



Kwaliteitsbeeld 2025

Woonzorg Offingaburg

Titel	Kwaliteitsbeeld 2025 Woonzorg Offingaburg
Versie	Maart 2026
Vastgesteld door	
Datum	
Evaluatie (datum + verantwoordelijke)	Augustus 2026 door I. Romers, M. Romers en A.H. Romers

1 Voorwoord

Voor u ligt het Kwaliteitsbeeld vanaf 1 november 2025 van Woonzorg Offingaburg 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.

Vanaf 1 november 2025 is Woonzorg Offingaburg aangesloten bij Kwaliteit@. Kwaliteit@ sluit namelijk naadloos aan op de uitgangspunten van het generieke kompas ‘Samen werken aan kwaliteit van bestaan’. Dit kompas geeft ons woonzorghuis 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 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.

Het kwaliteitsbeeld is een beschrijvend document voor alle betrokkenen en belanghebbenden rondom de bewoners van Woonzorg Offingaburg.

Irene Romers-Faber
Maart 2026



2 Inhoudsopgave

1	Voorwoord	2
2	Inhoudsopgave	3
3	Profiel van Woonzorg Offingaburg	5
3.1	<i>Wie zijn wij</i>	5
3.2	<i>Voor wie willen wij er zijn</i>	5
3.3	<i>Wat zijn onze missie en visie</i>	5
3.3.1	<i>Missie</i>	5
3.3.2	<i>Visie.....</i>	6
3.4	<i>Hoe is zeggenschap geregeld in onze organisatie</i>	7
3.4.1	<i>Bewoners</i>	7
3.4.2	<i>Cliëntenraad</i>	7
3.4.3	<i>Medewerkers.....</i>	7
3.4.4	<i>Zorgondernemer en verpleegkundige(n)</i>	7
3.4.5	<i>Interne toezichthouders</i>	7
4	Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@.....	8
4.1	<i>Kwaliteit@.....</i>	8
4.2	<i>Kwaliteit van bestaan</i>	9
4.3	<i>De 10 beloften aan onze bewoners</i>	10
4.4	<i>De 10 beloften aan onze medewerkers.....</i>	11
5	De beloften in de praktijk.....	12
5.1	<i>Hier voel ik mij thuis</i>	12
5.2	<i>Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis.....</i>	12
5.3	<i>Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden</i>	13
5.4	<i>Ik krijg passende zorg en ondersteuning</i>	13
5.5	<i>Ik eet en drink naar wens.....</i>	14
5.6	<i>Hier doe ik ertoe en kan ik mezelf zijn</i>	14
5.7	<i>Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn</i>	15
5.8	<i>Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw.....</i>	15
5.9	<i>De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij.....</i>	15
5.10	<i>De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier.....</i>	16
6	Waarderingen	17
6.1	<i>Bewoners en hun naasten</i>	17
6.1.1	<i>Uitkomst per belofte</i>	17
6.1.2	<i>Feedback</i>	17
6.1.3	<i>Analyse en te nemen acties</i>	17
6.2	<i>Medewerkers.....</i>	18
6.2.1	<i>Uitkomst per belofte</i>	18



6.2.2	Feedback	18
6.2.3	Analyse en te nemen acties	18
6.3	Voorgaande externe audit.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
7	Reflectie op de bouwstenen.....	19
7.1	Het kennen van de bewoners.....	19
7.2	Het bouwen van netwerken	19
7.2.1	Netwerken rondom bewoners.....	19
7.2.2	Professioneel netwerk.....	19
7.2.3	Organisatienetwerk.....	20
7.3	Het werk organiseren	20
7.4	Leren en ontwikkelen	22
8	Bijlage: Informatiebronnen	23
8.1	Bewoners en hun naasten	23
8.2	Medewerkers.....	23
8.3	Netwerk/samenwerkingspartners	23
9	Bijlage: Samenstelling team	24

3 Profiel van Woonzorg Offingaburg

3.1 Wie zijn wij

Op een prachtige locatie midden in Hallum ligt wooncomplex Offingaburg. Hier wonen jong en oud samen in mooie huurwoningen van Wonen Noordwest Friesland. Met elkaar vormen ze een levendige gemeenschap in het dorp, de mensen kennen elkaar en groeten elkaar.

Binnen dit complex bevindt zich een kleinschalige woonzorgvoorziening voor ouderenzorg, bestaande uit acht moderne en ruime (tot 60m²) zorgappartementen. De meeste appartementen hebben twee slaapkamers, een ruime woonkamer en een ruime badkamer. Daardoor zijn ze ook geschikt voor echtparen. Bij inhuizen worden de appartementen ingericht met het eigen meubilair van de nieuwe bewoner.

De acht appartementen bevinden zich op de begane grond en liggen rondom een gemeenschappelijke huiskamer waar iedere bewoner de hele dag welkom is. Vanuit de gezellige huiskamer is tevens de binnentuin met terras bereikbaar.

Dag en nacht zijn professionele en gediplomeerde verzorgenden aanwezig om de gevraagde zorg te kunnen leveren. Door de ruime personeelsbezetting is er volop persoonlijke aandacht voor iedere bewoner. Dagelijks wordt samen vers gekookt en gegeten in de huiskamer. En voor degene die dat wil: in het eigen appartement eten kan natuurlijk ook. In Offingaburg is het heel belangrijk dat bewoners zoveel mogelijk zelf de regie over hun leven houden.

Naast de gezamenlijke maaltijden en koffiemomenten is er ruimte voor activiteiten zoals samen breien of haken, of om naar buiten te gaan voor een frisse neus in de historische omgeving. Door de kleinschaligheid is de zorg persoonlijk en met aandacht en is er tijd voor een gesprek.

Bij Woonzorg Offingaburg gaat het om kwaliteit van bestaan; het uitgangspunt is inspelen op de wensen en behoeften van de bewoner. Daarbij kijken we naar de mogelijkheden in plaats van de beperkingen van de bewoner. Het welzijn staat voorop!

3.2 Voor wie willen wij er zijn

De zorgappartementen zijn speciaal bedoeld voor senioren die langdurige zorg nodig hebben (Wlz indicatie), waarbij het wonen in hun huidige woning niet meer mogelijk is, maar wonen in een verpleeginstelling (nog) niet nodig. Woonzorg Offingaburg biedt deze mensen de mogelijkheid om zoveel mogelijk de regie over hun eigen leven te houden. Ze wonen zelfstandig in de eigen vertrouwde omgeving waar ze zijn opgegroeid, dichtbij familie en vrienden.

Daarnaast kan Woonzorg Offingaburg dienstdoen als zorgsteunpunt voor mensen elders in het wooncomplex met behoefte aan thuiszorg.

Voor mensen die in het dorp wonen en behoefte hebben aan (extra) activiteiten en een vaste structuur kan gedacht worden aan Woonzorg Offingaburg als ontmoetingsplek/dagbesteding. Mensen komen hiervoor in aanmerking als zij vanwege hoge leeftijd, geheugenproblemen of om de mantelzorger te ontlasten dagbesteding nodig hebben. Gezelligheid staat centraal en activiteiten kunnen leiden tot nieuwe contacten.

3.3 Wat zijn onze missie en visie

3.3.1 Missie

Ieder mens heeft recht op een leven dat voor hem of haar zinvol is, waar hij of zij van kan genieten. Wij zien de mens als een persoon die verantwoordelijk is voor zijn eigen leven. Een mens maakt eigen keuzes en neemt zelf beslissingen.

De samenleving is een plaats voor iedereen, niemand uitgezonderd. In die samenleving gaan we op een rechtvaardige manier met elkaar om; liefdevolle ondersteuning en aandacht en respect voor de medemens. De mens is een sociaal wezen: samen zijn en dingen kunnen ondernemen, ondanks eventuele beperkingen van lichaam of geest.

Voor ons betekent deze visie dat we er willen zijn voor onze medemens. Iedere dag is voor ons een nieuwe uitdaging en willen wij ons verbeteren.

3.3.2 Visie

Woonzorg Offingaburg is een woonzorghuis voor ouderen met een lichte tot matige zorgvraag (VV4, VV5 & VV6). Bij ons gaat het om kwaliteit van bestaan. Uitgangspunt daarbij is inspelen op de wensen en behoeften van de bewoner. Daarbij kijken we naar de mogelijkheden in plaats van naar de beperkingen van de bewoner.

Het welzijn staat voorop! Binnen Woonzorg Offingaburg spreken we dan ook over Welzijn en Zorg in plaats van Zorg en Welzijn; want als de bewoner goed in zijn vel zit, staat de 'zorg' als vanzelf minder op de voorgrond.

Deze zorgvisie is duidelijk terug te vinden in het dagelijks leven binnen Woonzorg Offingaburg. Dit betekent dat de bewoner zoveel mogelijk zelf de regie houdt en dat dat wordt gerespecteerd en gestimuleerd.

Hoewel onze bewoners zich in de thuissituatie niet meer zelfstandig kunnen redden, wil dat niet zeggen dat ze niets meer kunnen of willen. Juist het zoveel mogelijk in stand houden van de dagelijkse activiteiten maakt dat de bewoner gestimuleerd wordt, vitaal blijft en daardoor minder snel wegzakt in het ouderdomsproces waarbij lichaam en geest langzaam achteruitgaan.

Ons doel is dan ook om de gewoonten van onze bewoners zoals die in de thuissituatie waren zoveel mogelijk in stand te houden. Dat houdt bijvoorbeeld in dat het ochtendritueel per bewoner kan verschillen. De bewoner geeft aan wanneer hij wil opstaan, of hij voor of na de ADL (Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen) wil ontbijten, in de groep koffie wil drinken of in het appartement etc. Datzelfde kan gelden voor de invulling van de dag en de gewoonten rondom de maaltijden. Ook de keuze qua te dragen kleding en wel of niet douchen ligt bij de bewoner.

We bieden dagelijks activiteiten, maar niet altijd in een vast programma. Op deze manier kunnen we inspelen op de persoonlijke behoeften. Soms kan een rondje nagelverzorging al heel veel gezelligheid brengen of gewoon elke morgen met z'n allen koffiedrinken. Bij mooi weer gaan we veel naar buiten.

We proberen her en der wel wat te stimuleren, maar in de kern maakt de bewoner zelf de keuze.

De zorgondernemer is dagelijks actief betrokken op de werkvloer. Op de werkvloer zijn de zorgvisie en kernwaarden als volgt zichtbaar: de sfeer is ontspannen, er wordt niet gehold over de gangen, er is aandacht voor de mensen en er heerst een huiselijke sfeer. Ook familie geeft aan dat het prettig binnenkomen is in Woonzorg Offingaburg: er is ruimte voor een gesprek, een spelletje of een wandeling. Naast het welzijnsaspect wordt er uiteraard ook goede zorg geleverd. De zorgmedewerkers zijn alert op huidafwijkingen, defecatiepatronen, stemmingswisselingen etc. Door actief te monitoren worden beginnende letsels of infecties snel ontdekt en kunnen ze in de kiem worden gesmoord.

Alle disciplines binnen Woonzorg Offingaburg dragen bij aan het welzijn van de bewoners. Van de medewerker van de huishouding tot de medewerker in de keuken. Pas wanneer alle disciplines het

welzijn van onze bewoners hoog in het vaandel hebben, uit zich dat in kwaliteit van het dagelijkse leven van de bewoners.

Vanaf 1 november 2025 zijn wij deelnemer van de kwaliteitsmethodiek Kwaliteit@-Welzijn in de Zorg. Kwaliteit@ biedt ons een kwaliteitsvisie en handvatten om het Kompas (voorheen Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg) succesvol te vertalen naar de dagelijkse praktijk middels 10 beloften, 5 bouwstenen en bijbehorende werkmethodeken.

3.4 Hoe is zeggenschap geregeld in onze organisatie

3.4.1 Bewoners

De bewoners hebben in Woonzorg Offingaburg zoveel mogelijk de regie. Zij bepalen wat ze wel of niet willen en daar wordt zoveel mogelijk rekening mee gehouden. We staan open voor suggesties ter verbetering vanuit bewoners en hun familie. De lijntjes zijn kort: via de app, mail of telefoon weten familieleden de medewerkers prima te vinden. Ook tijdens de halfjaarlijkse evaluatiegesprekken is er ruimte om ervaringen te delen.

3.4.2 Cliëntenraad

Naast de informele contacten is er een cliëntenraad, bestaande uit twee bewoners en een familielid van een bewoner. Zij komen minimaal twee keer per jaar bij elkaar en brengen punten van feedback in van zichzelf of van andere familieleden. Uiteraard wordt deze raad door het management op de hoogte gehouden van alle ontwikkelingen.

3.4.3 Medewerkers

De medewerkers zien de bewoners dagelijks en signaleren bijzonderheden. Daarnaast lopen zij soms tegen zaken aan die anders zouden kunnen of zelfs moeten. Zij kunnen altijd bij het management terecht door binnen te lopen op kantoor, te bellen, appen of mailen. In de tweemaandelijks teamvergadering is er aandacht voor ontwikkelingen, indrukwekkende gebeurtenissen en kwaliteit. Er wordt gesproken over zaken die aandacht behoeven.

3.4.4 Zorgondernemer en verpleegkundige(n)

De lijnen tussen de verpleegkundige(n) en de zorgondernemer zijn kort, waaronder zij makkelijk zaken kunnen afstemmen. De verpleegkundige(n) op de werkvloer brengt feedbackpunten in als dat niet al door medewerkers zelf is gedaan. Daarnaast houden de verpleegkundige(n) en zorgondernemer zich bezig met scholing, kwaliteit en andere lopende zaken.

3.4.5 Interne toezichthouders

Drie keer per jaar komen de interne toezichthouders bij elkaar om de ontwikkelingen binnen Woonzorg Offingaburg te volgen, maar ook om gevraagd en ongevraagd advies te geven. Daarnaast zijn er aparte toezichtbijeenkomsten per vakgebied. De leden stellen kritische vragen over het reilen en zeilen op locatie en over de financiën. De interne toezichthouders zijn:

- Theresia Woltman-van Slooten, HR-zaken;
- Joop Zijlstra, financiën;
- Coby Fledderus, welzijn en zorg;
- Simone Seinen, administratieve processen.

4 Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@

4.1 Kwaliteit@

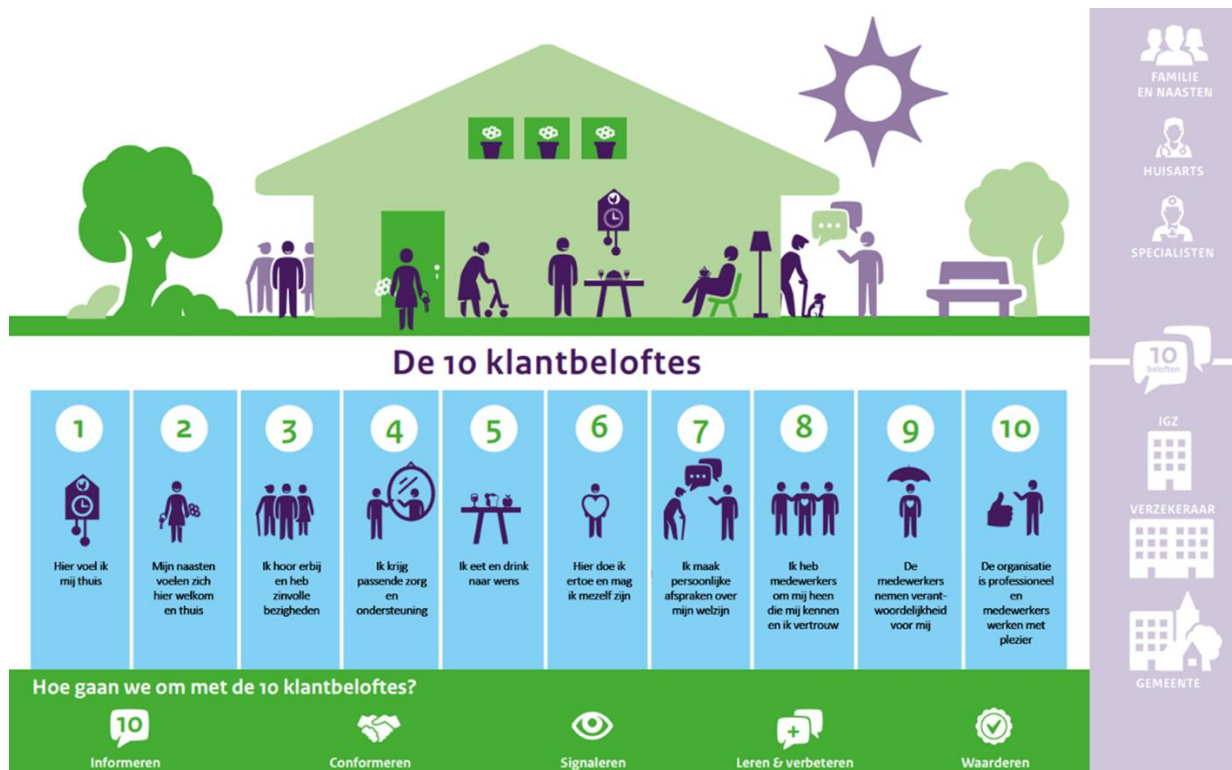
Kwaliteit@ is een krachtige methode voor zorgorganisaties die hun kwaliteit op een pragmatische wijze zichtbaar en aantoonbaar willen maken, waarbij het welzijn van de bewoner vooropstaat. Door heldere beloften vooraf is voor iedereen duidelijk wat men kan verwachten en wat er van hen verwacht wordt.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

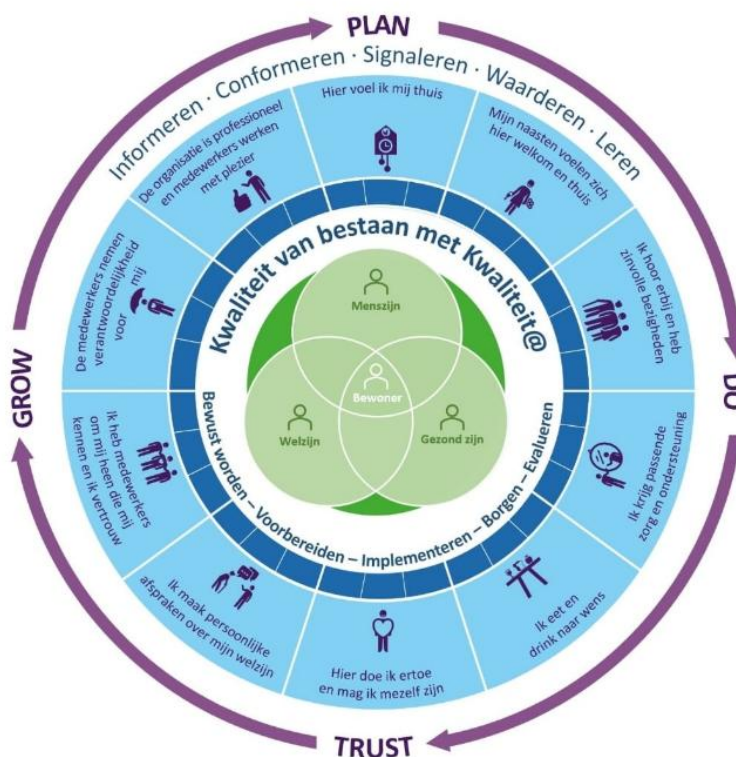
Meer informatie over Kwaliteit@ en de 10 beloften vindt u op www.welzijnindezorg.nl.



4.2 Kwaliteit van bestaan

Kwaliteit@ geeft invulling aan kwaliteit van bestaan door de focus op het menszijn, welzijn en gezond zijn van de individuele bewoner. Menszijn gaat over oprechte aandacht en het voeren van het goede gesprek. Er wordt geluisterd naar de wensen en behoeften van bewoners. 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. 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

1	Hier voel ik mij thuis <ul style="list-style-type: none">- Ik zet mijn leven zoveel mogelijk voort zoals ik gewend was- Ik vind het hier schoon en gezellig- Ik vind de sfeer fijn
2	Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis <ul style="list-style-type: none">- De deur staat altijd open, iedereen loopt naar binnen- Koffie en thee staat klaar- Er is belangstelling voor de naasten
3	Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden <ul style="list-style-type: none">- Ik voel me begrepen en gerespecteerd- Ik kan doen wat ik wil- Ik kan mijn dag invullen naar eigen wens
4	Ik krijg passende zorg en ondersteuning <ul style="list-style-type: none">- Mijn zorg is afgestemd op mijn persoonlijke zorgvraag en behoefte aan ondersteuning- Mijn dagritme is leidend in de zorg en ondersteuning- Er is respect voor mijn identiteit, normen en waarden
5	Ik eet en drink naar wens <ul style="list-style-type: none">- Het menu is voedzaam en gevarieerd door gebruik te maken van streekproducten uit het seizoen- Ik heb inspraak in het menu- Ik kies zelf waar ik mijn maaltijd nuttig
6	Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn <ul style="list-style-type: none">- Ik richt mijn appartement in zoals ik dat fijn vind- Het personeel kent mij, weet wie ik ben en houdt daar rekening mee- Ik behoud zoveel mogelijk zelf de regie
7	Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn <ul style="list-style-type: none">- Er is genoeg keus om aan mijn welzijn te werken- Het welzijn is gericht op mij- Er wordt naar mijn wensen geluisterd
8	Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw <ul style="list-style-type: none">- Er wordt tijd besteed aan mij en mijn naasten- Ik zie dagelijks vertrouwde gezichten- Ik krijg structuur, rust en regelmaat
9	De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij <ul style="list-style-type: none">- Ik heb er vertrouwen in dat medewerkers mij helpen waar nodig- De medewerkers kennen mij en zijn alert op mijn gezondheidsrisico's- Ik merk dat medewerkers deskundig en bekwaam zijn
10	De organisatie is professioneel en de medewerkers werken met plezier <ul style="list-style-type: none">- De medewerkers zijn vriendelijk, behulpzaam en geïnteresseerd en nemen tijd voor mij- Ik ervaar werkplezier bij de medewerkers- De organisatie is betrouwbaar en er is veel mogelijk



4.4 De 10 beloften aan onze medewerkers

1	Hier voel ik mij thuis <ul style="list-style-type: none">- 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 <ul style="list-style-type: none">- 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 <ul style="list-style-type: none">- 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 <ul style="list-style-type: none">- 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 <ul style="list-style-type: none">- 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 <ul style="list-style-type: none">- 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 <ul style="list-style-type: none">- 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 <ul style="list-style-type: none">- 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 <ul style="list-style-type: none">- 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 <ul style="list-style-type: none">- 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

5 De beloften in de praktijk

Op 9 februari 2026 is Woonzorg Offingaburg gestart met de implementatiefase van Kwaliteit@. In de komende periode zal de praktische invulling worden gegeven aan de beloften en sub-beloften.

5.1 Hier voel ik mij thuis

Om de bewoner zich thuis te laten voelen is een vast team nodig waarbij de wensen en behoeften van bewoners bekend zijn. Door een ruime personeelsbezetting is er tijd en aandacht voor bewoners. Ook zijn de appartementen van bewoners opgeruimd en netjes.

Het personeel heeft plezier in het werk, wat bijdraagt aan een ontspannen sfeer. Dit heeft een positieve invloed op de bewoners.

Sub-beloften:

- Ik zet mijn leven zoveel mogelijk voort zoals ik gewend was.
- Ik vind het hier schoon en gezellig.
- Ik vind de sfeer fijn.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025?

- Er zijn afspraken met de bewoners naar de behoefte van bewoners voor het schoonmaken van de appartementen.
- Er is tijd voor een persoonlijk gesprek of een activiteit met persoonlijke aandacht.
- Er is een nieuwe parasol geplaatst op de binnenplaats om schaduw te creëren.
- Er is beplanting op de binnenplaats gekomen, o.a. olijfbomen, en er zijn lampionnen opgehangen.
- De opstelling van de gezamenlijke huiskamer is aangepast om ruimte te creëren en een meer huiselijk gevoel te krijgen.

De verbeterpunten voor 2026:

- De indeling van de meubels kan nog optimaler zodat het voor iedereen toegankelijk is.
- Ook de 10 beloften aan medewerkers worden in acht genomen.

5.2 Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis

Er is aandacht voor de familie van bewoners, die zich welkom voelt en kan deelnemen aan het dagelijks leven binnen Woonzorg Offingaburg. De familie kan de zorg overlaten aan het personeel, waardoor er ontspanning is en ruimte voor een gesprek, een activiteit, de 'gewone' dingen. De familie denkt actief mee in het welzijn en de zorg.

Sub-beloften:

- De deur staat altijd open, iedereen loopt naar binnen.
- Koffie en thee staat klaar.
- Er is belangstelling voor de naasten

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025?

- De naasten van bewoners kunnen zelf koffie/thee pakken in de huiskamer.
- Het personeel kent de naasten bij naam en gaat met hen een gesprek aan.
- De jaarlijkse zomer barbecue heeft weer plaatsgevonden, waarbij ook de familie van bewoners aanwezig was.

De verbeterpunten voor 2026:

- De familie meer betrekken bij dagelijkse gang van zaken, zoals bijv. een keer koken, mee-eten, of licht huishoudelijke taken.

5.3 Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden

Zingeving draagt bij aan het welzijn van bewoners. Daarom is bij personeel bekend wat de wensen en behoeften zijn van bewoners en worden deze gerespecteerd. Waar nodig worden bewoners gestimuleerd om deel te nemen aan activiteiten of bezigheden. Uiteraard beslist de bewoner zelf. De bewoner voelt daardoor dat er naar hem wordt geluisterd en dat hij serieus wordt genomen.

Sub-beloften:

- Ik voel me begrepen en gerespecteerd.
- Ik kan doen wat ik wil.
- Ik kan mijn dag invullen naar eigen wens.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025?

- De bewoners worden betrokken in alledaagse taken, zoals was opvouwen, eten bereiden en boodschappen doen.
- Er is geïnvesteerd in een fiets in de ruimte voor de dagbesteding.
- Er is tijd voor het personeel om persoonlijke aandacht te geven aan bewoners, bijv. samen klusje doen in het appartement.

De verbeterpunten voor 2026:

- Alert blijven op het respectvol benaderen van de bewoners.

5.4 Ik krijg passende zorg en ondersteuning

Er is zorg op maat doordat per bewoner de gezondheidstoestand bekend is en wordt gemonitord naar inzicht en instructie van huisarts of specialist. Om de week is er huisartsensite, waardoor de gezondheidstoestand van bewoners up-to-date blijft en het zorgplan tijdig kan worden bijgesteld. Het personeel is gekwalificeerd en geschoold.

Sub-beloften:

- Mijn zorg is afgestemd op mijn persoonlijke zorgvraag en behoefte aan ondersteuning.
- Mijn dagritme is leidend in de zorg en ondersteuning.
- Er is respect voor mijn identiteit, normen en waarden.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025?

- Er zijn duidelijke afspraken over monitoring van de gezondheidstoestand en dit is vastgelegd in het zorgplan.
- Ook behoeften in de ADL staan in het zorgplan, bijv. douchen (hoeveel keer per week, in de ochtend of avond, etc.).
- Het zorgplan is leidend en kan te allen tijde worden aangepast.
- Medewerkers krijgen scholing zodat kennis up-to-date blijft en passende zorg gewaarborgd blijft.
- Medewerkers worden gestimuleerd en ondersteund in het doen van een opleiding.

De verbeterpunten voor 2026:

- We gaan werken naar de 10 beloften van Kwaliteit@ en op basis hiervan de intakegesprekken en evaluatiegesprekken voeren. Hier wordt het bewonersdossier ook op ingericht.

- Het sociale netwerk van de bewoner nog beter in kaart brengen: wie is betrokken (familie, vrienden, burens), welke rol spelen ze, welke rol kan iemand spelen/welke hulp kan iemand bieden, wie is belangrijk, wie wil de bewoner betrekken. Handvat: POM-gesprek (Preventieve Ondersteuning Mantelzorger) of netwerkkaart.

5.5 Ik eet en drink naar wens

Lekker kunnen eten en drinken is belangrijk voor de kwaliteit van leven. Bewoners worden betrokken bij het bedenken en bereiden van de maaltijden. Bewoners beslissen zelf waar zij eten, in de huiskamer of in het eigen appartement.

Sub-beloften:

- Het menu is voedzaam en gevarieerd door gebruik te maken van streekproducten uit het seizoen.
- Ik heb inspraak in het menu.
- Ik kies zelf waar ik mijn maaltijd nuttig.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025?

- Er is geïnvesteerd in een steamer en het personeel is geschoold in het gebruik ervan.
- Er worden zoveel mogelijk verse producten gebruikt (bakker en slager i.p.v. supermarkt).
- De bewoners scheppen zelf het eten op.
- Het personeel zit verspreid tussen de bewoners en eet mee.

De verbeterpunten voor 2026:

- Bewoners regelmatig blijven vragen of ze nog tevreden zijn over eten en drinken.

5.6 Hier doe ik ertoe en kan ik mezelf zijn

De bewoner is autonoom en wordt daarin gerespecteerd. De wensen en behoeften van de bewoner zijn bekend bij het personeel en worden serieus genomen. Er is sprake van een gelijkwaardige verstandhouding tussen de bewoners en het personeel. Het personeel beweegt mee met de wensen en behoeften van de bewoners.

Sub-beloften:

- Ik richt mijn appartement in zoals ik dat fijn vind.
- Het personeel kent mij, weet wie ik ben en houdt daar rekening mee.
- Ik behoud zoveel mogelijk zelf de regie.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025?

- Dagbesteding opgezet waardoor meer persoonlijke contacten ontstaan, ook met mensen uit het dorp.
 - Dit brengt meer gesprekken op gang waardoor het personeel de bewoners beter leert kennen en de wensen van bewoners duidelijker worden.

De verbeterpunten voor 2026:

- Nog meer focus op welzijn.
- Cliëntenraad: meer focus op het evalueren van de kwaliteit, verbeteracties opvolgen en evalueren.

5.7 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn

Niet iedere bewoner is hetzelfde; iedereen heeft zijn eigen gewoonten en wensen. Dit wordt in beeld gebracht, gedocumenteerd in het zorgplan en er wordt naar gehandeld. De bewoner heeft hierin zoveel mogelijk zelf de regie.

Sub-beloften:

- Er is genoeg keus om aan mijn welzijn te werken.
- Het welzijn is gericht op mij.
- Er wordt naar mijn wensen geluisterd.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025?

- D.m.v. het zorgplan per bewoner en door hier elk halfjaar over te evalueren.

De verbeterpunten voor 2026:

- Het zorgplan vanuit de ik-persoon geschreven volgens de werkwijze van Kwaliteit@.
- De 10 bewonersbeloften van Kwaliteit@ in acht nemen bij het schrijven van het zorgplan.

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

Een bekend en vertrouwd gevoel zorgt voor rust en regelmaat en bevordert het welzijn van de bewoners.

Sub-beloften:

- Er wordt tijd besteed aan mij en mijn naasten.
- Ik zie dagelijks vertrouwde gezichten.
- Ik krijg structuur, rust en regelmaat.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025?

- We houden het personeelsbestand zo stabiel mogelijk.
- Door kennis over de bewoners wordt er gehandeld naar de persoonlijke behoeften van de bewoners.

De verbeterpunten voor 2026:

- Meer focus op de levensverhalen in Ons Dossier.
- Nieuwe naamplaatjes voor de medewerkers.

5.9 De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij

Door goede monitoring en kunde van medewerkers voelt de bewoner zich serieus genomen en veilig. Door (op tijd) te communiceren met familie, heeft de familie zo weinig mogelijk zorgen.

Sub-beloften:

- Ik heb er vertrouwen in dat medewerkers mij helpen waar nodig.
- De medewerkers kennen mij en zijn alert op mijn gezondheidsrisico's.
- Ik merk dat medewerkers deskundig en bekwaam zijn.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025?

- Er wordt gehandeld naar het zorgplan van de bewoner.
- Er is goede monitoring op basis van afspraken met huisarts of specialist en dit wordt gerapporteerd.

- Eventuele klachten aangegeven door de bewoner worden serieus genomen.
- Er wordt gehandeld volgens de geldende wet- en regelgeving.

De verbeterpunten voor 2026:

- Risicoscan App/risicosignalering in Ons Dossier gebruiken.
- Rapportage mag nog secuurder, met balans tussen het rapporteren van bijzonderheden en het geven van een algemeen beeld zonder dat het te lang van stof wordt.
- Nog duidelijkere afspraken over verantwoordelijkheid van communicatie tussen instelling en externe zorgverleners zoals huisarts, apotheek, thuiszorg, ziekenhuis.

5.10 De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier

Wanneer medewerkers plezier hebben in hun werk, heeft dit zijn weerslag op de bewoners. Dit bevordert het welzijn van de bewoners.

Sub-beloften:

- De medewerkers zijn vriendelijk, behulpzaam en geïnteresseerd en nemen tijd voor mij.
- Ik ervaar werkplezier bij de medewerkers.
- De organisatie is betrouwbaar en er is veel mogelijk.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025?

- Medewerkers zijn geschoold in diverse onderwerpen, zie opleidingsplan.
- Open communicatie wordt nagestreefd, en om de maand is er teamvergadering.
- De medewerkers hebben een jaargesprek met zorgondernemer.
- In november 2025 hebben de medewerkers een medewerkersbeoordeling toegestuurd gekregen.

De verbeterpunten voor 2026:

- Kwaliteit@ wordt geïmplementeerd waardoor de kwaliteit van zorg en de professionaliteit zal stijgen.
- Er is een nieuw systeem voor e-learnings (scholing365) voor scholing voor medewerkers die functie specifiek is.
- Medewerkers durven elkaar op de werkvloer op een constructieve manier aan te spreken.
- Meer verantwoordelijkheid bij medewerkers leggen, bijv. infectiepreventie, meedenken over scholing.

6 Waarderingen

6.1 Bewoners en hun naasten

Begin maart 2026 zijn alle eerste contactpersonen van de bewoners van Woonzorg Offingaburg via mail benaderd om mee te doen aan de tevredenheidsmeting op basis van de 10 beloften. Na een week is er naar iedereen een herinneringsmail gestuurd. De vragenlijst kan digitaal en anoniem worden ingevuld. Vijf van de elf bewoners hebben de vragenlijst ingevuld.

6.1.1 Uitkomst per belofte

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

De gemiddelde NPS is 40. NPS staat voor Net Promoter Score; een wereldwijde methode om klantloyaliteit en -tevredenheid te meten op basis van de waarschijnlijkheid dat klanten een organisatie aanbevelen.

6.1.2 Feedback

De volgende opmerkingen zijn geplaatst:

- Weekmenu samenstellen met de bewoners, zo kunnen ze met elkaar bespreken wat er wordt gegeten. Dit werd in het begin ook gedaan, nu niet meer. Ik hoor nu vaker dat het niet zo lekker was. Bewoners zitten in hun laatste levensfase dus laat ze dan ook genieten. Dit betreft de warme maaltijd.
- Jammer dat goede werknemers ander werk vinden, soms is het veel komen en gaan van werknemers.
- Niveau bewoners is laag.
- Waarom niet in eigen dorp winkelen? Er zitten ook familieleden van winkels hier in Offingaburg. Tevens is alles niet altijd even lekker en soms vaak hetzelfde.
- Schoon en gezellig zijn verschillende aspecten. Ze zouden daarom apart beoordeeld moeten worden.
- Transparant en bespreekbaar zouden m.i. apart beoordeeld moeten worden. Qua deskundigheid zijn er verschillen tussen medewerkers.

6.1.3 Analyse en te nemen acties

Uitkomsten en opmerkingen zullen worden besproken met de cliëntenraad en interne toezichthouders. Daarnaast worden ze gedeeld met de medewerkers. Eventueel worden aangedragen feedbackpunten verder besproken en uitgediept met de betreffende bewoners. Maaltijden worden samengesteld volgens de richtlijnen van het voedingscentrum.

6.2 Medewerkers

In november 2025 zijn alle werknemers van Woonzorg Offingaburg via mail benaderd om mee te doen aan de tevredenheidsmeting op basis van de 10 beloften. Na een week is er naar iedereen een herinneringsmail gestuurd. De vragenlijst kan digitaal en anoniem worden ingevuld.

Tien van de veertien werknemers hebben de vragenlijst ingevuld.

6.2.1 Uitkomst per belofte

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

De gemiddelde NPS is 20.

6.2.2 Feedback

De volgende opmerkingen zijn geplaatst:

- In het afgelopen jaar is er mij geen scholing (op individueel niveau) aangeboden helaas.
- Wat de samenwerking betreft heb ik het idee dat we teveel op ons eigen eilandje zitten. Ik mis duidelijke lijnen en afspraken in de taken van de contactverzorgende.
- Ik zou wel graag meer op de hoogte zijn van de processen waar we nu in zitten. Door bijvoorbeeld het hele team een mailtje te sturen over de voortgang. Dan krijgen we allemaal dezelfde info op hetzelfde moment. Ik heb alle verplichte scholingen via E-learning gemaakt.
- Ik heb het super naar mijn zin!
- Ik werk te kort bij Offingaburg. Mijn algemene indruk is heel positief maar ik kan nog niet een reëel beeld geven nu.

6.2.3 Analyse en te nemen acties

Uitkomsten en opmerkingen zullen worden besproken met de cliëntenraad en interne toezichthouders. Daarnaast worden ze gedeeld met de medewerkers tijdens het teamoverleg. Indien bekend is door welke werknemer de feedback gegeven is, worden aangedragen feedbackpunten verder besproken en uitgediept met de betreffende medewerkers tijdens de jaargesprekken. Maandelijks wordt nu bij het uitbrengen van het rooster een update gegeven van lopende processen. Naast E-learning wordt groepsgewijs praktijkscholing aangeboden.

7 Reflectie op de bouwstenen

7.1 Het kennen van de bewoners

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

7.2 Het bouwen van netwerken

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

7.2.1 Netwerken rondom bewoners

We betrekken als vanzelfsprekend het sociale netwerk van bewoners bij onze organisatie. Niet voor niets is onze tweede belofte 'Mijn 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 contactverzorgende.

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

7.2.2 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:

- Apotheekhoudende Huisartsenpraktijk Hallum
- Wonen Noordwest Friesland
- Doarpsbelang Hallum
- OBS Op'e Dobbe
- Fysiotherapie Bakker
- Activiteitencommissie Offingaburg
- Lokale vrijwilligers en Oranjefonds
- Stenden Hogeschool
- Doarpsomtinkers
- De Wingert Damwâld
- Onder de Wolfskap
- Woonzorghuis 't Visserhûs Leeuwarden
- Woonzorghuis 't Sinnemahuys Dronrijp
- Palsma Zathe Leeuwarden
- Casemanager Kwadrant
- Verpleegkundig Bureau MÀS Zorgopleidingen

Met deze organisaties is regelmatig contact om de samenwerking rondom de bewoners af te stemmen en/of te evalueren. Deze samenwerking is in het afgelopen jaar prettig verlopen.

Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

- Activiteitenprogramma van het dorps huis beter aansluiten op ons eigen programma zodat bewoners maximaal kunnen participeren.
- Blijven streven naar het verbeteren en uitbreiden van het professionele netwerk.
- Samenwerking opstarten met Thuiszorg Het Friese Land voor verpleegkundige achterwacht en specialistische teams.

7.2.3 Organisatienetwerk

Woonzorg Offingaburg is lid van de branchevereniging Spot 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 behoeften van de huidige bewonersgroep. Daarbij bewaken wij dat het team voldoet aan de eisen van signaleren, beschikbaarheid en samenwerking.

Deskundigheidsmix passend bij de zorgvraag:

- Signaleren: ons team heeft de juiste kennis en expertise om kwetsbare situaties bij bewoners te herkennen en hiernaar 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 een verpleegkundige telefonisch beschikbaar voor het team.
- Samenwerking: de samenwerking met andere betrokken professionals verloopt erg prettig. We hebben regelmatig overleg in wisselende samenstelling met betrekking tot een bewoner. De samenwerking met de huisarts behoeft enige verbetering waaraan momenteel vanuit beide partijen wordt gewerkt.

Het valt op de dat de huidige bewonersgroep weinig mobiel is. Ook hebben zij stimulans nodig en 1-op-1 begeleiding vanwege groeiende passiviteit. Er moet dus voldoende personeel aanwezig zijn. Bewoners stellen het daarnaast op prijs als zij worden betrokken in de dagelijkse bezigheden, zoals tafel dekken, afdrogen, aardappels schillen etc.

[Hier](#) vindt u een overzicht van de teamsamenstelling van Woonzorg Offingaburg op dit moment.

Verzuim

Het verzuimpercentage t/m 31-12-2025 bedraagt 7,59%. 6,24% hiervan is extra lang verzuim, welke in juli 2025 is beëindigd door uitdiensttreding. In totaal gaat het om 11 verzuimmeldingen.

Woonzorg Offingaburg is een kleinschalige woonzorglocatie, waardoor uitval van een collega veel impact heeft op de rest van het team en op de planning. Als gevolg hiervan moet de zorgondernemer te frequent bijspringen in de zorg, waardoor er minder tijd overblijft voor de organisatie en zaken achter de schermen. Het kan uitdagend zijn om een balans te vinden in het personeelsbestand en Woonzorg Offingaburg is daarom aan het zoeken naar flexibele schil met het samenwerkend netwerk.

Deskundigheidsbevordering

Woonzorg Offingaburg hecht waarde aan kwaliteit en deskundigheid. Dit uit zich in het faciliteren en stimuleren van (het afmaken van) opleidingen bij personeel. Daarnaast wordt geïnvesteerd in de juiste scholing per functie en wordt samengewerkt met andere woonzorglocaties in de omgeving en daarbuiten.

Zeggenschap

Hoe de zeggenschap is geregeld binnen Woonzorg Offingaburg vindt u ook terug in [hoofdstuk 3](#).

Medewerkers

De medewerkers zien de bewoners dagelijks en signaleren bijzonderheden. Daarnaast lopen zij soms tegen zaken aan die anders zouden kunnen of zelfs moeten. Zij kunnen altijd bij het management terecht door binnen te lopen op kantoor, te bellen, appen of mailen. In de tweemaandelijks teamvergadering is er aandacht voor ontwikkelingen, indrukwekkende gebeurtenissen en kwaliteit. Er wordt gesproken over zaken die aandacht behoeven.

Onderwerpen die in het afgelopen jaar besproken zijn:

- Open communicatie naar elkaar
- Respectvolle bejegening naar bewoners
- Reablement
- Methodisch werken
- PDCA-cyclus
- Dagstructuur, maaltijden

Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

- Meer open communicatie zoals [eerder](#) genoemd
- Communicatie met huisarts gaat via de zorg
- Nog meer focus op welzijn

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

De bewoners hebben in Woonzorg Offingaburg zoveel mogelijk de regie. Zij bepalen wat ze wel of niet willen en daar wordt zoveel mogelijk rekening mee gehouden. We staan open voor suggesties ter verbetering vanuit bewoners en hun familie. De lijntjes zijn kort: via de app, mail of telefoon weten familieleden de medewerkers prima te vinden. Ook tijdens de halfjaarlijkse evaluatiegesprekken is er ruimte om ervaringen te delen.

Naast de informele contacten is er een cliëntenraad, bestaande uit twee bewoners en een familielid van een bewoner. Zij komen minimaal twee keer per jaar bij elkaar en brengen punten van feedback in van zichzelf of van andere familieleden. Uiteraard wordt deze raad door het management op de hoogte gehouden van alle ontwikkelingen.

Onderwerpen die in het afgelopen jaar besproken zijn:

- PDCA-cyclus
- Welzijn
- ADL
- MIC-meldingen

Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

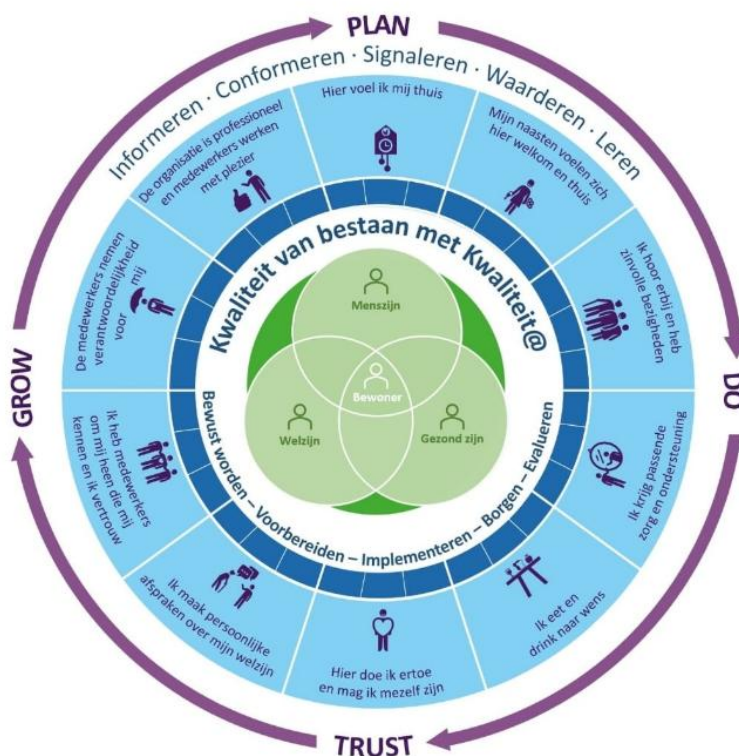
- Familieraad samenstellen
- Aandacht houden voor de wensen van bewoners wat betreft ADL
- Plan Do Check Act wordt volgens richtlijn Kwaliteit@; 'Plan Do Trust Grow'

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.

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 meldingen door ze ook in het teamoverleg te bespreken. Voor een specifiek onderwerp is er binnen het team een aandachtsvelder (een zorgmedewerker met extra kennis en verantwoordelijkheid).

Kwaliteitskompas Kwaliteit@



8 Bijlage: Informatiebronnen

8.1 Bewoners en hun naasten

- Cliëntenraad

8.2 Medewerkers

- Teamoverleg

8.3 Netwerk/samenwerkingspartners

- Apotheekhoudende Huisartsenpraktijk Hallum
- Wonen Noordwest Friesland
- Doarpsbelang Hallum
- OBS Op'e Dobbe
- Fysiotherapie Bakker
- Activiteitencommissie Offingaburg
- Lokale vrijwilligers en Oranjefonds
- Stenden Hogeschool
- Doarpsomtinkers
- De Wingert Damwâld
- Onder de Wolfskap
- Woonzorghuis 't Visserhûs Leeuwarden
- Woonzorghuis 't Sinnemahuys Dronrijp
- Palsma Zathe Leeuwarden
- Casemanager Kwadrant
- Verpleegkundig Bureau MAIS Zorgopleidingen



9 Bijlage: Samenstelling team

Naam medewerker	Functie	Contracturen min	Contracturen max	Overig
Meulen van der T	Verzorgende IG	24	24	Planner
Everaarts M	Verzorgende IG	20	24	Aandachtvelder mondzorg
Van Lenthe-Praamstra	Verzorgende IG	24	24	Contactverzorgende
Dijkstra E	Verzorgende IG	24	24	Contactverzorgende
Ormeling M	Verzorgende IG	20	24	Aandachtvelder palliatieve zorg
Jansma M	Verzorgende IG	26	26	Contactverzorgende
Dijkstra A	Verzorgende IG	22	22	
Romers-Faber I	Verzorgende IG	20	20	HBO-SPH & Eigenaar
Jonker-Zijlstra ET	Helpende	12	16	Aandachtvelder HACCP
Algra-Wierstra R	Helpende	16	20	Helpende plus / VZ IG io
Van der Weij N	ADL Medewerker	16	16	VZ IG io (Flex)
Bosma, M	ADL Medewerker	8	8	VZ IG io (Flex)
Valk, J	ADL Medewerker	8	8	
Metzlar-de Koe, H	Activiteitenbegeleider	8	8	VPK-M (aandachtvelder vrijwilligers)
Van der Boon-Wolters A	Verpleegkundige	6	6	VPK-M oproepkracht
Molen, Grietje van der	Verpleegkundige	16	16	VPK HBO (kwaliteit/zorg/opleidingen)
SylvieZorgt	Verpleegkundige	4	4	VPK-M ZZP oproepkracht
Kooistra-de Graaf W	Huishoudelijk Medewerker	8	8	
Algra L	Huishoudelijk Medewerker	4	4	
Dijkstra C	Huishoudelijk Medewerker	12	12	
Romers-Faber I	Anders	20	20	HBO-SPH & Eigenaar/locatiemanager
Romers, AH	Anders	36	36	Organisatie & ondersteuning
Romers, M	Anders	2	2	Arts / Beleidsmedewerker oproepkracht
		356	372	Totaal contract uren per week
	Totaal	9,89	10,33	FTE in dienst
		50,9	53,1	Per dag inzet o.b.v. contracten
		180	188	Totaal contract uren per week
	Verzorgende IG	5,00	5,22	FTE in dienst
		25,7	26,9	Per dag inzet o.b.v. contracten
		60	68	Totaal contract uren per week
	Helpende & ADL-assistent	1,67	1,89	FTE in dienst
		8,6	9,7	Per dag inzet o.b.v. contracten
		26	26	Totaal contract uren per week
	VPK	0,72	0,72	FTE in dienst
		3,7	3,7	Per dag inzet o.b.v. contracten
		24	24	Totaal contract uren per week
	Huishoudelijk	0,67	0,67	FTE in dienst
		3,4	3,4	Per dag inzet o.b.v. contracten
	Bestuur & Beleid	1,61	1,61	