

Kwaliteitsbeeld 2025



Inleiding

Huize Weltevrede is een particuliere woonsetting, gevestigd in de landelijke omgeving van Zandhuizen. Onze woonzorgsetting biedt plaats aan negen bewoners. Op de begane grond bevinden zich vijf studio's met eigen badkamer en toilet, en op de eerste etage vier zit-/slaapkamers met gezamenlijke badkamer en toilet. De centrale ontmoetingsruimte is een ruime huiskamer met open keuken, waar bewoners samenkomen.

De zorg wordt geleverd op basis van wonen en zorg gescheiden en gefinancierd vanuit de Wet langdurige zorg via PGB. Bewoners hebben een zorgindicatie VV5 of VV6 en wonen in Huize Weltevrede voor vast verblijf. Indien mogelijk bieden wij ook tijdelijk verblijf, bekostigd via de WMO of particuliere middelen.

Vanaf verslagjaar is het niet meer verplicht voor zorgorganisaties met minder dan 25 bewoners om een kwaliteitsbeeld aan te leveren. Wij als beide directeuren van Huize Weltevrede vinden het echter belangrijk om wel een helder kwaliteitsbeeld te schetsen. Dit kwaliteitsbeeld biedt inzicht van onze zorg en dienstverlening en is zowel voor intern als extern gebruik waardevol.

In dit verslag gebruiken wij de term naasten voor familie, wettelijke vertegenwoordigers of andere nauw betrokkenen. Hun betrokkenheid, feedback en samenwerking zijn essentieel voor het continu verbeteren van de zorg en het welzijn van onze bewoners.

Wij hanteren een open-deurbeleid, waarin bewoners zoveel mogelijk bewegingsvrijheid behouden en regie over hun eigen leven houden. Wij streven naar het 'gewone leven', waarbij mensen bij ons wonen wanneer het thuis niet langer gaat. Als mens wil je er toe doen, en wij richten ons erop dat iedere bewoners zich gehoord, gezien en gewaardeerd voelt.

Dit kwaliteitsverslag maakt inzichtelijk hoe wij persoonlijke aandacht, deskundigheid, samenwerking en innovatie inzetten om de kwaliteit van bestaan voor onze bewoners te waarborgen en verder te ontwikkelen. Het vormt de basis voor reflectie, leren en verbetering Binnen onze organisatie, zodat wij blijvend kunnen aansluiten bij de individuele wensen en behoeften van iedere bewoner.

Dit verslag is geschreven vanuit de beide directeuren

Jenny Hilhorst- Weltevrede, eigenaar en verpleegkundige
Tineke Lautenbach, directeur zorg en verpleegkundige

Terugblik en doelen 2025

In 2025 hebben wij ons binnen Huize Weltevrede gericht op het verder verbeteren van persoonlijke zorg, samenwerking en kwaliteit. Onze belangrijkste aandachtspunten waren:

- **Luisteren en communicatie:** Goed luisteren en open, eerlijke communicatie blijven de basis om optimaal aan te sluiten bij de wensen en behoeften van bewoners. Wanneer iets onverhoopt niet lukt, zoeken we samen naar een passende oplossing.
- **Samenwerking:** Nauwe samenwerking met zowel het sociale als het professionele netwerk van bewoners blijft een speerpunt, zodat de best mogelijke ondersteuning en zorg kan worden geboden.
- **Technologie en innovatie:** Onderzoek en inzet van ondersteunende technologie, zoals de MOMO Bedsense, om kwaliteit, veiligheid en rust binnen de zorg te verbeteren.
- **Medewerkers en teamcontinuïteit:** Behoud van een klein, vast en deskundig team, zodat bewoners vertrouwde gezichten zien en continuïteit van zorg gewaarborgd is.
- **Kennis en netwerken:** Actiever netwerken binnen de regio om te leren van andere kleinschalige organisaties en kennis uit te wisselen.
- **Zorgsystemen en kwaliteit:** Invoering van SLIM! KMS als werkbaar systeem en voorbereiding op het behalen van het HKZ-keurmerk met ondersteuning van Buro KLIX.
- **Scholingsprogramma:** Start van het programma *“U woont nu hier”* om de aansluiting op de zorgvraag van bewoners verder te verbeteren; afronding volgt in 2026.

1. Het kennen van de wensen en behoeften

Persoonlijke zorg en veranderende wensen

Binnen Huize Weltevrede vinden we het belangrijk dat we op de hoogte zijn en blijven van ieder zijn wens en behoefte. Bij opname vragen we de bewoner naar zijn huidige leven maar ook naar hoe hij of zij heeft geleefd. Wat vond iemand vroeger belangrijk? En wat is nu van betekenis.

Wij merken dat dit in de loop van de tijd kan veranderen. Wat iemand vroeger graag deed, hoeft nu niet meer passend of prettig te zijn. Als mens blijven we ons ontwikkelen en kunnen onze wensen en behoeften veranderen. Dit kan te maken hebben met fysieke of mentale beperkingen, maar ook simpelweg met het feit dat de ene dag de andere niet is.

Daarom blijven we ook na opname in gesprek met de bewoner en diens naasten, zodat de ondersteuning, begeleiding en zorg zo goed mogelijk blijft aansluiten wat op dat moment belangrijk is voor de bewoner.

Wanneer een bewoner zijn of haar wens niet meer goed onder woorden kan brengen, zijn wij extra alert op non-verbale signalen. Een ontspannen of gespannen gezicht, een glimlach, een bepaalde beweging kan ons vaak al veel vertellen. Aan die kleine veranderingen in gedrag, stemming of reactie kunnen medewerkers vaak herkennen of iets nog aansluit bij de behoefte van de bewoner.

Door onze kleinschaligheid, met 9 bewoners, en het vaste zorgteam kennen we de bewoners goed. Hierdoor kunnen wij signalen snel opmerken en tijdig en passend op inspelen. Het zorgteam kan hier flexibel op reageren, juist omdat zij de bewoner persoonlijk kennen en vertrouwd zijn met hun gewoontes en behoeften.

Samenwerking met naasten

Wij hechten veel waarde aan goed contact met de naasten. Ons doel is dat zij zich welkom voelen en niet het gevoel hebben dat zij “op bezoek” zijn. Naasten geven aan dat zij deze open en laagdrempelige sfeer daadwerkelijk zo ervaren. Zij voelen de vrijheid om (aandacht)punten te benoemen.

Dit vinden wij zeer belangrijk, omdat het ons helpt om met een open blik te blijven kijken, te leren en te verbeteren. Ieder mens is uniek en het is voor ons een mooie uitdaging om steeds opnieuw aan te sluiten bij ieders wensen en behoeften.

Zorgevaluatie en structurele feedback

Naast de vele informele contactmomenten nodigen wij minimaal een keer per jaar de naasten uit voor een zorgevaluatiegesprek. Tijdens dit gesprek bespreken wij de huidige zorg aan de hand van het zorgleefplan. Naast de reguliere zorg vragen wij altijd naar tips en tops. Tot op heden zijn deze gesprekken positief en waardevol.

Waardering en externe feedback

Wij vragen naasten ook om hun waardering te delen via ZorgkaartNederland. In 2025 is Huize Weltevrede daar beoordeeld met 5 waarderingen met het cijfer 10.

Daarnaast horen wij van bezoekers regelmatig dat de eerste indruk binnen Huize Weltevrede een warm gevoel geeft en dat de sfeer als huiselijk en prettig wordt ervaren. Dit sluit aan bij onze missie en visie en bevestigt dat wat wij nastreven ook daadwerkelijk wordt gevoeld.

Hier zijn we dan ook erg trots op. Goede zorg draait mede om persoonlijke aandacht en de relatie van mens tot mens. Daar ligt voor ons de kern. Tegelijkertijd weten wij dat de kwaliteit van zorg ook staat of valt met een goed georganiseerd proces, zodat we effectief en doelgericht kunnen werken en handelen, binnen de geldende randvoorwaarden, regels en wetgeving.

Verbinding binnen de driehoek

Twee keer per jaar organiseren wij een familiebijeenkomst. Deze bijeenkomst staat in het teken van verbinding: elkaar ontmoeten, elkaar beter leren kennen, dit alles samen onder een genot van een hapje en drankje samen met bewoners, naasten en medewerkers eventueel met hun partners.

Wij vinden het belangrijk dat deze driehoek goed voelt en in balans is. Informele gesprekken geven vaak nieuwe inzichten en versterken de onderlinge samenwerking.

Blijven leren en verbeteren

Komend jaar willen wij nog beter gebruikmaken van de mogelijkheden van ZorgkaartNederland. Ondanks dat wij naasten actief uitnodigen om een waardering te plaatsen, merken wij dat nog niet iedereen dit doet. Wij benadrukken daarom dat het anoniem is om een waardering te geven.

Wij geven duidelijk aan dat alles gedeeld mag worden, zowel positieve als minder positieve punten. Eerlijke en volledige feedback helpt ons om te blijven leren en verbeteren. Alleen wanneer wij weten wat ieders wensen en behoeften zijn, kunnen wij de kwaliteit van zorg blijvend hoog houden.

2. Het bouwen van netwerken

Wij beschikken over een klein maar voor ons waardevol netwerk van contacten binnen verschillende organisaties, met wie wij regelmatig spreken. Met name met Huis Ter Swaach in Beetsterzwaag onderhouden wij een goed contact en delen wij kennis en expertise.

Deze samenwerkingen helpen ons om onze blik naar buiten gericht te houden en onszelf te blijven ontwikkelen.

Kennisdeling en externe inspiratie

In november 2025 heeft Tineke (directeur zorg) deelgenomen aan een tweedaagse 'cultuurreis' op Terschelling georganiseerd door Bergsma&deBoer. Tijdens deze dagen werd met een groep van 18 deelnemers kennis en ervaring uitgewisseld. De deelnemers waren afkomstig uit verschillende organisaties, maar allen verbonden met het huidige zorglandschap. Juist de diversiteit van mensen uit het onderwijs, de paramedische zorg, kleine en grote zorgorganisaties en het CCE zorgende voor een breder perspectief en waardevolle inzichten.

Ontwikkeling in zorgzwaarte

We ervaren en merken ook vanuit ons netwerk, dat de zorgzwaarte van mensen die 24 uurszorg verder toeneemt. Mensen komen bij ons wonen wanneer het thuis niet meer gaat. Op het moment dat opname uiteindelijk noodzakelijk is, hebben zij vaak al intensieve ondersteuning, begeleiding en zorg nodig, met name in de nabijheid voor structuur en dagindeling.

Na opname is ons doel het geven van geborgenheid, veiligheid, vertrouwen en een gevoel van 'thuis' te bieden. We willen dat bewoners ervaren dat bij ons het 'gewone leven' zoveel mogelijk doorgaat. Dit doen we door de dagelijkse dingen samen te blijven doen, zoals huishoudelijke taakjes, samen in de tuin, de dieren verzorgen of andere activiteiten waar iemand zelf behoefte aan heeft.

Wij realiseren ons dat dit vraagt om extern gericht te zijn en te blijven netwerken en open te blijven staan voor vernieuwingen die altijd aansluiten op de wens en behoeften van ieder mens. Hoe wij dit organiseren wordt beschreven in het volgende hoofdstuk: het werk organiseren.

3. Het werk organiseren

Bewoners en zorgprofiel

In Huize Weltevrede bieden we plaats aan negen bewoners met dementie of niet aangeboren hersenletsel (NAH). De bewoners beschikken over een zorgindicatie VV5 of VV6.

We hanteren een open-deurenbeleid. Hierdoor ervaren bewoners zoveel mogelijke bewegingsvrijheid en behouden zij regie en autonomie over hun eigen leven. Bij opname bespreken we altijd hoe iemand zich op dat moment gedraagt en wat zijn of haar behoeften zijn. Wanneer iemand de neiging heeft om structureel weg te lopen, is onze woonvorm helaas geen passende plek. Dit is dan ook een van onze uitsluitcriteria. Bewoners kunnen en mogen rondlopen op ons erf en zelf bepalen waar zij zich bevinden. Wanneer een bewoner toch de neiging heeft om het erf te verlaten, overleggen wij met de naasten hoe we hier op een passende manier mee om kunnen gaan. Indien nodig kunnen we daarbij gebruik maken van een spotter (GPS tracker). Tot nu toe zijn we hier altijd samen uitgekomen en heeft nog iemand hoven te verhuizen. Mocht deze situatie zich in de toekomst voordoen, dan kan het zijn dat een bewoner moet verhuizen naar een woonomgeving die beter aansluit bij zijn of haar zorg-begeleidingsbehoefte.

Door de toenemende complexiteit in de ouderenzorg hebben bewoners bij opname vaker al intensieve 24-uurszorg en ondersteuning nodig. Daarom hebben wij ervoor gekozen meer verzorgende IG medewerkers aan te stellen en minder zorgondersteuners. Dit zorgt voor een passende deskundigheidsmix, het maakt efficiënter rooster mogelijk en biedt meer flexibiliteit bij ongeplande situaties en complexere zorgvragen, zodat altijd de juiste deskundigheid aanwezig is.

Onze formatie is zo opgebouwd dat verlof, ziekte en calamiteiten binnen het team worden opvangen. Hierdoor zijn wij niet afhankelijk van oproepmedewerkers, vakantiehulpen of ZZP'ers. Voor de bewoners en naasten zijn er altijd vaste gezichten, wat de kwaliteit, continuïteit en coördinatie van de zorg ten goed komt.

Wij werken met een roosterperiode van 4 weken. De plus- en minuren worden gepland binnen een jaarcyclus.

De beide verpleegkundigen/directeuren zijn 24/7 bereikbaar en kunnen binnen 30 minuten op locatie aanwezig zijn.

Teamsamenstelling en formatie

Het zorgteam bestaat (december 2025) in totaal uit 17 medewerkers:

- 1 vaste vrijwilliger (4 dagen in de week)
- 3 huishoudelijke medewerkers/zorgondersteuners
- 3 helpende
- 9 verzorgende IG
- 2 verpleegkundigen (beiden tevens directeur)

Het ziekteverzuim percentage over dit verslagjaar bedraagt:

- Lang verzuim: 67%
- Kort verzuim: 33%

Met de medewerker is er altijd zorgvuldig contact over re-integratie en een verantwoorde opbouw, waarbij de balans tussen belastbaarheid en werkzaamheden centraal staat.

Organisatie van zorg en overlegstructuur

Wij werken met het digitale zorgsysteem van Nedap (ONS). Dit systeem wordt gebruikt voor het zorgdossier, de roostering en sinds dit jaar ook voor medicatie.

Voorheen maakten wij gebruik van Ncare voor de medicatieverstrekking, inmiddels zijn wij volledig overgestapt naar ONS Medicatie. Hierdoor is alles geïntegreerd binnen één systeem, wat overzicht, efficiëntie en kwaliteit van zorg bevordert.

Ongeveer één keer per maand vindt er een teamoverleg plaats (met uitzondering van juli en augustus). Vaste agendapunten zijn:

- bewonersbesprekingen
- kwaliteit van zorg
- MIC/MIM
- rooster en planning
- scholing

Medewerkers kunnen zelf agendapunten inbrengen. Besluiten worden bij voorkeur in consensus genomen. Wanneer dit niet mogelijk is, nemen de directeuren een besluit. Deze werkwijze wordt als duidelijk en prettig ervaren.

De betrokkenheid binnen het team is groot; medewerkers zijn in principe altijd aanwezig bij het teamoverleg, tenzij dit echt niet mogelijk is. Voor urgente acties maken wij gebruik van het medewerkersportaal in ONS. Hiermee kunnen wij snel communiceren en waar nodig direct handelen. De korte lijnen dragen bij aan het borgen van kwaliteit en veiligheid.

Teamsfeer en medewerkersbeleid.

De sfeer binnen het team wordt door medewerkers omschreven als persoonlijk en prettig. Dit komt naar voren tijdens de jaargesprekken, die één keer per twee jaar plaatsvinden.

Tussentijds vinden regelmatig informele gesprekken plaats. Medewerkers ervaren de organisatie als laagdrempelig en voelen zich serieus genomen. Aandachtspunten worden besproken en waar mogelijk opgelost of vertaald naar passende maatregelen.

Innovatie en technische ondersteuning

Begin 2025 hebben wij de STOZ-subsidie toegekend gekregen. In samenwerking met het bureau Healthy Bridge hebben wij onderzoek gedaan naar innovatieve hulpmiddelen ter ondersteuning van kwaliteit en veiligheid van zorg.

Na een verkenningsfase hebben wij gekozen voor de MOMO Bedsense. Na een proefperiode van drie maanden is het pluspakket toegevoegd. Wij maken nu gebruik van:

- de bedsense
- de hulpbel
- de collega-in-noodbel
- de deursensor

Door het gebruik van de MOMO Bedsense ervaren medewerkers met name meer rust tijdens de nachtdiensten. Via de app is direct zichtbaar wanneer een bewoner uit bed komt, waardoor gericht actie kan worden ondernomen.

Bewoners ervaren hierdoor meer vrijheid en privacy; medewerkers hoeven niet langer onnodig controlerondes te lopen. Dit bevordert zowel de rust als de veiligheid.

Medische samenwerking en behandelstructuur

Voor de bewoners van Huize Weltevrede is er een vaste huisarts, verbonden aan de huisartsenpraktijk in Noordwolde. Ongeveer vijf keer per jaar vindt er een MDO plaats met de huisarts, de praktijkondersteuner (POH) en de verpleegkundige/directeur van Huize Weltevrede.

Vanwege de toenemende zorgcomplexiteit is aanvullend contact gelegd met het behandelteam van Kwadrant. Vanuit dit team kunnen wij een specialist ouderengeneeskunde (SOG) inzetten en indien nodig andere paramedische disciplines.

Binnen de driehoek huisarts, SOG, verpleegkundige/directeur zijn duidelijke afspraken gemaakt. De huisarts blijft eindverantwoordelijk. De SOG verricht consultaties en geeft advies aan de huisarts. Deze samenwerking versterkt de kwaliteit en deskundigheid rondom complexe zorgvragen.

Governance

In januari 2024 beschikt Huize Weltevrede over een Raad van Commissarissen. De leden zijn gestart als kwartiermakers. Met hen is afgesproken dat zij eind 2025 aftreden. Per 1 januari 2026 zijn 2 nieuwe leden benoemd.

In de laatste vergadering 17 december 2025 is er een overdrachtsdocument intern toezicht Huize Weltevrede overgedragen aan de nieuwe toezichthouders.

4. Leren en ontwikkelen

Binnen Huize Weltevrede staan we altijd open voor leren en ontwikkelen. Wij zijn ervan overtuigd dat je nooit te oud bent om te leren. Door onze kleinschaligheid kijken wij naar de specifieke wensen en behoeften van iedere medewerker.

Tijdens de jaargesprekken hebben wij alle medewerkers gevraagd of er behoefte is aan individuele scholing. Op dit moment hebben medewerkers aangegeven hier geen specifieke wens voor te hebben. Wel geven zij aan dat zij graag beroepsgerichte en inhoudelijke scholing volgen die direct aansluit bij hun werkzaamheden of bij het behouden van hun bekwaamheid.

Kennisontwikkeling

Door de toenemende complexiteit van gedrag bij mensen met dementie en het uitgangspunt om zo min mogelijk gebruik te maken van maatregelen vanuit de Wet zorg en dwang (Wzd), richten wij ons eerst op alternatieven en andere benaderingswijzen.

E-learning: "U woont nu hier"

Om binnen het team dezelfde inzichten en expertise te ontwikkelen, zijn wij gestart met de e-learning "U woont nu hier" van Bergsma & De Boer. Deze e-learning bestaat uit zes modules. Na elke module volgt een gezamenlijke reflectiebijeenkomst.

Deze bijeenkomsten worden als zeer waardevol ervaren. Het doel is niet alleen kennisoverdracht, maar vooral een innerlijke verandering bij medewerkers. We staan stil bij hoe we kijken naar mensen met dementie en hoe onze eigen waarden en normen daarin een rol spelen.

Wij merken dat de combinatie van de modules en de reflectiebijeenkomsten leidt tot meer bewustwording en een verandering in benadering. Dit draagt bij aan nog persoonlijker zorgverlening, met meer aandacht voor de mens achter de ziekte.

We zijn gestart met een nulmeting. Na afronding van alle modules zal opnieuw een meting plaatsvinden. De resultaten hiervan worden meegenomen in het kwaliteitsverslag van 2026.

Palliatieve zorg en visie op comfortzorg

Jenny (eigenaar en verpleegkundige) is in september 2025 gestart met een opleiding palliatieve zorg. In het najaar hebben we samen met zes medewerkers het congres palliatieve zorg van Carend bezocht. Deze ervaringen hebben ons doen reflecteren op onze visie palliatieve zorg.

Binnen de praktijk merken wij dat de overgang van behandelen naar comfortzorg soms lastig te bepalen is. Door hierover samen te overleggen en kennis te verdiepen hebben onze visie op palliatieve en comfortzorg verder aangescherpt. Inmiddels is hiervoor beleid opgesteld, zodat deze visie goed verankerd is binnen onze organisatie.

Congressen

Wij ervaren dat het bezoeken van congressen en bijeenkomsten veel nieuwe inzichten en kennis oplevert. In 2025 hebben wij verschillende congressen en beurzen bezocht.

Jenny en Tineke hebben samen de Zorg & ICT-beurs bezocht om zich te oriënteren op innovaties en technologische ontwikkelingen binnen de zorg. In december 2025 hebben zij een congres over wondzorg gevolgd.

De informatie en nieuwe kennis uit deze congressen wordt altijd gedeeld, zodat wij deze gezamenlijk in de praktijk kunnen toepassen, van elkaar kunnen leren en waar nodig onze zorg kunnen verbeteren of aanscherpen.

Binnen het team is afgesproken dat medewerkers altijd kunnen aangeven wanneer zij een scholing, workshop of congres willen volgen. De directeuren bekijken vervolgens welke mogelijkheden er zijn, onder andere op het gebied van tijd en vergoeding. Deze werkwijze past goed bij onze manier van werken en stimuleren van ontwikkeling.

Leren van elkaar binnen het team

Leren vindt binnen Huize Weltevrede niet alleen plaats via formele scholing, maar ook door kennis met elkaar te delen. Nieuwe inzichten, ervaringen of interessante artikelen worden regelmatig besproken tijdens het teamoverleg.

Daarnaast maken wij gebruik van verschillende kennisbronnen, zoals:

- BVKZ
- Nursing
- Vilans
- Zorg voor Beter

Deze bronnen bieden veel praktische informatie die wij gebruiken om onze zorg verder te verbeteren.

Een belangrijk aandachtspunt blijft de ontwikkeling rondom de Wet zorg en dwang. Huize Weltevrede is een open huis. Wij kijken daarom altijd eerst naar de omgeving en de manier van benaderen voordat wij overgaan tot onvrijwillige zorg. Wanneer dit toch noodzakelijk is, wordt dit zorgvuldig vastgelegd in het zorgdossier en regelmatig geëvalueerd. Waar mogelijk wordt deze zorg ook weer afgebouwd.

Reflectie op leren en ontwikkeling

Wij ervaren dat wij ook dit jaar weer veel nieuwe inzichten en kennis hebben opgedaan. Dit draagt bij aan de kwaliteit van zorg en de deskundigheid binnen het team.

Met name de reflectiebijeenkomsten hebben ons geleerd om niet alleen naar processen of taken te kijken, maar vooral naar de manier waarop wij als persoon zorg verlenen. Door hier bewust bij stil te staan, kunnen wij onze benadering naar de bewoners blijven verbeteren en versterken wij de samenwerking binnen het team.

Verbinding met het onderwijs

Wij staan open voor stagiaires van zorgopleidingen en maatschappelijke stages. Hierdoor blijven wij betrokken bij het onderwijs en kunnen wij van elkaar blijven leren. Jongere generaties brengen vaak nieuwe inzichten en vragen met zich mee, wat ook voor ons waardevol is. Dit jaar hebben 2 jongeren een maatschappelijk stage bij ons gelopen.

Voor 2026:

In 2026 blijven we ons richten op leren en ontwikkelen. De volgende activiteiten staan onder andere gepland:

- afronden van de e-learning '*U woont nu hier*'
- afronden van de opleiding palliatieve zorg door Jenny

Daarnaast staan de volgende congressen gepland:

- Breincollege van Erik Scherder – Jenny en Tineke
- Complex gedrag bij ouderen – Jenny en Tineke

- Dementiecongres – twee medewerkers

Wij blijven openstaan voor nieuwe scholingen en ontwikkelingen die op ons pad komen en die ons kunnen versterken bij en in onze kwaliteit van zorg. Minstens zo belangrijk vinden wij het borgen van de kennis die wij hebben opgedaan, zodat deze daadwerkelijk zichtbaar wordt in de dagelijkse zorgverlening.

5. Reflectie op kwaliteit

Naast ZorgkaartNederland en onze eigen vragen tijdens gesprekken hebben wij geen verder gegevens vanuit medewerkers- en clienttevredenheidsonderzoeken. We zijn te kleinschalig om zorg te dragen voor de anonimiteit en de kosten daarentegen zijn voor ons te hoog.

In de bouwstenen hebben we benoemd hoe we omgaan met de kwaliteit van zorg samen met de medewerkers, behandelaren, andere professionals, bewoners, naasten of andere betrokkenen. Wij vinden wat er vastgelegd is op papier, systemen belangrijk want dat is de leidraad en hoe we het doen maar ook onze professionaliteit op zorg. Dit zorgt in de basis van onze de kwaliteit, coördinatie en continuïteit van zorg.

De kwantiteit geven de mensen aan hoe ze de zorg ervaren. Van wie dan ook. Deze twee samen vormt onze basis voor Huize Weltevrede.

Onze doelgroep is onze basis van zorgverlening. We moeten actief en alert zijn en blijven zowel interne als extern om aan te sluiten bij onze doelgroep. Zoals al eerder aangegeven moeten we als professional blijven leren en ontwikkelen.

Onze belangrijke thema's voor 2026:

- **Aanbouw van een extra tuinkamer**
In 2026 starten wij met de aanbouw van een extra tuinkamer. Hierdoor ontstaat meer leefruimte op de begane grond, met extra loopruimte voor bewoners en meer prikkelarme plekken voor mensen die daar behoefte aan hebben. Daarnaast worden er twee extra kamers gerealiseerd. Eén kamer is bedoeld voor bewoners die normaal gesproken boven verblijven, maar in de laatste fase van hun leven beneden kunnen verblijven zodat er meer nabijheid en toezicht mogelijk is. De andere kamer wordt ingericht als ruimte voor de nachtdienst.
- **Palliatieve zorg**
Door de opleiding palliatieve zorg die Jenny volgt, is dit onderwerp binnen onze organisatie nog nadrukkelijker onder de aandacht gekomen. In gesprekken met naasten willen wij niet alleen spreken over wel of niet reanimeren, maar ook over bredere thema's zoals levensverlengende behandelingen, wel of niet insturen naar het ziekenhuis en wat palliatieve zorg betekent binnen Huize Weltevrede. Op deze manier kunnen wij samen met bewoners en naasten tijdig passende keuzes maken.
- **De Wet Zorg en Dwang**
De ontwikkelingen rondom de Wet zorg en dwang blijven een belangrijk aandachtspunt. Huize Weltevrede is een open huis. Wij kijken daarom altijd eerst naar de omgeving en naar onze manier van benaderen voordat wij overgaan tot onvrijwillige zorg. Wanneer dit toch noodzakelijk is, wordt dit zorgvuldig vastgelegd in het zorgdossier en regelmatig geëvalueerd. Waar mogelijk wordt deze zorg weer afgebouwd.
- **Meer aandacht voor welzijn.**
We ervaren dat door de dagelijkse (verplichte) werkzaamheden van de medewerkers soms minder tijd en aandacht overblijft om rustig samen met de bewoners activiteiten te

ondernemen. Juist in deze ontspannen momenten ervaren de bewoners de persoonlijke aandacht, die wij dus zo belangrijk vinden. Per 1 januari 2026 zetten we 15 uur welzijn in. Deze boventallige uren worden uitgevoerd door een medewerker.