

Kwaliteitsbeeld 2025

Stichting De Oude Pastorie

Kwaliteit van bestaan



Voorwoord

Voor u ligt het Kwaliteitsbeeld 2025 van Stichting De Oude Pastorie 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 Stichting De Oude Pastorie is het werken met Kwaliteit@. Kwaliteit@ sluit namelijk naadloos aan op de uitgangspunten van het Generiek Kompas 'Samen werken aan kwaliteit van bestaan'. Dit kompas geeft zorgorganisaties richting en schetst de beweging die de sector maakt richting goede kwaliteit van zorg, passend bij de context om een bijdrage te leveren aan kwaliteit van bestaan.

Met dit kwaliteitsbeeld willen we zichtbaar maken:

- Hoe wij invulling geven aan kwaliteit van bestaan in onze visie en missie
- Dat we dit doen met behulp van 10 beloften aan onze bewoners
- En 10 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 van Stichting De Oude Pastorie. Bij de totstandkoming zijn tevens het managementteam, de familiecommissie en de directeur van Vivium betrokken. Zij hebben hun input kunnen leveren en hebben meegelezen met het verslag, vragen gesteld en waardevolle toevoegingen en aanvullingen gedaan.

Wiko Vlasblom
Bestuurder Stichting De Oude Pastorie
Maart 2026

Inhoud

Voorwoord.....	2
1 Profiel van Stichting De Oude Pastorie.....	5
1.1 Wie zijn wij	5
1.2 Voor wie willen wij er zijn	5
1.3 Wat is onze visie en missie.....	5
1.4 Hoe is zeggenschap geregeld in onze organisatie	7
1.5 Totstandkoming kwaliteitsbeeld	7
2 Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@	8
2.1 Kwaliteit@.....	8
2.2 Kwaliteit van bestaan	9
2.3 De 10 beloften aan onze bewoners.....	10
2.4 De 10 beloften aan onze medewerkers	10
3 De beloften in de praktijk.....	11
3.1 Hier voel ik mij thuis	11
3.2 Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis	12
3.3 Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden	13
3.4 Ik krijg passende zorg en ondersteuning.....	14
3.5 Ik eet en drink naar wens	14
3.6 Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn	15
3.7 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn	17
3.8 Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw.....	17
3.9 De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij	18
3.10 De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier	19
4 Waarderingen	21
4.1 Bewoners en hun naasten	21
4.2 Medewerkers	22
5 Reflectie op de bouwstenen	23
5.1 Het kennen van de bewoners	23
5.2 Het bouwen van netwerken	23
5.3 Het werk organiseren	24
5.4 Leren en ontwikkelen	26

Bijlage 1: Beloften aan bewoners	28
Bijlage 2: Beloften aan medewerkers	29
Bijlage 3: Bewonerstevredenheidsonderzoek 2025	30
Bijlage 4: Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2025	31

1 Profiel van Stichting De Oude Pastorie

1.1 Wie zijn wij

Woonzorghuis Stichting De Oude Pastorie biedt sinds 2014 plaats aan 26 bewoners met dementie en ontvangt in haar Ontmoetingscentrum vier dagen per week acht gasten die nog zelfstandig thuis wonen. Het karakteristieke pand uit 1882 is gelegen in de oude dorpskern nabij het gezellige dorpsplein, de winkels en de historische straatjes van Huizen. In de aanbouw bevinden zich 26 studio's en drie huiskamers. Elke huiskamer wordt gekenmerkt door haar eigen sfeer en haar eigen activiteiten. De omsloten tuin rondom Stichting De Oude Pastorie biedt volop gelegenheid om van de natuur te genieten. Bewoners wandelen er graag, of nemen plaats op het terras of op een bankje in de tuin. De maaltijden worden dagelijks vers bereid door de koks en geserveerd in de huiskamers. Ruim zestig medewerkers bieden dagelijks liefdevolle zorg, persoonlijke begeleiding en zinvolle dagbesteding. Daarnaast dragen ruim vijftien vrijwilligers hun steentje bij.

1.2 Voor wie willen wij er zijn

Stichting De Oude Pastorie is volledig toegerust voor mensen met geheugenproblemen of dementie die in een geborgen en veilige omgeving willen wonen, midden in de samenleving. Het is mogelijk hier levensbestendig te wonen voor zover de medische situatie dit toelaat. Het woonzorghuis is een 'open huis' wat betekent dat onze bewoners vrijwillig kiezen om hier te wonen. Bewoners verblijven op basis van het scheiden van wonen en zorg. Bewoners betalen een maandelijks bedrag voor de huur en aanvullende diensten. De zorg wordt middels het Volledig Pakket Thuis (VPT) geleverd. Per 31 december 2025 zijn er 24 bewoners met VV05, één met VV06 en één met VV07.

1.3 Wat is onze visie en missie

Voor mensen met geheugenproblemen of dementie gaat het verlies van vaardigheden gepaard met een verminderd begrip van wat er om hen heen gebeurt. Stichting De Oude Pastorie biedt een beschermde omgeving voor de bewoners, zodat ze uit het leven kunnen halen wat voor hen mogelijk is. Daarbij wordt passende ondersteuning en begeleiding gegeven door een vast team van deskundige medewerkers. Hierbij staat het welzijn van de bewoners voorop. Stichting De Oude Pastorie is een woonzorg- en ontmoetingshuis waar gastvrijheid, vriendelijkheid en zorgzaamheid vanzelfsprekend zijn, waar tijd en ruimte is voor ontmoeting, voor aandacht, voor genieten en waar bewoners de benodigde zorg ontvangen op een zorgvuldige, prettige en respectvolle wijze. De kernwaarden van de organisatie zijn Betrokken, Respectvol, Hoffelijk en Deskundig. Met deze kernwaarden geeft zij invulling aan haar missie: Een uniek mens- en gastgericht woonzorghuis waar het een warm thuis is voor mensen met dementie en hun naasten.



Belofte 1



Belofte 2



Belofte 3



Belofte 4



Belofte 5



Belofte 6



Belofte 7



Belofte 8



Belofte 9



Belofte 10

- 1: Hier voel ik me 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 die ik vertrouw
- 9: De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij
- 10: De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier

1.4 Hoe is zeggenschap geregeld in onze organisatie

DOP Adviesraad

In De Oude Pastorie zijn de lijnen kort en worden voorstellen voor bijvoorbeeld de verbetering van kwaliteit zowel vanuit de werkvloer ingebracht als door het managementteam bedacht en op de werkvloer getoetst. In 2024 is de DOP Adviesraad opgericht. De DOP Adviesraad is inmiddels onderdeel van onze werkwijze. De raad bespreekt onderwerpen die van belang zijn voor: de bewoners, het team en de organisatie. Deze zijn gericht op het verbeteren van het werkplezier van het team en het vergroten van het leefplezier van de bewoners.

Cliënten vertrouwenspersoon onvrijwillige zorg en WzD functionaris

Sinds de komst van de Wet zorg en dwang heeft De Oude Pastorie deze wet op alle onderdelen kunnen invullen met uitzondering van een eigen Wzd functionaris. Een Wzd functionaris beoordeelt of het Leefplezierplan voldoet aan het uitgangspunt dat onvrijwillige zorg zoveel mogelijk wordt voorkomen en of het plan geschikt is om ernstig nadeel te voorkomen. Met de komst van een Wzd functionaris kan de kennis over de inzet van onvrijwillige zorg binnen het team verhoogd worden en kan zij ingezet worden bij een voorkomende casus. Er is vanuit Stemgever.nl een cliëntenvertrouwenspersoon onvrijwillige zorg werkzaam in De Oude Pastorie. De cliëntenvertrouwenspersoon komt op voor de wens en de stem van de client. Zij is in 2025 vier keer aanwezig geweest.

Familiecommissie

Wij werken met een familiecommissie die bestaat uit vier familieleden van bewoners. Driemaal per jaar is er een overleg met de familiecommissie waarin wij onderwerpen bespreken die betrekking hebben op de kwaliteit van bestaan van onze bewoners. De familiecommissie kan ook zelf onderwerpen agenderen. In 2025 is er door de familiecommissie een inloopavond voor de naasten van bewoners georganiseerd. De uitkomsten van deze avond zijn met het MT geëvalueerd.

1.5 Totstandkoming kwaliteitsbeeld

De totstandkoming van het kwaliteitsbeeld is een gezamenlijk proces geweest. De stafmedewerker kwaliteit is gestart met het verzamelen en ordenen van relevante informatie. Samen met de locatiemanager heeft zij het kwaliteitsbeeld geschreven, waarbij de uitkomsten van het KTO en MTO een belangrijke basis vormden. Daarnaast is gekeken naar de activiteiten die het afgelopen jaar hebben plaatsgevonden en welke inzichten deze hebben opgeleverd. De Welzijn & Zorg manager, de diverse commissies en de adviesraad hebben hun ervaringen en observaties uit het afgelopen jaar ingebracht, waardoor het beeld verder is verdiept. De familiecommissie heeft het conceptdocument meegelezen en van feedback voorzien. Na verwerking van alle input is het kwaliteitsbeeld ter goedkeuring voorgelegd aan het bestuur, dat het document vervolgens heeft vastgesteld en ondertekend.

2 Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@

2.1 Kwaliteit@

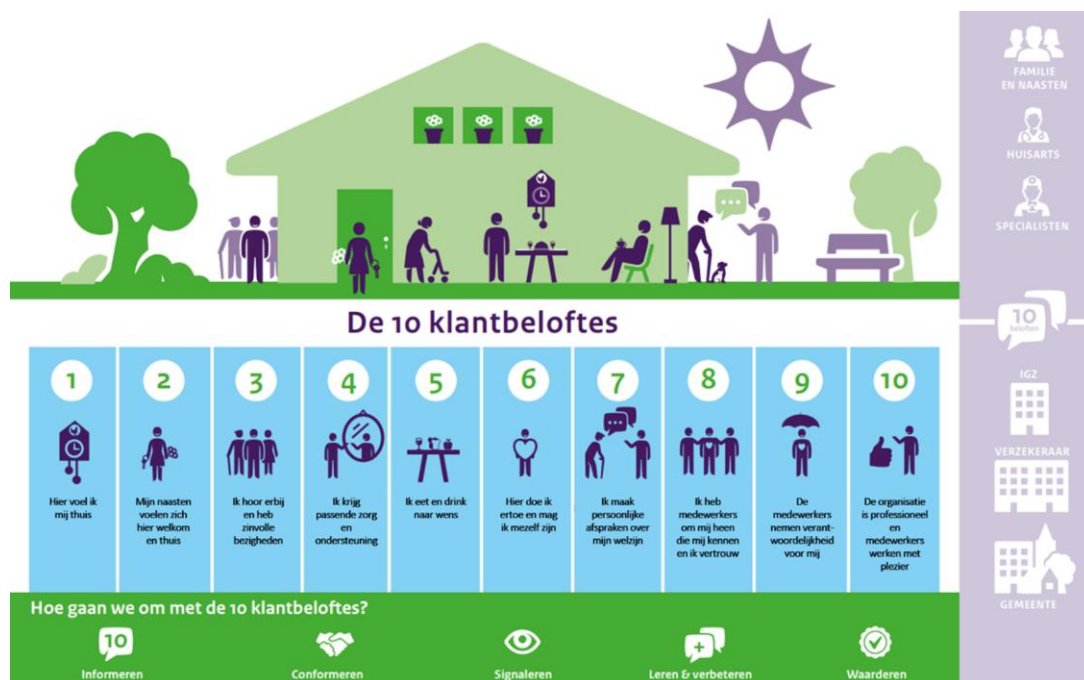
Kwaliteit@ is een krachtige methode voor zorgorganisaties die hun kwaliteit op een pragmatische wijze zichtbaar en aantoonbaar willen maken, waarbij het welzijn van de bewoner voorop staat. Door heldere beloften is voor iedereen duidelijk wat men kan verwachten en wat er van hen verwacht wordt. De beloften zijn een rode draad bij alles wat er gebeurt in de 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 De Oude Pastorie 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.kwaliteitinhuis.nl

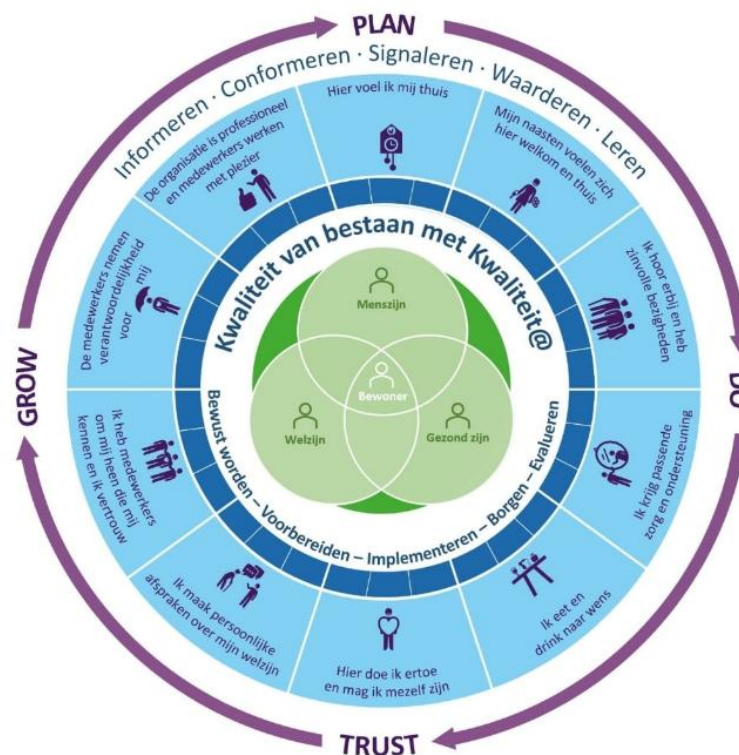


2.2 Kwaliteit van bestaan

Kwaliteit@ geeft betekenis aan kwaliteit van bestaan door te focussen op het menszijn, het welzijn en het gezond zijn van iedere individuele bewoner. Menszijn draait om oprechte aandacht en het voeren van het waardevolle gesprek. We luisteren actief naar de wensen en behoeften van bewoners en sluiten daarbij aan.

Gezond zijn gaat voor ons verder dan alleen de medische kant. We kijken voorbij klachten en beperkingen die ontstaan door ziekte of ouderdom. Door welzijn als vertrekpunt te nemen, ontstaat er ruimte voor alle dimensies die het leven raken, dus niet alleen de zorg. In dit samenspel werken we samen aan een leven dat ertoe doet: kwaliteit van bestaan in de breedste zin.

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.

2.3 De 10 beloften aan 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



2.4 De 10 beloften aan onze medewerkers

Medewerkers:

Kwaliteit
in  **Huis**

Beloften (vanuit de medewerker):

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



3 De beloften in de praktijk

3.1 Hier voel ik mij thuis

- Ik voel mij veilig en geborgen
- Ik vind het hier schoon en gezellig
- Ik vind de sfeer fijn

Wij hebben het voorrecht om te mogen werken in een mooi en veilig pand dat onze bewoners een prettige leefomgeving geeft en een goede tuin. Er zijn drie gezamenlijke huiskamers met verschillende stijlen, sfeer en aparte activiteiten zodat eenieder zich thuis kan voelen. Bewoners richten hun eigen studio in, zodat zij zich zoveel mogelijk thuis voelen. Er wordt gewerkt met goede schoonmaakmaterialen en er zijn voldoende beschikbare uren voor het team. Bewoners bepalen zelf in welke huiskamer zij zich prettig voelen en het team draagt hierin bij door een gastvrije houding.

Resultaten 2025

De jaarlijkse inspectie van de brandweer is door externe omstandigheden uitgesteld tot 12 januari 2026. De inspectie heeft tot drie verbeterpunten geleid:

- De defecte vluchtrouteaanduidingen dienen te worden hersteld
 - De brandmeldinstallatie moet worden voorzien van een geldig inspectiecertificaat
 - De ontruimingsalarminstallatie moet worden voorzien van een geldig inspectiecertificaat
- Hier is gelijk actie op ondernomen en dit is opgelost.

De legionellacontrole heeft door Normec plaatsgevonden op 28 januari 2025 en heeft niet tot verbeterpunten geleid.

De BHV training van medewerkers heeft in de maand juni plaatsgevonden in drie groepen.

Medewerkers welzijn en zorg zorgen voor de gezellige sfeer en er worden wekelijks verse bloemen geleverd voor de huiskamers. In het weekend wordt met regelmaat de overgebleven bloemen van de plaatselijke bloemenwinkel opgehaald voor een bloemenactiviteit met de bewoners.

Onderhoudscontracten zijn toegepast en geëvalueerd.

De basistrainingen voor nieuwe medewerkers hebben plaatsgevonden op 11 en 13 nov. 2025.

Maandelijks worden de incidenten in kaart gebracht, besproken met betrokkenen en het MT en worden interventies ingezet. Afgelopen jaar heeft er een valincident plaatsgevonden in de tuin.

Na nadere analyse met medewerkers is met de Prisma-methode een verbeteractie in gang gezet. Mede hierdoor is een tuinhokje geplaatst in de achterzijde van de tuin.

In 2025 zijn we gaan werken met weekthema's. In het Ontmoetingscentrum worden de weekthema's geïnitieerd en de medewerkers welzijn en zorg dragen deze thema's uit in de dagbesteding op de huiskamers.

De tuin is in het voorjaar van 2025 heringericht en er is een overkapping naast het schaduwdoek geplaatst voor op de warme dagen.



Verbeterpunten 2026

We hebben recent een aantal nieuwe collega's verwelkomd. Het is voor ons een belangrijke prioriteit dat zij zorgvuldig worden ingewerkt en onze bewoners goed leren kennen. Het meubilair in de huiskamers wordt nagezien en vernieuwd indien nodig.

3.2 Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis

- Mijn naasten worden gastvrij ontvangen
- Mijn naasten worden gezien en gehoord
- Mijn naasten krijgen persoonlijke aandacht

Naasten zijn altijd welkom in De Oude Pastorie. Familieleden ontvangen daarom een sleutel van de voordeur, zodat zij zich vrij voelen om binnen te lopen. Bezoek wordt bij binnenkomst hartelijk begroet en er is altijd ruimte voor een vriendelijk praatje. Familie kan samen met de bewoner tijd doorbrengen in de eigen studio, in de huiskamer of in de serre. In de serre worden regelmatig familielunches of -diners georganiseerd om samen bijzondere momenten te vieren. Binnen De Oude Pastorie is een Familiecommissie actief, bestaande uit familieleden van bewoners. Daarnaast streven wij ernaar dat familieleden twee keer per jaar uitgenodigd worden voor de Leefplezierplan-gesprekken met de zorg- en de welzijnsbegeleider, waarin het welzijn en de zorg van de bewoner centraal staan. Is er tussentijdse afstemming nodig dan worden er extra overlegmomenten ingepland.

Resultaten 2025

Afgelopen jaar heeft 1 heer de familiecommissie verlaten. Nadat wij een oproep hebben gedaan is de familiecommissie weer aangevuld met een nieuw lid. Ze zijn op 3 momenten bij elkaar geweest.

Met de commissie is besproken hoe we omgaan met het delen van informatie bij het overlijden van een bewoner. In verband met privacy wordt dit niet automatisch gedeeld. In de serre plaatsen we een nagedachtenistafel; bij toestemming worden een kaart en foto toegevoegd. Er is tweemaal een klankbordbijeenkomst geweest. De locatiemanager heeft met twee eerste contactpersonen gesproken over de 'manier van communiceren' en verbeterpunten, die meteen zijn opgepakt.

Wij hebben in 2025 besloten om de nieuwsbrief voor naasten en de DOPupdate voor medewerkers niet maandelijks, maar om de maand uit te brengen.

Verbeterpunten 2026

De familiecommissie blijft nauw betrokken bij ontwikkelingen binnen De Oude Pastorie. Er komt 2 keer per jaar een inloopmoment bij de Familiecommissie.

3.3 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

De wensen en mogelijkheden van de bewoner zijn voor ons het uitgangspunt. In het Leefplezierplan leggen wij vast wat bewoners prettig vinden en dit wordt zichtbaar in de persoonlijke activiteiten die dagelijks gedurende de hele dag georganiseerd worden in het huis.

Resultaten 2025

In 2025 hebben wij met weekthema's gewerkt die aansluiten bij het dagelijkse leven. Er is veel aandacht voor een passend dagritme voor bewoners en waar mogelijk worden bewoners betrokken bij de dagelijkse bezigheden zoals het eten voorbereiden. Medewerkers kennen de bewoners en spreken hen aan volgens hun voorkeur.



Verbeterpunten 2026

In de loop van 2025 zijn er meerdere nieuwe collega's aangetrokken. Omdat de teamsamenstelling is veranderd gaan we in 2026 de werkafspraken over de onderlinge samenwerking en dagbesteding evalueren. En zullen de klantbeloften in de DOP teamoverleggen blijvend onder de aandacht worden gebracht.

3.4 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

Het zorgteam werkt samen met 2 huisartsen die wanneer nodig op vaste momenten in huis zijn ter consultatie. Ook het Vivium ABC is betrokken waardoor team en huisartsen een specialist Ouderengeneeskunde en of psycholoog kunnen consulteren bij complexere vraagstukken.

Resultaten 2025

Afgelopen jaar is er weinig wondzorg nodig geweest bij bewoners.

Wij hebben vanuit de wet WzD een cliëntvertrouwenspersoon onvrijwillige zorg van Stemgever, die op vaste momenten in huis is en in gesprek gaat met bewoners.

Doordat De Oude Pastorie een open huis is, ontvangt iedereen een pas om naar buiten te gaan. Als dit tot problemen leidt, gaan we in gesprek met familie en kunnen hierbij de expertise van het ABC team inschakelen. Dit is afgelopen jaar niet nodig geweest.

Fresh Unieke Mondzorg komt 4 x per jaar de bewoners bezoeken ter controle van de mondzorg.

Er is een grotere opkomst geweest van teamleden bij de Moreel beraden.

Bij het KTO hadden we een hoge score. We blijven alert op de communicatie en dat we elkaar kunnen vinden.

Verbeterpunten 2026

Met het team Zorg en de Dagbesteding wordt naar de balans gekeken. Wij werken momenteel toe naar een vast team, waarin we de samenwerking met de uitzendbureaus minimaliseren. En een gefaseerde afbouw realiseren met ZZP-ers.

Wij gaan onderzoeken of wij in 2026 (indien nodig) gebruik kunnen maken van de aandachtsvelder 'ouderenmishandeling' van Vivium.

3.5 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

Onze koks verzorgen elke dag een verse lunch en een heerlijk diner. Zij maken van elke maaltijd een klein feestje. Met aandacht voor smaak én gezondheid zorgen ze voor een mooie balans, en uiteraard houden ze rekening met alle dieetwensen.

De maaltijden worden geserveerd in de drie huiskamers, waar we het belangrijk vinden om samen aan tafel te eten. Familieleden zijn van harte welkom om in de serre aan te schuiven voor een drankje, lunch of diner. Onze koks werken volgens de richtlijnen van het voedsel- en veiligheidsplan, zodat iedereen elke dag kan genieten van goed en met liefde bereid eten.

Resultaten 2025

Door al het lekkere eten en drinken was er vorig jaar soms sprake van ongewenste gewichtstoename bij de bewoners. Er is in 2025 alsnog besloten dat er geen actie op wordt ondernomen.

We zien nog steeds in het KTO dat familie regelmatig samen met bewoners eet in de serre en dit als zeer prettig en smakelijk ervaart.

Verbeterpunten 2026

In 2026 gaan we opnieuw kijken naar onze voeding leveranciers. De kwaliteit is prima, maar er kunnen financieel gezien, slimmere keuzes gemaakt worden.

We starten in 2026 met het gebruik van een digitale thermometer in onze keuken. Hiermee kunnen we de kerntemperatuur meten van de gekoeld geleverde verpakkingen. Zo weten we direct of de levering aan de eisen voldoet en of we deze kunnen accepteren. Via een Bluetooth-verbinding worden de meetgegevens automatisch doorgestuurd naar de app, zodat we bij controles eenvoudig kunnen aantonen hoe we dit borgen.

3.6 Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn

- Mijn welzijn staat voorop
- Mijn wensen staan centraal
- Ik krijg oprechte aandacht

Wij stellen het welzijn van de bewoners voorop en vinden het belangrijk dat iedere bewoner zich vrij voelt om zichzelf te zijn. Onze aandacht voor welzijn komt tot uiting in de dagelijkse zorg, de dagbesteding, de activiteiten, de smakvolle maaltijden en de sfeervolle, herkenbare woonomgeving. Het team heeft aandacht en tijd om er écht te zijn voor de bewoners.

Resultaten 2025

Het afgelopen jaar is vijfmaal een moreel beraad georganiseerd. In een moreel beraad bespreekt het team aandachtspunten en behoeftes van een bewoner en worden afspraken gemaakt hoe hiermee om te gaan.

Er was behoefte aan meer aandacht rondom dagstructuur. Op 15 april heeft er een bijeenkomst plaatsgevonden met het team over 'Richtlijn dagstructuur & werkafspraken'.

Er zijn in 2025 weer diverse activiteiten georganiseerd voor onze bewoners:

We zijn naar een voorstelling geweest in het theater 'het Brinkhuis'.

Er waren optredens van o.a. een Linedancegroep, De Zingende dames, Deo Juvante koor, Shanty koor, Klassiek Duo, Goois Vocaal Ensemble en Dameskoor Fabel.

Ook kregen we bezoek van de Cliniclowns, de Knuffelkonijnen, de ijscokar van Chielato 's en hebben we gevierd wat we konden vieren zoals: Moederdag, Vaderdag, Pasen en Pinksteren, Koningsdag, Sinterklaas en een grote BBQ als midzomerfeest in onze prachtige tuin voor bewoners, hun naasten en de medewerkers.



Op woensdagmiddag gaat er met grote regelmaat een wandelgroep naar buiten. Voor deze uitstapjes wordt de bus gebruikt, waardoor uitstapjes buiten Huizen mogelijk zijn. Zoals de geweldige trip naar het strand van Noordwijk in september.

Verbeterpunten 2026

Wanneer wij nieuwe vrijwilligers gaan werven, willen we het vrijwilligersbeleid goed op orde hebben en de vrijwilligersovereenkomsten ook updaten. We gaan het geheel herijken, vaststellen en afstemmen op de nieuwe situatie. Vervolgens is het ons streven om het team van gastvrouwen/- heren verder uit te breiden.

3.7 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn

- Ik word persoonlijk benaderd
- Mijn wensen en voorkeuren zijn leidend
- Mijn afspraken worden nagekomen

De wensen van de bewoners zijn leidend en staan centraal. Wij verdiepen ons in hun achtergrond en luisteren naar wat zij willen. De gemaakte afspraken leggen wij vast in het Leefplezierplan. Dagelijks zetten wij ons in om deze afspraken na te komen.

Resultaten 2025

De eigen regie van bewoners en denken in mogelijkheden is een aandachtspunt dat steeds weer terugkomt in de moreel beraden en de evaluatiemomenten van het Leefplezierplan. Ook in 2025 werd het Leefplezierplan tweemaal per jaar besproken samen met familie. Wanneer er tussentijds wensen veranderden, dan werden deze aangepast.

Verbeterpunten 2026

Wij merken dat er tegenwoordig door de beperkte personele capaciteit druk ontstaat op Zorg & Welzijnsbegeleiders. Samen met het team bekijken we hoe we de druk beter kunnen verspreiden onder meerdere collega's.

3.8 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

We werken met een redelijk vast team van gemotiveerde en deskundige medewerkers. De meesten werken 24 uur of meer in de week en zijn minimaal 3 dagen per week aanwezig. Op deze manier leren medewerkers, familie en bewoners meer gelegenheid om elkaar te leren kennen.

Resultaten 2025

Het afgelopen jaar hebben we in De Oude Pastorie vacature ruimte gekregen en is mede door toenemend verzuim de continuïteit van welzijn & zorg onder druk komen staan. Zowel bij de dagbesteding en binnen het zorgteam zijn er vacatures ontstaan. Door de krapte op de arbeidsmarkt én een groeiend aantal particuliere zorginstellingen in de directe omgeving merken we dat de vacatures lastig in te vullen zijn met gekwalificeerd welzijn & zorgpersoneel. Hierdoor én door toenemend verzuim worden verantwoordelijke diensten door een beperkt aantal collega's uitgevoerd. Dit heeft zijn weerslag in de veerkracht en het werkplezier van de teamleden. De onderlinge samenwerking is onder druk komen te staan. Waarvoor wij coaches hebben ingehuurd voor Team Ontwikkelingsessies.

De website is vernieuwd en vacatureteksten zijn aangepast, zodat we eerder in de diverse zoekmachines vindbaar zijn. Daarnaast hebben we meegedaan aan een banenmarkt. We hebben eind juni een film laten maken voor het werven van personeel en in oktober in diverse kranten advertenties geplaatst. Ook is er een banner ontworpen om aan de buitenzijde van ons pand zichtbaar te maken dat we op zoek zijn naar personeel. Via Qedesh zijn er 4 medewerkers verwelkomd op detacheringsbasis van 2 jaar.

Verbeterpunten 2026

We gaan verder met de afspraken van de Team Ontwikkelingsessies. Er komen in 2026 ook jaargesprekken met medewerkers over hun persoonlijke ontwikkeling.

Onder de medewerkers is er behoefte aan een coördinator Dagbesteding. Hieraan hebben wij gehoor gegeven en er is iemand aangenomen die per januari 2026 is gestart met haar werkzaamheden.

3.9 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

Ons team bestaat uit meer dan 65 medewerkers. Zij werken in 3 disciplines; welzijn & zorg, dagbesteding en facilitair. Samen werken zij op een professionele manier en zorgen voor een veilige woonomgeving waar de bewoners en familie zich prettig bij voelen.

Resultaten 2025

Vanwege personele krapte en werkdruk heeft een aantal teamoverleggen niet plaatsgevonden. Deskundigheidsbevordering is geborgd met behulp van een "Mijn handelingen"- app voor de zorgmedewerkers.

De BHV scholingen hebben plaatsgevonden. Voor nieuwe medewerkers hebben we de klant- en medewerkerbeloftes meer onder de aandacht gebracht. Dit is gebeurd door middel van een basistraining en in iedere medewerkersnieuwsbrief: de DOP update.

Op verzoek van het team Dagbesteding, zijn er twee separate bijeenkomsten geweest voor alleen collega's dagbesteding.

Verbeterpunten 2026

Op verzoek van de teams Dagbesteding en Zorg plannen we hun overleggen eerst separaat en daarna gezamenlijk.

We willen meerdere collega's uitdagen om het Moreel Beraad te organiseren.

3.10 De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier

- Ik ervaar dat de medewerkers deskundig zijn op hun vakgebied
- Ik ervaar dat medewerkers van elkaar leren
- Ik ervaar dat medewerkers het iedere dag weer beter willen doen

Professionaliteit binnen onze organisatie én bij onze medewerkers vinden wij van groot belang. Daarom investeren we bewust en voortdurend in deskundigheidsbevordering en in een cultuur waarin leren centraal staat. We leren niet alleen door scholing, maar ook van en met elkaar. Daarbij streven we ernaar dat medewerkers werkplezier ervaren en prettig, in goede samenwerking, hun vak kunnen uitoefenen.

Op 10 november 2025 is Zorgthuisnl (een landelijke branchevereniging voor thuiszorgaanbieders in Nederland) bij ons langs geweest, omdat zij zeer geïnteresseerd waren in ons concept.



Zorgthuisnl
1.982 volgers
6 d

Werkbezoek De Oude Pastorie
Vandaag kwamen 7 medewerkers van [Zorginstituut Nederland](#) op bezoek bij een van onze leden, De Oude Pastorie in Huizen!

🏠 Op deze unieke locatie in het centrum van Huizen zijn Bram & Linda de Haan jaren geleden gestart met de methodiek Kwaliteit@ en [Kwaliteit in Huis](#).

10 Heel mooi om te zien hoe deze basis voort leeft in de 10 beloften bij de Oude Pastorie! Die beloften zie je overal in terug en zoals de medewerkers zelf aangeven: *"Het zit in je genen"*.

💬 Een van de bezoekers van [Zorginstituut Nederland](#) vroeg zich hardop af waarom dit niet op iedere plek zo zou kunnen? Want: *"Dit wil je toch voor iedereen?"*

Vanuit [Zorgthuisnl](#) denken wij dát dit kan 🤝 Hoe dan? Door welzijn voorop te stellen binnen de zorg, uitgaan van vertrouwen en kwaliteit van bestaan echt centraal te stellen!

💛 Daar maken wij ons graag samen met [Kwaliteit in Huis](#), onze leden en andere landelijke partijen hard voor! Doet u mee?!

Dank aan De Oude Pastorie voor de gastvrijheid en openhartigheid 🙏

[#kwaliteit@](#) [#welzijn](#) [#generiekkompas](#) [#kwaliteitvanbestaan](#) [#klantbelofte](#)

In het voorjaar van 2025 is er een Amerikaanse delegatie langs geweest om inspiratie op te doen hoe de zorg in Nederland geregeld is voor mensen met dementie. In Amerika is dit heel anders en nog niet zover. De locatiemanager heeft hen een rondleiding gegeven.

Resultaten 2025

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.

In de DOP adviesraad is de verlofregeling vastgesteld.

Sinds januari 2025 is er gestart om in een beveiligde omgeving te werken met betrekking tot salariering. Elke medewerker kan in zijn/haar eigen portaal.

De komst van een nieuwe HR-medewerkster heeft positieve invloed gehad.

Doordat een vaste medewerker op het secretariaat De Oude Pastorie heeft verlaten zijn we op zoek gegaan naar opvolging. Hiervoor is een stafmedewerker kwaliteit aangenomen, die ondersteunende taken verricht op het secretariaat.

Met de komst van een nieuwe server en een Office 365 pakket gaan we mee met de nieuwe ontwikkelingen op ICT-gebied.

Met Numbrs hebben we een uitgebreider HR-pakket waarin het on & offboarden professioneler georganiseerd worden.

Verbeterpunten 2026

Privacy van medewerkers en bewoners is niet altijd volgens regelgeving gewaarborgd (met de beste bedoelingen) en dit zal extra aandacht krijgen in 2026.

Wij streven naar een extra Wifi-net voor intern gebruik, naast het Wifi-net voor onze gasten.

Ook mede i.v.m. de steeds meer groeiende cybercriminaliteit.

Iedere medewerker krijgt een eigen werk mailadres.

De puntjes op de i bij het gebruik van het HR-pakket van Numbrs.

Het uitbreiden van kantoorruimten binnen onze eigen locatie, wanneer we afscheid nemen van het pand op Oranje Weeshuisstraat 5.

Medewerkersbeloften meer onder de aandacht brengen.

Hoe gaan we om met werkdruk en hoe kunnen we dit gezamenlijk oppakken?

We willen een werkgroep creëren om mee te denken over:

- De basistraining
- Het onboarden van nieuwe medewerkers
- Onverwachte situaties in de zorg ter ondersteuning van de DV

4 Waarderingen

4.1 Bewoners en hun naasten

In mei 2025 zijn alle eerste contactpersonen van bewoners van Stichting De Oude Pastorie per mail uitgenodigd om mee te doen met het klanttevredenheidsonderzoek (KTO) op basis van de 10 klantbeloften. De vragenlijst kon digitaal en anoniem worden ingevuld.

De respons was 58%, wat betekent dat 15 eerste contactpersonen van de 26 verstuurde vragenlijsten deze hebben ingevuld.

Beloften (bewoners)		2022	2024	2025
Hier voel ik mij thuis		8,3	8,9	9,2
Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis		8,5	9,1	9,3
Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden		8,2	8,8	9
Ik krijg passende zorg en ondersteuning		8,5	9	9,3
Ik eet en drink naar wens		8,8	9,3	9,4
Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn		8,6	9	9,3
Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn		8,2	9,1	9,3
Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw		8,6	9,2	9,2
De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij		8,6	9,1	8,9
De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier		8,5	9,1	8,9
Gemiddelde score		8,5	9,1	9,2

De laatste vraag betreft de NPS vraag: "Ik beveel deze zorgorganisatie aan bij vrienden en kennissen". De score hierop was gemiddeld een 9,4

Op Zorgkaart Nederland heeft Stichting De Oude Pastorie een gemiddelde score van 9,5 op basis van 13 waarderingen. Het aantal waardering is te gering om een representatief beeld te geven. In 2025 heeft Stichting De Oude Pastorie een score van 9,8 op basis van 1 waardering.

Reflectie hierop:

- Uitkomsten en opmerkingen zijn besproken met de familiecommissie.
- Uitkomsten en opmerkingen zijn gedeeld met het team.

Verbeterpunten voor 2026:

Tijdens het bespreken van het Leefplezierplan zal extra aandacht worden gevraagd voor het invullen van de waardering op ZorgkaartNederland.

Ervaringsmeting

Niet alleen het KTO is uitgezet, maar ook de (verplichte) Ervaringsmeting is eind 2025 aan de naasten van onze bewoners gegeven. Landelijk wordt binnen de VVT-sector geëist dat alle zorginstellingen een 'Ervaringsmeting Generieke Kompas' laten invullen door de bewoners of hun eerste contactpersonen. Dit is een verplichting voor ons als instelling. De vraagstelling is helaas niet altijd passend met de zorg en begeleiding die wij bij De Oude Pastorie bieden.

We hebben deze enquête aan 22 naasten aangeboden (minimaal 80% van het aantal bewoners) Zes mensen hebben de enquête ingevuld; dat is 27% respons.

Naar aanleiding van de uitslagen, kunnen we constateren dat de respondenten De Oude Pastorie beoordelen met een 9,2 gemiddeld.

4.2 Medewerkers

In mei 2025 zijn alle collega's van De Oude Pastorie per mail uitgenodigd om mee te doen met het medewerkers tevredenheidsonderzoek gebaseerd op de 10 medewerkersbeloften.

De vragenlijst kon digitaal en anoniem worden ingevuld.

De respons was bijna 56%, wat betekent dat 32 collega's de vragenlijst hebben ingevuld.

Medewerkersbeloften	2024	2025
Hier voel ik mij thuis	8,5	7,6
Ik ervaar een balans tussen werk en thuis	8,4	7,2
Ik hoor erbij en vind mijn werk zinvol	8,4	7,2
Ik krijg passende ondersteuning en feedback	8,2	6,7
Ik eet en drink naar wens	8,4	7,8
Hier doe ik ertoe en kan ik mezelf zijn	8,4	7,5
Ik maak persoonlijke afspraken over mijn inzet en wensen	8,5	7,4
Ik heb collega's om mij heen die mij kennen en ik vertrouw	8,1	7,2
De organisatie neemt verantwoordelijkheid voor mij	8,5	7,1
De organisatie is professioneel en het team werkt met plezier	8,2	6,4
Gemiddelde score	8,4	7,2

De laatste vraag betreft de NPS vraag: "Ik beveel De Oude Pastorie aan als werkgever bij vrienden en kennissen". De score hierop was gemiddeld een 7,2.

Reflectie hierop:

- Naar aanleiding van het MTO zijn er Team ontwikkelsessies georganiseerd.
- De uitkomsten en opmerkingen zijn gedeeld met de DOP Adviesraad en het team
- Ook met de familiecommissie is dit uitgebreid besproken.
- Een aantal enquêtes zijn niet anoniem ingevuld, waardoor het mogelijk is om de benoemde verbeterpunten te bespreken met de desbetreffende medewerker.

Verbeterpunten voor 2026:

De balans en samenwerking binnen het team is een groot aandachtspunt voor verbetering. Er wordt zeer frequent een beroep gedaan op dezelfde groep vaste medewerkers, met de huidige bezettingsproblematiek. Werk - privé balans behouden bij het bestaande vaste teams is daarom van groot belang. Ter ondersteuning gaan we werken met scenario's onderbezetting zodat het team weet hoe in ad-hoc situaties te handelen.

5 Reflectie op de bouwstenen

5.1 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 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.

5.2 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 actief deel uit van de kwaliteitsgemeenschap Kwaliteit@Woonzorg.

Netwerken rondom bewoners

We betrekken als vanzelfsprekend het sociale netwerk van bewoners bij onze organisatie. Niet voor niets is onze tweede belofte 'Ook naasten voelen zich welkom en thuis'. Daarnaast vraagt het invulling geven aan de 10 beloften per bewoner om het betrekken van het sociale netwerk. De afstemming van dit netwerk wordt verzorgd door de inzet van een zorgbegeleider en/of welzijnsbegeleider.

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:

- Groepspraktijk Huizen / ABC team Vivium
- Apotheek Wessels
- Movement therapie
- Fresh Unieke Mondzorg
- Ergotherapie Karen Smits
- Stemgever
- Vrijwilligerscentrale Huizen

Op afroep:

- MTC Huizen

Jaarlijks wordt de samenwerking besproken tussen de partners en de inhoudelijk betrokkene van Stichting De Oude Pastorie. De samenwerking met bovenstaande organisaties is in het afgelopen jaar prettig verlopen.

Organisatie netwerk

Stichting De Oude Pastorie is lid van de branchevereniging Zorgthuisnl 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.

5.3 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 hierna te handelen. Het lukt ons niet altijd meer om het rooster opgevuld te krijgen volgens de norm.
- Beschikbaarheid: wij hebben korte lijnen met de huisarts en de specialist ouderengeneeskunde. Daarnaast is er altijd een verpleegkundige telefonisch beschikbaar voor het team. En er is in 2025 een samenwerking opgestart met het regionaal ambulant verpleegkundig team.
- Samenwerking: de samenwerking met andere betrokken professionals waaronder de huisarts, de specialist ouderengeneeskunde en fysiotherapeut verloopt prettig. We hebben regelmatig overleg in wisselende samenstelling met betrekking tot een bewoner. Regelmatig is er een moreel beraad waar we zo nodig externe professionals vragen aan te schuiven.

Verzuim

Het afgelopen jaar was het verzuim binnen De Oude Pastorie 12,1%.

Dit is een fors verzuimpercentage en wij merken dat het, door de krapte op de arbeidsmarkt, lastiger is om openstaande diensten ten gevolge van verzuim of andere afwezigheid, in te vullen. Hierdoor is de werkdruk toegenomen bij vaste teamleden.

Deskundigheidsbevordering

Deskundigheidsbevordering wordt georganiseerd vanuit behoefte en wettelijke kaders. Jaarlijks zijn er diverse BHV trainingen die verplicht zijn en worden de risicovolle handelingen via de “Mijn handelingen”-app en door de aanwezige toetsers, getoetst. Op behoefte van het team worden op actualiteiten klinische lessen georganiseerd en opgenomen in de jaarplanning.

Zeggenschap

Medewerkers

Wij willen dat onze medewerkers zich gehoord en gezien voelen. We luisteren actief en stimuleren hen om met nieuwe ideeën te komen. Feedback geven en ontvangen vinden wij belangrijk. We betrekken onze medewerkers bij de ontwikkeling en groei van onze organisatie en betrekken hen bij besluitvormingsprocessen.

De zeggenschap van onze medewerkers is vormgegeven middels een adviesraad. In deze adviesraad zijn alle disciplines vertegenwoordigd. Viermaal per jaar is er een overleg met het MT waarin onderwerpen worden besproken rondom het organiseren van werk. Deze onderwerpen worden zowel door het MT als door de adviesraad aangedragen. Zo nodig spreken we vaker of rondom een bepaald thema af.

Onderwerpen die in het afgelopen jaar aan bod zijn gekomen zijn onder andere;

- Jaarschema
- Kwaliteitsplan
- Opleidingsplan
- Verlofregeling
- Deskundigheidsbevordering
- Gezond rooster voor iedereen
- Ontwikkelingen De Oude Pastorie
- Feestdagen rooster
- App te gebruiken bij ziekmeldingen
- Vakantie aanvragen buiten de zomer

De DOP adviesraad heeft een eigen mailbox gekregen.

Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

Het HRM beleid moet worden herzien. De bestaande functieomschrijvingen toetsen aan de huidige situatie.

Er zijn collega's die meerdere rollen vervullen. We gaan bekijken wat de best passende functieomschrijving is.

Het starten met jaargesprekken waarbij een nieuw format wordt gehanteerd, nadat het is goedgekeurd door de adviesraad.

Bewoners

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

Onderwerpen die in het afgelopen jaar o.a. besproken zijn:

- KTO en MTO
- Toekomst De Oude Pastorie
- Communicatie
- Familie informatieavond
- 10 beloften

Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

Tweemaal per jaar een inloophmoment organiseren voor alle familieleden/ naasten, waarbij het MT ook aanwezig is om vragen te beantwoorden.

De familiecommissie zou graag een eigen mailbox willen.

5.4 Leren en ontwikkelen

Organisatie

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.

Wij hebben op 28 maart 2025 een waarderende visitatie gehad van Zorgvilla Nieuw Vogelesang.

Na 6-12 maanden komt een externe auditor beoordelen waar we staan als organisatie, bekijken 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@.

Op 4 november 2025 heeft deze toetsing plaatsgevonden bij de Oude Pastorie.

Ook hebben wij vanuit De Oude Pastorie een waarderende visitatie gebracht aan Villa Vrijland in Goor op 11 november 2025.

Professionals

We kunnen als organisatie alleen werken aan het verhogen van kwaliteit van bestaan voor onze bewoners als we onze professionals de ruimte geven om dagelijks te kunnen leren en ontwikkelen.

Dit doen we op verschillende manieren:

- Dagelijks is er gelegenheid om met collega's te reflecteren op de dag, zowel bij de aanvang van een dienst als bij het einde van een dienst.
- De manager Welzijn & Zorg is altijd beschikbaar voor overleg tijdens haar aanwezigheid om vragen te beantwoorden; ook helpt ze regelmatig mee op de werkvloer om collega's te begeleiden.
- Het teamoverleg is een plek waar collega's op basis van de beloften met elkaar in gesprek kunnen.
- Eenmaal per twee maanden is er een moreel beraad waar collega's zelf een casus van een bewoner/ cliënt kunnen inbrengen.
- Eenmaal per jaar bespreken we de uitkomsten van het KTO met onze medewerkers en horen zo op welke wijze zij verbeterpunten willen oppakken.

Bijlage 1: 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

Bijlage 2: 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

Bijlage 3:

Bewonerstevredenheidsonderzoek 2025

Achtergrond onderzoek

In mei 2025 zijn alle eerste contactpersonen van bewoners van De Oude Pastorie per mail uitgenodigd om mee te doen met het bewonerstevredenheidsonderzoek op basis van de 10 klantbeloften. De vragenlijst kan digitaal en anoniem worden ingevuld. De respons was 58%, wat betekent dat 15 eerste contactpersonen van de 26 verstuurde vragenlijsten deze hebben ingevuld.

De volgende opmerkingen zijn geplaatst:

- Ik ben zeer tevreden over de Oude Pastorie. Iedere dag kom ik er graag. Ik ben erg blij dat mijn partner daar woont en niet elders.
- De alertheid op gezondheidsrisico's zou iets steviger mogen.
- Ik ben erg blij met de Oude Pastorie. Ik ga er iedere dag met plezier naar toe. Er zijn lieve zorgzame medewerkers en de keuken is van topkwaliteit.
- Mijn moeder geniet reuze van het eten.
- Men kent mij en begeleid mij ongedwongen.
- Zelfs de ingewikkelde gezinssituatie waar ik uit kom wordt gekend en in overleg begeleid met uiteindelijk mijn welzijn als doel.
- Mijn moeder is heel tevreden, en nog steeds heel blij dat zij in de Oude Pastorie woont.
- Soms is het lastig om antwoorden te krijgen op onze vragen.
- Het lijkt alsof het werkplezier wisselt per medewerker.

Analyse en te nemen acties

De uitkomsten en opmerkingen bespreken we met de familiecommissie en DOP adviesraad. Ook delen we deze met het team.

Bijlage 4:

Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2025

Achtergrond onderzoek

In mei 2025 zijn alle collega's van De Oude Pastorie per mail uitgenodigd om mee te doen met het medewerkerstevredenheidsonderzoek gebaseerd op de 10 beloften. De vragenlijst kan digitaal en anoniem worden ingevuld. De respons was 56%, wat betekent dat 32 medewerkers de vragenlijsten deze hebben ingevuld.

De onderstaande opmerkingen zijn geplaatst:

- Ik ben trots op ons team.
- Passende ondersteuning en leidinggevende zijn er momenteel niet, maar we doen het met elkaar. Feedback vraag ik aan collega's.
- Aanspreekpunt manager kan altijd. Ik heb een 'welkom' gevoel.
- Gelijkwaardige hiërarchie heerst er op de werkvloer en dat werkt fijn.
- De werkdruk en zorgzwaarte neemt toe. Ondanks dit blijven we met elkaar en voor elkaar inzetten.
- Tekort aan personeel is een aandachtspunt binnen de organisatie.
- Fijn dat ik en mijn collega's de mogelijkheid krijgen om mee te eten.
- Het zou fijn zijn om samen te overleggen over de activiteiten en terug te koppelen wat er goed ging of minder goed.
- Een kleine pauze gedurende een dienst wenselijk zijn.
- Veel bewoners hebben één op één aandacht nodig, dit lukt niet altijd wegens te weinig medewerkers.
- Als Dienst verantwoordelijke heb je te veel taken, waardoor je je werk niet goed kan doen.
- Ik ben blij om de bewoners gelukkig te zien.
- Ik vind het een super huis om te werken en ook voor de bewoners om er te mogen wonen.

Analyse en te nemen acties

De resultaten en bevindingen bespreken we met de familiecommissie en onze adviesraad, en we koppelen deze ook terug aan het team.