainer
- CME E-Wise (E-learnings)
- Themabijeenkomsten

Zie voor meer informatie het Opleidingsplan, waarin we het ontwikkelen van onze medewerkers nader hebben beschreven en hoe we dat faciliteren.

Zeggenschap

De zeggenschap voor medewerkers en bewoners hebben we als volgt vormgegeven.

Medewerkers

Binnen Het Andere Wonen Leeuwarden vinden wij het belangrijk dat medewerkers zich gezien en gehoord voelen. Wij luisteren actief naar onze medewerkers en stimuleren hen om mee te denken en ideeën aan te dragen. Feedback geven en ontvangen is een vast onderdeel van onze werkwijze.

Medewerkers worden betrokken bij de ontwikkeling en groei van de organisatie en bij besluitvorming. Wij werken met onze 10 medewerkers afspraken, die richting geven aan samenwerking en professionaliteit.

De zeggenschap van onze medewerkers is georganiseerd geborgd via structureel overleg. Er vindt periodiek werkoverleg plaats met het volledige team. Onderwerpen rondom het organiseren van werk worden gezamenlijk besproken. Medewerkers worden actief betrokken en leveren actief input. Ze denken mee over verbeteringen en worden betrokken bij de besluitvorming in een openfeedbackcultuur, waarbij gezamenlijk wordt gewerkt aan kwaliteit en ontwikkeling. Indien nodig worden extra overleggen gepland rondom specifieke thema's.

Wij werken vanuit het principe: Goed werkgeverschap valt en staat met goed werknemerschap.

Dit betekent dat wij samen verantwoordelijk zijn voor een veilige, professionele en lerende werkomgeving.

Onderwerpen die in het afgelopen jaar besproken zijn:

- Competentieprofielen
- Klantbeloften = Klantafspraken (implementatie)
- Ken je zorgvrager
- Medicatieveiligheid en medicatie overdracht
- Wet zorg en dwang
- WelzZorg

Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

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

Wij werken met een Familiecliëntenraad die bestaat uit drie familieleden van bewoners. Het doel is dat we 3 keer per jaar bijeenkomen met de Familiecliëntenraad waarin wij onderwerpen bespreken die betrekking hebben op de kwaliteit van bestaan van onze bewoners. De familiecommissie kan ook zelf onderwerpen agenderen.

Door het overlijden van onze bewoners die vertegenwoordigd waren in de raad, was de raad gedecimeerd tot 1 persoon. Hierop is het reglement aangepast.

Vertegenwoordigers van overleden bewoners mogen nu nog een halfjaar na overlijden in functie blijven, zodat we meer tijd hebben om vervangers te zoeken. Het heeft nu lang geduurd voor de raad weer bemenst was.

Het afgelopen jaar is de raad slechts één keer bijeengeeweest, geweest waarin de herziene Medezeggenschapsregeling is behandeld en vastgesteld. Verder zijn naast de reguliere onderwerpen als kwaliteit, gang van zaken en problematiek rondom de huisvesting besproken.

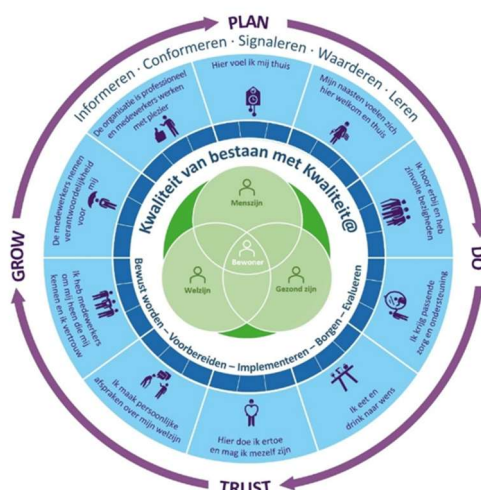
Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

Afspraken maken over het bijeenkomen van de raad op vaste momenten

7.4 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.

Kwaliteitskompas Kwaliteit@



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/MVA meldingen door ze ook in het teamoverleg te bespreken.

Hoe we dit volgen en bewaken hebben we opgenomen in actieplanning 2025, welke terug te vinden is in de bijlage voor de beeldvorming.

Voor 2026 hebben we een nieuwe actieplanning opgesteld.

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.

Binnen Het Andere Wonen Leeuwarden wordt leren en ontwikkelen structureel gefaciliteerd in het dagelijks werk, waarbij reflectie, samenwerking en dialoog bijdragen aan de continue verbetering van kwaliteit van zorg.

8 Bijlage: informatiebronnen

8.1 Bewoners en hun naasten

- Cliëntenraad/familiecommissie
- Uitkomsten CTO

8.2 Medewerkers

- Gesprekken met medewerkers, individueel en in overlegsituaties
- Jaaroverzicht PFZW HR-Dataportaal

8.3 Netwerk/ samenwerkingspartners

- Huisartsen
- Apotheek

In 2025 groeide uw organisatie met 3 medewerkers

De groei van + 14,3 % ten opzichte van voorgaand jaar. De landelijke groei was + 2,9 %.

* Gegeweerd op 19 Feb 2026
* Uits aangiften binnenkomsten (in 28 Jan 2025 zijn verwerkt)



In 2025 kwam de grootste instroom uit Binnen de Branche



● Binnen de Branche ● Binnen Zorg en Welzijn ● Buiten Zorg en Welzijn ● Innovatie

In 2025 ging de grootste uitstroom naar Binnen de Branche



● Binnen de Branche ● Binnen Zorg en Welzijn ● Buiten Zorg en Welzijn ● Innovatie

Benchmark In- en uitstroom

Onderstaande tabel laat de jaarlijkse In- en uitstroom verdeeld naar het kwartaal zien. (in procenten, ten opzichte van het totaal aantal medewerkers in het vorige kwartaal)

	IN - instroom	UIT - uitstroom	LANDSCAP
Q1	+ 9,5 %	- 0,6 %	+ 0,8 %
Q2	- 4,3 %	+ 1,0 %	+ 2,1 %
Q3	+ 9,1 %	+ 0,2 %	+ 0,0 %
Q4	0,0 %	- 0,8 %	- 0,0 %

In- en uitstroom medewerkers

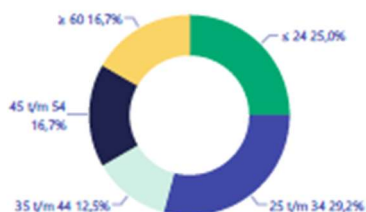
Onderstaande grafiek laat de groei verdeeld naar het kwartaal zien. (in aantallen medewerkers, groen = groei, rood = krimp, blauw = saldo)



De gemiddelde leeftijd van uw medewerkers op Q 4 2025 is 38,0 jaar

	MEDEWERKERS	GEM. LEEFTIJD	BRUIC	LANDSCAP
Q1	23	41,4	44,6	43,1
Q2	22	41,3	44,2	42,7
Q3	24	37,8	44,2	42,7
Q4	24	38,0	44,3	42,7

29,2% van uw organisatie bestaat uit 25 t/m 34 jarigen



Wat er nog meer gebeurd is

Onderstaande cijfers zijn gebaseerd op Q 4 2025



Medewerkers
24/14, FTE



Overlooptfactor
0,58



Bepaalde / onbepaalde tijd contracten
13/11



Gemiddeld salaris
€ 42.647



Vrouw / man verhouding
88%/12%



In- en uitstroom (aantal medewerkers)
+8/-5

9 Bijlage: beloften aan bewoners

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

10 Bijlage: beloften aan medewerkers

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

11 Bijlage: Actieplanning 2025 uit Kwaliteitsplan

Maand	Actie	Wie	Klaar voor	Afgerond
	Dit jaar zijn 10 bewoners overleden dat veel beslag heeft gelegd op Martha en personeel. Gevolg vertraging opgelopen in uitvoering van planning.			
Gehele jaar	Legionellapreventie: uitvoering geven aan beheersplan wordt aangestuurd en geregistreerd in Tapper@	Henk		
	Bewaken uitvoeren aanpassingen installatie Zie afgeronde technische aanpassingen. 2-7-2025 gemaild naar stand van zaken overige 6!	Jan/Henk	30-04	Deels 18-3 V uitgevoerd
	Lerend Netwerk (o.a. anticiperen in de ketenzorg) Maandelijks een activiteit inplannen en uitvoeren	Martha		
januari	Afronden RIE plan van aanpak + delen met FBR (RVC heeft het ontvangen)	Martha	31-01 Na uitb.	13-01-2025 V Gedeeld 9/7 V
	Medezeggenschapregeling FBR vaststellen Aangepast, aangevuld en in afwachting van FBR Familedag 6-4 werving 4 potentieel leden Bijeenroepen Familiebewonersraad ! Janko, Janice	Martha en Thea	31-01 Wo 9-7	13-03-2025 V Bij FBR 9-7 V
	Kwaliteitsstandaard medicatieoverdracht addendum aanvullen met Medimo dubbel paraferen en leverings-afspraken vanuit apotheken (opiaten)	Martha	31-01	Is klaar (01) Vastgesteld 27-05-2025 V
	Visie en beleid gereed 31-12 Implementeren beleid met Generiek Kompas HAWL delen met personeel en in eerstvolgende werkoverleg.	Martha	31-01 17-4-	Vastgesteld 17-04-2025 V
	Opleidingsplan aanpassen voor 2025 (in beleidsplan, pers.handboek (zit in leermap)	Martha	31-01	6-3-2025 V
	Sjabloon jaargesprek en functioneringsgesprek + competentieprofiel met evaluatie bespreken (10 klantbeloften) vaststellen gebruik	Martha/ Jan	31-01 10-7	Gebruiken we voor jaargesprek is ingevoerd.
	Implementatie klantbeloften (13-01-2025 startbijeenk.) Implementatieplan ...??? Errors (blanco instappen, ontvangen nog wat we verwachten kunnen	Martha Eigen maken	 20-05	Navragen Bouwstenen. Sub-beloften V
	Beleid Wzd aangevuld 02-2025 en opnieuw vastgesteld. (Beleidsvisie op vrijheid en Wzd)			27-2-25 V

	Sleutelplan en registratie = in registratiesysteem Opnemen jaarplan 2026!	Caitlin	28-02	Zit in systeem van IGCN. Nog vastleggen werkwijze.
	Uitsluitingscriteria (staat niet op website)	Jan/M	28-02	Vastgesteld 17-04-2025 V
	Website actualiseren (Jamy) Website uit de lucht, Wordt door HAW aan gewerkt → 2026	Martha	31-03	Voor nu afgewerkt V
	Lerend Netwerk:	Martha		
	Instructie gebruik PUUR + procedure zorgleefplan Signaleren en rapporteren gez.risico's (E-learning Ecare in www.onlineacademy.nl)	Jan/ Martha	31-01 10-7 verkort	Instructie gemaakt, te lang Naar 2026
	Infectiebeleid, verbeterpunten AMR rapport 4-11-24 (na vakantie verslag voor	Esther	01-05 15-07	3-6 teammetng bezig met afronding Vastlegging??
	Het verder uitwerken van taak- en functiebeschrijvingen Functiehuis. = organogram + competentieprofielen	Martha/ Jan	31-03	Is afgrond 13-02-2025 V
	Verbeterplan Kwaliteit@ toetsen realisatie en rapporteren	Jan	15-02 17-4	17-04-2025 V
februari	06.002 Kader goed bestuur doorgenomen + vervolg Wtza?	Jan/Ma	31-03 In juni	12-06-2025 V
	Lerend Netwerk:	Martha		
	Certificaat e-learning PUUR voor woonzorg behaald. Aanbevolen wordt ook de Microcursus Omaha in PUUR en Microcursus spraak gestuurd rapporteren te volgen.	Iedereen	31-03	?? V Instructie is belangrijk Medew.opn. geatt. E-learn.
	BHV trainingen gepland in februari	Martha	28-02	16 en 18-02-2025 V
	Dagbesteding, mee-eten en activiteiten (dagbeleving/-besteding) beschrijven	Jan/ Petra	31-03	Aanzet 24/6 naar 2026
	Melden arbeidsongevallen en incidenten	Jan	28-02	Vastgesteld 17-4-2025 V
	Procedure voor beheer, opslaan en wissen camerabeelden (voor bewoners wordt niet opgeslagen) alleen op gangen	Jan	31-03	Vastgesteld 22-04-2025 V
	Tevredenheidsonderzoek bewoners + attenderen ZorgkaartN (Jan 21 uitnodigingen verstuurd Kwaliteit@)	Martha	28-02	8-4-2025 V Herinnering te laat
maart	Lerend Netwerk:	Martha		
	Oefening ontruiming met Teun gepland op 6-3		06-03	6-03-2025 V

	N.a.v. oefening ontruiming calamiteitenplan bijstellen	Martha/	01-04	12-06-2025 V
	Het uitvoeren van ontruimingsoefeningen en het borgen van BHV (verbeterpunt) Evaluatie delen met personeel! + risico's gebouw	Martha/ Jan	01-04	BHV Leerzaam aanpassen vluchtplan V
	Personeelsbijeenkomst (medezeggenschap) plannen en organiseren	Martha	20-04	1-4-2025 V
	Het uitvoeren van de vergewisplicht bij aannemen nieuwe medewerkers v.a. november (Verbeterpunt)	Jan	31-03	Wordt sinds uitgevoerd V
	Medicatieveiligheid intern toetsen	Saskia	30-03	5-03-2025 V
	EHBO doos checken	Jootje	01-04	20-05-205 V
	Uitslag Tevredenheidsonderzoek bew.Rapporteren 7 beoordelingen (van 19). NPS score 9,4. Gemiddelde score 8,81. Lagere score op eten (weinig zout, wordt nu opgevangen door meer kruiden).	Jan/M	15-04 → mei	8-05-2025 V
	Samenwerkingsovereenkomst samenwerkingspartners in beeld brengen en evt. beleid op maken	Jan	30-4	Concept 24-6 naar 2026
	Beoordelen samenwerkingspartners (proces + uitvoering)	Jan	30-04	Concept 24-6 Naar 2026
	Beleid t.a.v. ICT leveranciers en gebruik software	Jan	30-04	Naar 2026
	Meldcode Datalek / BHV digitale calamiteiten	Jan	30-04	Vastgesteld 22-04-2025 V
	beoordelen of PUUR. Administratie voor zorgmedewerkers interessant is (na update).	Jan/M	30-06	Naar volgend jaar!
april	Tevredenheidsonderzoek medewerkers	Martha	15-04 → 15-09-25	Uitstellen febr.26
	Uitvoeren van interne audits/checks op kwetsbare onderdelen in het proces (verbeterpunt)	Jan	01-06	Kritische processen zitten sneller in cyclus.
	07.004 Formulier nieuwe medewerker Toetsen proces	Jan	31-05	In uitvoering toets dossier compleet
	07.006 Formulier Jaargesprek	Jan/M	31-05 10-07	Naar 2026
	Lerend Netwerk:	Martha		
mei	Uitslag tevredenheidsonderzoek medew. Rapporteren	Jan/M	31-05 → 31-10	Uitgesteld januari 2026
	03.003 Vrijwilligersbeleid toetsen en actualiseren (verbeterpunt betrekken vrijwilligers conform beleid)	Martha	01-06	Vastgesteld 26-06-2025 V

	Aantoonbare realisatie van organisatiedoelstellingen (uit verbeterpunten)	Jan/M	30-06	Opnemen in jaarverslag.
	Lerend Netwerk:	Martha		
juni	06.000 Governance Handboek (MD20230831) nieuwe versie		3-9 =	Nog niet vernieuwd
	06.005 Medezeggenschapsregeling Familiecliëntenraad (toetsing wordt 1-6-2026) Nog vast te stellen in FBR	Martha	01-07	13-3 9-07 V
	Lerend Netwerk:	Martha		
juli	05.004 RI&E toetsen of nog actie nodig is, verlengen januari 2029 (mag niet ouder zijn dan 5 jaar) (toevoegen staddy) Nieuw RIE Plan van aanpak afgedrukt 5-3-2026.	Engelien Martha	01-10	Is uitgevoerd met nieuwe lijst arbeidsmiddelen + beleid st.+I
augustus	03.004 Huishoudelijkreglement bewoners toetsen en event. omzetten in Wooninformatie praktische zaken	Martha/ Jan	01-09	Inplannen 2026
	04.002 Medicatiebeleid toetsen en actualiseren	Saskia	15-09	10-11-2025 V
	04.012 Keuringsrapport en Certificaat lift	Martha	19-09	24-10-2025 V
	04.016 Inspectie kleine blusmiddelen	Martha	01-09	22-09-2025 V
	05.004 RIE (halfjaarlijkse controle / update)	Engelien	01-09	10-11-2025 V
september	04.006 HACCP Hygiëncode toetsen/evalueren en eventueel nader beschrijven Vertrek aandachtsvelder Overdragen naar Esther en Paula	Rieneke + Paula	01-11	Inplannen in jaarplan 2026 uitvoering voor 1-7-2026
	07.002 Personeelshandboek evalueren, toetsen en actualiseren/aanvullen = aangevuld en getoetst	Jan/ Martha	01-11 (02-2026)	13-02-2025 V
	Lerend Netwerk:	Martha		
	Medicatieveiligheid intern toetsen	Saskia	30-09	6-11-2025 V
	EHBO doos checken	Jootje	01-10	30-11-2025 V
	Klachtenregeling voor bewoners aangepast+ vastgesteld	Jan Martha	15-9	11-9-2025 V
oktober	BHV trainingen plannen voor februari 2026	Martha	15-10	gepland 13-10 V
	Opleidingsplan 2026	Martha Jan	01-12	Vastgesteld 12-2-2026

	Personeelsbijeenkomst (medezeggenschap) plannen en organiseren, volgende gepland in jan.	Martha	20-11	14-10-2025 V
	Lerend Netwerk:	Martha		
november	Arbobeleid: monitoren, evalueren en actualiseren, incl. RIE	Engelien	01-12	10-11-2025 V
	Kwaliteit in Beeld 2025 en kwaliteitsplan 2026	Jan/M	15-12	In januari 2026
	Lerend Netwerk:	Martha		
	Koelkastthermometer aanschaffen + registratielijst temp. Koelkast	Jan/Saskia	30-11	Aanwezig? Ja
	Klanttevredenheidsonderzoek bewoners die half jaar geleden bij ons zijn komen wonen (33C, 37C, 37W en 37Y). (Herinnering)	Jan / Martha	Voor 4/01	20-12-2025 2026 alle bewoners meenemen
december	Actualiseren opleidingsplan			
	Afronden openstaande zaken			
	Analyse Klanttevredenheidsonderzoek (nov).		15-12	Vervalt, naar '26