



Kwaliteitsbeeld

Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@





1 Voorwoord

Voor je ligt het Generiek Kompas 2026 van Zorggroep Grootenhout. Dit document bouwt voort op het Generiek Kompas 2025 en beschrijft onze koers, ambities, inzichten en verbeterpunten voor het jaar 2026.

Het jaar 2025 heeft een stevige basis gelegd voor verdere ontwikkeling van onze minimaal maatschappij. De inzichten uit ons meerjarenplan 2026-2030, de heidagen en strategische sessies tonen dat onze visie stevig staat, maar ook dat verdieping nodig is op thema's als dagbeleving, samenwerking met familie en vrijwilligers, warm leiderschap en duurzame bedrijfsvoering.

2026 staat in het teken van drie belangrijke bewegingen:

- Het versterken van dagbeleving en herkenbare ritmes.
- Het verdiepen van samenwerking met familie en vrijwilligers.
- Het ontwikkelen van warm leiderschap en veerkrachtige teams.

Met dit kompas geven we richting aan het komende jaar, waarbij menselijkheid én kwaliteit van bestaan centraal blijven staan.

Wij nemen je 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 en bezoekers van Zorggroep Grootenhout. Bij de totstandkoming zijn ook de ondernemingsraad, familieraad, raad van commissarissen, management en directie betrokken naast de coach van Waardigheid & Trots voor de toekomst.

Noudje van Bussel, Doris van Vuuren en Francien van de Ven
08-12-2025



2 Inhoudsopgave

1	Voorwoord.....	2
2	Inhoudsopgave.....	3
3	Profiel van Zorggroep Grootenhout.....	5
3.1	Wie zijn wij	5
3.2	Voor wie willen wij er zijn.....	5
3.3	Wat is onze visie en missie	5
3.4	Hoe is zeggenschap geregeld in onze organisatie	6
4	Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@	6
4.1	Kwaliteit@	6
4.2	Kwaliteit van bestaan	7
4.3	De 10 beloften aan onze bewoners	9
4.4	De 10 beloften aan onze collega's.....	10
5	De beloften in de praktijk.....	11
5.1	Hier voel ik mij thuis	11
5.2	Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis.....	12
5.3	Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden	13
5.4	Ik krijg passende zorg en ondersteuning	16
5.5	Ik eet en drink naar wens	17
5.6	Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn.....	18
5.7	Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn	19
5.8	Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw	20
5.9	De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij.....	21
5.10	De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier	22
6	Waarderingen.....	23
6.1	Bewoners en hun naasten.....	23
6.2	Medewerkers	24
7	Reflectie op de bouwstenen	25
7.1	Het kennen van de bewoners	25
7.2	Het bouwen van netwerken	25
7.3	Het werk organiseren	27
7.4	Leren en ontwikkelen.....	29



Zorggroep Grootenhout 2026

8	Bijlage: informatiebronnen.....	30
8.1	Bewoners en hun naasten	30
8.2	Medewerkers	30
8.3	Netwerk/ samenwerkingspartners	30
9	Bijlage: beloften aan bewoners en bezoekers.....	32
10	Bijlage: beloften aan medewerkers	33
11	Bijlage: resultatenboek.....	34



3 Profiel van Zorggroep Grootenhout

3.1 Wie zijn wij

Wij zijn een zorgorganisatie die mensen met dementie ondersteunt om een betekenisvol, warm en vrij leven te leiden. Wij bieden een zo gewoon mogelijk leven aan mensen met dementie. Wij geloven in gelijkwaardigheid en eigen regie en behoud van eigenheid. Onze visie blijft ongewijzigd: bewoners en bezoekers in vrijheid zoveel mogelijk geluksmomenten bezorgen.

Onze missie is het verspreiden van deze visie binnen Nederland. Dit doen we via samenwerkingen, onderwijs, inspiratie en onze voorbeeldrol binnen de zorgsector.

De fundamenteën van onze werkwijze zijn:

- Kleinschalige woonvormen met warmte en rust.
- Een mini-maatschappij waarin bewoners, collega's en familieleden onderdeel zijn van het dagelijks leven.
- Coaches in plaats van traditionele zorgverleners.
- Aandacht voor beweging, dagbeleving, zingeving en eigen regie.

Onze huizen zijn ingericht als mini-maatschappijen met herkenbare ritmes, dagstructuren, huiselijkheid en ruimte voor spontane geluksmomenten.

3.2 Voor wie willen wij er zijn

Wij zijn er voor mensen met dementie en voor hun naasten. We bieden ondersteuning waarbij niet alleen de zorgvraag centraal staat, maar vooral het mens-zijn, de beleving en de kwaliteit van leven.

Ook zijn wij er voor familie, vrijwilligers en collega's die bijdragen aan het leefklimaat van onze bewoners.

3.3 Wat is onze visie en missie

Visie: onze bewoners en bezoekers in vrijheid zoveel mogelijk geluksmomenten bezorgen op een inspirerende plek.

Missie: Wij verspreiden onze visie in Nederland door te laten zien hoe zorg, welzijn en geluk samenkomen. Grootenhout is een inspirerende plek waar mensen met dementie, hun naasten en collega's dagelijks betekenis en verbinding ervaren. Onze collega's zijn trots op Grootenhout – een toekomstbestendige voorbeeldorganisatie die anderen inspireert via voorlichting, onderwijs en praktijk.



3.4 Hoe is zeggenschap geregeld in onze organisatie

Wij werken op basis van vertrouwen, gelijkwaardigheid en samenspraak. Bewoners, familie en medewerkers worden gehoord in besluiten die het dagelijks leven raken.

De familieraad, medewerkersraad en feedbackstructuren dragen bij aan transparante zeggenschap en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Zorggroep Grootenhout BV				
Bestuur:				
Noudje	Francien		Doris	
Duurzaamheid & verpleegkundige zaken	Management & financiën		Onderhoud	
Verpleegkundigen Hanita / leiding	Huizen Zorgboerderij: Erica Orangerie 4 tm 6: Marielle Orangerie 7: Stephanie Ginderdoor: Esther Auberge: Frederique Snoesdijk: Frederique Woodsplace: Elke	Administratie Peter / leiding Patricia Anke Arno Abel Rosan	Klusteam Mari Johan Ton Leo Swen Rene	Directie assistent Saskia
Emmeliek Floor Heike	De Herberg: coach advies dagbeleving			

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 coach tot bestuurder. Ze vormen het fundament onder de organisatie.

Het voortdurend werken aan kwaliteit van welzijn, zorg en ondersteuning vanuit de 10 beloften (met 1 sub belofte) berust op vijf bouwstenen: informeren, conformeren, signaleren, leren & verbeteren en waarderen.

Deze kwaliteitsaanpak draagt voor Zorggroep Grootenhout bij aan:

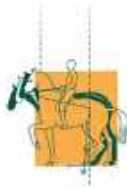
- Kwaliteit van bestaan staat centraal en iedereen weet wat ze mogen verwachten
- Toepassen en borgen van het generieke kompas in de dagelijkse praktijk
- Bewoners en families ervaren dat er naar hen wordt geluisterd
- Medewerkers in staat stellen verantwoordelijkheid te nemen
- Kwaliteit van binnenuit, in plaats van buitenaf en vooraf in plaats van achteraf

Meer informatie over Kwaliteit@ en de 10 beloften treft u aan op www.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 en/of bezoekers. 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 samengewerkt aan kwaliteit van bestaan.

Kwaliteitskompas Kwaliteit@



Met Kwaliteit@ werken wij als organisatie systematisch aan het leren en ontwikkelen en daarmee het blijvend verbeteren van kwaliteit met als focus kwaliteit van bestaan van de individuele bewoner en/of bezoeker. 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

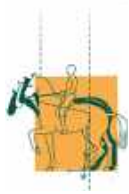
Woonzorg:

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





4.4 De 10 beloften aan onze collega's

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





5 De beloften in de praktijk

5.1 Hier voel ik mij thuis

Onze korte vertaling hiervan: Ik vind het hier gezellig, rommelig, schoon en heb de mogelijkheid elders mijn dag door te brengen.

Randvoorwaarden

- Onze diverse boerderijen/woningen hebben allemaal een eigen identiteit waarbij huiselijkheid en eigenheid vooropstaat
- Overall is een fijne omheinde tuin voor een prettige leefomgeving
- Passende inrichting met verschillende stijlen zodat eenieder zich thuis kan voelen
- Bewoners richten hun eigen kamer in zodat zij zich zoveel mogelijk thuis voelen
- Goede en duurzame schoonmaakmaterialen
- Voldoende inzetbare uren voor het team
- Een gastvrije houding van het team waarin het samendoen met familie bewoner en bezoekers de boventoon voert

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

In 2025 hebben wij diverse projecten op het gebied van invulling van de dagbeleving vormgegeven.

Verder hebben wij in onze visiedag aandacht gegeven aan de nieuwe term: Mini maatschappij. De mini-maatschappij staat voor samen leven. Bewoners, familie, vrijwilligers en collega's maken deel uit van één gemeenschap. Activiteiten, rituelen en ontmoetingen worden gestimuleerd, zodat iedereen mee kan doen.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

Het ergonomisch schoonmaken blijft punt van aandacht omdat we zien dat de neiging toch vaak is om een sopje te maken. Dit voelt vaak schoner terwijl dat niet is. Er wordt een nieuwe preventiemedewerkster aangesteld.

Uit de Heidag (met management, directie, verpleegkundigen en or) kwam naar voren dat er aandacht mag zijn voor de inrichting. Huiselijk en eigen identiteit is belangrijk maar ook ergonomisch en inspraak in de inrichting mag er zijn. In 2026 gaan we kijken hoe we deze balans meer tot uiting kunnen laten komen door middel van een werkgroep.



de dagbeleving



5.2 Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis

Onze korte vertaling hiervan: mijn naasten worden gastvrij ontvangen, gezien, gehoord en krijgen persoonlijke aandacht.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

In 2025 zijn we meer gaan vertellen en gaan uitleggen over kwaliteit@ (in de maandelijkse update en bijeenkomsten), zodat onze ideeën over de kwaliteit van zorg inzichtelijker zijn geworden voor onze families en meer gaat leven. Er is ook gewerkt aan een mooie waaier voor onze nieuwe en bestaande collega's waarin de beloftes opgenomen zijn. Daarnaast hebben we de onboarding van zowel bewoners en bezoekers als collega's uitgewerkt.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

Onze managers gaan weer deelnemen aan de lerend netwerkbijeenkomsten van kwaliteit@ om er meer voeling mee te krijgen. Daarnaast krijgen zij via een leiderschapstraject nog meer informatie over kwaliteit@.

Met onze familieraad maken we afspraken voor bijeenkomsten voor families. Ook gaan we dementietaal (hoe ga je om met dementie) in 2026 weer nieuw leven inblazen.



Gewone wandeling op het eigen terrein tussen de dieren en in de natuur.



5.3 Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden

Onze korte vertaling hiervan: mijn mening telt en ik word respectvol en actief betrokken bij het dagelijkse leven.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

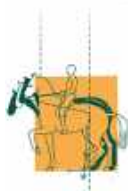
Ons mensbeeld vormt de basis van onze visie. We kijken altijd eerst naar de mens, pas daarna naar de ziekte. De mens vóór de regel, dat is het uitgangspunt. Deze bewustwording hebben we structureel onder de aandacht gebracht in teamvergaderingen en het vormde tevens een belangrijk onderdeel van onze visiedag.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

In 2026 zetten we in op nog meer (passende)dagbeleving. De tuindagbeleving is een groot succes, daarvoor hebben we extra geld gekregen van het zorgkantoor wat we in willen zetten om dit verder uit te breiden. Het projectplan voegen we hierbij toe. In de visiedag werd vaak gezegd dat de combinatie kinderen en ouderen ook fijn is. Er werd meerdere malen een kinderdagverblijf genoemd. We gaan onderzoeken hoe we meer contact momenten kunnen creëren. Op Snoesdijk is er al een succesvolle uitwisseling met een kinderdagverblijf. Die ervaringen nemen we mee.



In 2024 zijn we gestart met de tuindagbeleving. Een groot succes waar mensen zich oprecht nuttig voelen en veel kunnen betekenen.



Dit plan is ingediend bij het Zorgkantoor:

Integraal Strategisch Veranderplan – Bewegingen en Doelen 2026

Naam zorgaanbieder: Zorggroep Grootenhout

Planperiode: 2025–2026

Datum indiening: 16-07-2025

1. Meer cliënten helpen – uitbreiding unieke dagbeleving

Om bij te dragen aan de regionale opgave om meer mensen met dementie te helpen met hetzelfde personeel en budget, investeren wij in een inhoudelijke uitbreiding van onze dagbeleving. Wij onderscheiden ons door een unieke daginvulling aan te bieden met nadruk op **tuinactiviteiten**. Dit is een vorm van betekenisvolle dagbesteding die regionaal nog niet op deze schaal en inhoud wordt aangeboden. Mensen werken in de tuin, leren over planten, en ervaren natuurbeleving als vorm van activering, reablement en welzijn.

We ontwikkelen daarnaast **vervolgmogelijkheden** voor mensen met dementie voor wie actieve tuinparticipatie niet langer haalbaar is. Deze opschaling maakt het mogelijk om meer mensen met uiteenlopende ondersteuningsvragen te helpen, binnen één concept dat meegroeit met hun zorgbehoefte. Hiermee leveren wij een directe bijdrage aan de regionale doelstelling om het aantal cliënten in zorg te verhogen zonder evenredige personeelsuitbreiding. Ook doordat zij samengevoegd worden met onze bewoners.

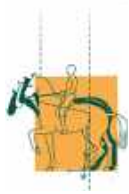
2. Langer thuis wonen – logeerkamer als ondersteuning voor mantelzorgers

Om langer thuis wonen te bevorderen, investeren wij in de **promotie en uitbreiding van onze logeerkamer**. Deze voorziening wordt structureel aangeboden als tijdelijke opvang voor cliënten die normaal thuis wonen. Het doel is dat **mantelzorgers tijdelijk worden ontlast**, zodat zij de zorg thuis duurzaam kunnen voortzetten. Wij gaan deze voorziening actiever positioneren binnen de regio, onder andere via verwijzers, huisartsen en wijkverpleging.

Door meer bezoekers van de dagbeleving een logeerplek te bieden, creëren we rustmomenten in intensieve mantelzorgtrajecten, wat de belasting verlaagt en uitstel van opname in een intramurale setting mogelijk maakt. Dit sluit aan bij de CZ-doelstelling "vaker en langer thuis", prestatie-indicator 2.

3. Randvoorwaarden – kwaliteit van leven en samenwerking

Wij zijn lid van **kwaliteit@** en nemen vanuit die hoedanigheid actief deel aan **regionale overleggen**. Voor 2026 willen wij deze bijdrage verder intensiveren, door frequenter deel te nemen aan regiobijeenkomsten en actief bij te dragen aan werkgroepen en speerpunten. Ook zullen wij ons Integraal Strategisch Plan met de regio delen ter inspiratie en afstemming.



Zorggroep Grootenhout 2026

Onze landelijke samenwerkingsverbanden – te vinden op www.dewerkendepraktijken.nl – ondersteunen deze ambitie en dragen bij aan kennisdeling, innovatie en reablement-ontwikkeling. Vanuit deze netwerken brengen wij actuele inzichten en methodieken in binnen onze regio.

4. Verantwoording en monitoring

Wij maken in overleg met de zorginkoper resultaatafspraken op prestatie-indicatoren 1 en 2. De effecten van onze tuinactiviteiten en logeertzorg worden gemeten in termen van:

- stijging aantal unieke cliënten in zorg;
- stijging aantal logeerplekken per jaar;
- cliënttevredenheid en ervaren kwaliteit van leven;
- ontlasting van mantelzorgers (kwalitatief en kwantitatief via follow-up contact).

Halverwege 2026 leveren wij een tussenrapportage aan, met een eindrapportage in Q1 van 2027. Op basis hiervan kan de impact op de bewegingen en doelen worden geëvalueerd.



5.4 Ik krijg passende zorg en ondersteuning

Onze korte vertaling hiervan: mijn gezondheid wordt zo goed mogelijk op peil gehouden door beweging te stimuleren.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

Bewegen is een belangrijk speerpunt binnen Zorggroep Grootenhout. We weten dat het principe 'use it or lose it' altijd van toepassing is, zeker bij ouderen en mensen met dementie. Daarom blijven we actief stimuleren dat beweging al in kleine handelingen zit: zelf een jas aantrekken, koffie of thee inschenken, of het kopje weer terug naar de keuken brengen. Dit thema krijgt dan ook regelmatig aandacht in onze nieuwsbrieven, waarin we benadrukken hoe waardevol deze dagelijkse bewegingen zijn voor behoud van zelfstandigheid en welzijn.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

Tijdens de visiedag van 2025 is uitgebreid stilgestaan bij het thema *dagbeleving*. Daarbij kwam vooral het belang naar voren van de juiste collega op de juiste plek en het creëren van stabiliteit door vaste teams. In 2026 onderzoeken we hoe we deze punten verder kunnen versterken en faciliteren.

We werken aan meer vaste roosters, waarbij we tegelijkertijd oog houden voor de flexibiliteit die soms nodig blijft om elkaar te ondersteunen.

Naast de al lopende projecten dagbeleving willen we ons vrijwilligersteam uitbreiden en een duidelijk plan ontwikkelen voor hun inzet. Zo wordt helder waar zij kunnen ondersteunen en hoe zij optimaal bijdragen aan een waardevolle dagbeleving voor onze bewoners.





Onze theatergroep op de dagbeleving

5.5 Ik eet en drink naar wens

Onze korte vertaling hiervan: mijn eten is smakelijk en verzorgd, een sociale gebeurtenis en wij hebben daarbij geen haast.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

In 2025 heeft onze coach projecten een eerste aanzet gegeven tot het vormen van een projectgroep waarin de **visie op eten en drinken** centraal staat. De verschillen binnen Grootenhout zijn momenteel nog aanzienlijk, waardoor het een uitdaging is om tot één gezamenlijk en helder beleid te komen. Tijdens de heidag kwam een duidelijke behoefte naar voren aan **meer keuzevrijheid, themadiners en inspraak in het menu**. Deze wensen nemen we mee in de verdere ontwikkeling van onze eenduidige visie op eten en drinken.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

In 2026 gaan we de projectgroep verder vormgeven en implementeren. We willen dat de visie op eten en drinken breder bekend is en dat het uitdragen ervan een automatische wordt. Onze coach Projecten gaat dit verder uitzetten en organiseren.

Op Snoesdijk hebben we in 2025 3x een restaurant avond gehouden waarin er een 3 gangen diner geserveerd wordt door vrijwilligers. Tafel wordt netjes gedekt en collega's lopen als 'bediening' rond, bewoners blijven hele avond aan tafel. 1x in de aspergetijd, 1x bbq in de zomer i.c.m. het team en 1x in de herfstmenu. In 2026 willen we dit op meer huizen gaan doen.



Een geluksmoment: samen ontbijten in de ochtendzon.



5.6 Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn

Onze korte vertaling hiervan: Mijn wensen staan centraal, maar we kijken ook naar het groepsbelang, we streven naar gelijkwaardigheid.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

De wensen die uitgesproken werden tijdens het kerstdiner hebben we zo goed mogelijk proberen vorm te geven. Uiteindelijk bleken deze wensen niet omvangrijk; het geluk zit vaak in de kleine dingen. Voor veel bewoners betekent dat: nog één keer samen aan een kerstdiner deelnemen, familie zien, samen dansen momenten die van grote waarde zijn. Dit benadrukt opnieuw dat juist in de alledaagse gebeurtenissen de grootste geluuksmomenten schuilen.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

Op de agenda staan de **welkomstbijeenkomsten voor nieuwe bewoners**. Een goede start draagt bij aan een sneller gevoel van thuiszijn in hun nieuwe omgeving. Ook familieleden ervaren daardoor eerder rust en vertrouwen.

Tijdens de heidag kwam daarnaast naar voren dat de **administratieve belasting** verminderd kan worden door duidelijkere uitleg over wat er precies nodig is. Dit sluit aan bij de **AO/IC** (Administratieve Organisatie en Interne Controle), die wij in 2026 verder willen implementeren en consequent willen naleven.



Nieuwe bewoners

Nieuwe gewoontes



5.7 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn

Onze korte vertaling hiervan: Ik word persoonlijk benaderd, mijn wensen en voorkeuren zijn leidend en niet in conflict met de belangen van medebewoners.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

Doordat er veel tijd is geïnvesteerd in de lopende projecten binnen *Waardigheid en Trots*, is het standaardiseren van de notities nog onvoldoende van de grond gekomen.

Eenvoud en duidelijkheid blijven hierbij essentieel, zodat ook collega's die minder frequent of parttime aanwezig zijn snel en adequaat op de hoogte kunnen blijven van de benodigde informatie.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

Onze managers gaan zich beter inzetten om de juiste informatie in de notities te verwerken. Er komt een project voor een standaard volgorde in de notities zodat deze overal gelijk zijn.

Daarnaast gaan de managers in de werkplezier gesprekken onze collega's aansporen om een geluismoment met 1 van de bewoners te organiseren. De collega's krijgen daar 2x per jaar 3 uur de tijd voor en we bereiken daarmee dat onze collega's de bewoner beter leren kennen en daardoor beter leren begrijpen. Vanuit het begrip kan je bewoners beter coachen voor nog meer welzijn.

In de visiedagen kwam naar voren dat er, volgens onze collega's, behoefte zou zijn aan 1 thuisblijfdag ipv iedere dag dagbeleving voor onze bewoners. Dit gaat we in 2026 onderzoeken of dit echt zo is. En wellicht als pilot implementeren.



Grootenhout is vaak te zien op congressen en bijeenkomsten



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

Onze korte vertaling hiervan: Ik zie dagelijks vertrouwde gezichten

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

De directie heeft zich ingezet om wandelgesprekken te voeren met de collega's. 60 bleek niet haalbaar te zijn. De gesprekken die wel gevoerd zijn (ongeveer 30) bleken zeer zinnig en werden als waardevol bestempeld.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2025:

In 2026 gaan we de wandelgesprekken voortzetten waarbij we streven naar 45 stuks. De collega's wijzen zelf een nieuwe collega aan waarmee gewandeld gaat worden. Daarnaast werken we aan vaste roosters waarbij de vaste gezichten meer geborgd zijn.



Mens en dier in contact geeft een fijn gevoel.



5.9 De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij

Onze korte vertaling hiervan: Alle medewerkers werken goed samen, voor mijn welzijn, zorg en veiligheid.

Verantwoordelijkheid is in de zorg een groot onderwerp. Wij realiseren ons dat als we het verantwoordelijkheidsgevoel van de coaches te groot maken dat dit ten koste gaat van de eigen regie en het gewone leven. Wij werken vanuit vertrouwen en geven mensen veel eigen regie om hun eigen keuzes te maken.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

Onze duidelijke wandelprocedure heeft de collega's veel houvast gegeven om de vrijheid met meer geruststelling te kunnen omarmen. In de visiedag is verantwoordelijkheid nemen een groot onderwerp geweest. We hebben collega's die heel veel verantwoordelijkheid nemen en sommige die zich het meer laten aanleunen. Dit zorgt soms voor irritaties.

Verder zijn de autorisaties zijn aangescherpt er kan alleen 3 dagen voor en 3 dagen na een dienst in het dossier van een bewoner gekeken worden. Dit zorgt voor een betere werk/prive balans.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

We gaan de functie van huisverantwoordelijke deels uitfasen om te zorgen dat iedereen zich verantwoordelijk gaat voelen. De managers verdelen de taken die moeten gebeuren en zijn de zichtbare spil in het team. Zij werken minimaal 160 uur mee in diensten op de huizen om betere voeling te krijgen en houden met wat er speelt en nodig is. Ook de samenwerking met de verpleegkundigen wordt meer en duidelijker. Zo kunnen we elkaar scherper houden en de teams naar een hoger niveau tillen.





5.10 De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier

Onze korte vertaling hiervan: Ik ervaar dat de medewerkers deskundig zijn op hun vakgebied, positieve energie hebben en iedere dag hun best doen.

Het is voor onze collega's belangrijk om gehoord en gezien te worden als mens. We hebben een mix van deskundigheden bij ons werken maar we doen veelal grotendeels hetzelfde. Weten waar kwaliteiten en interesses liggen is belangrijk voor werkplezier. Positiviteit vinden wij heel belangrijk omdat dit uitstraalt op alles om je heen.

Hoe hebben we hieraan invulling gegeven in 2025:

Met het groeien van onze organisatie kent niet iedereen elkaar meer. Dit heeft als gevolg dat er eerder geklaagd wordt. Hier hebben we een "mauwhuisje" op bedacht. In dit huisje mag je (anoniem) een klacht neerleggen waarna in de wekelijkse nieuwsbrief. In 2025 zijn er 5x brieven gevonden in het Mauwhuisje (nieuwe naam Meldhuisje). Deze zijn samen opgelost.

Wat zijn de verbeterpunten voor 2026:

In 2026 willen we ook de families betrekken bij het Meldhuisje zodat zij ook ideeën en oplossingen kunnen aandragen voor ervaren problemen. In 2026 gaat ook onze preventie medewerker aan de slag. Zij gaat aandacht geven aan ergonomisch werken (naar de RIE Risico Inventarisatie en Evaluatie) en luisteren naar de ideeën van de collega's. Dit doet ze in nauwe samenwerking met de verpleegkundigen en de OR. Verder blijven we uitwisselen met andere organisaties om van elkaar te leren en om onze visie scherp te houden. Daarnaast hebben we criteria geformuleerd voor een passende teamsamenstelling. In 2026 gaan we interventies inzetten als scholing en begeleiding werving etc om hiernaartoe te groeien.

Tot slot doen de managers en verpleegkundigen onderlinge audits om te leren en te verbeteren. De verpleegkundigen gaan in 2026 langer bereikbaar zijn om ook ondersteuning te kunnen geven aan de avonddiensten (tot 22 uur)



Bezoek uit België, 2 dagen helpen en leren.



6 Waarderingen

6.1 Bewoners en hun naasten

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

De respons was 44,16%. De belangrijkste uitkomsten zijn:

- NPS 9,2 (was 9,1)
- Laagste cijfer van alle beloftes 7,9 (mijn wensen zijn leidend) op alle onderdelen verder een cijfer boven de 8
- Sommige families vullen de enquête in vanuit eigen ervaringen en sommige vanuit de ervaring van de bewoner (voor zover ze dit in kunnen schatten)

Daarnaast zijn er in 2025 geen nieuwe waarderingen op Zorgkaart Nederland gekomen.

<https://www.zorgkaartnederland.nl/?zoekterm=grootenhout>

De gemiddelde totaalscore is: 9,36

Reflectie hierop:

We merken dat de zorgkaart steeds minder gebruikt wordt. Natuurlijk zijn we blij met het hoge cijfer. Door de enquête en de korte lijntjes heeft familie van bewoners het gevoel dat hun mening genoeg vastligt. Het is de vraag hoe belangrijk de zorgkaart is? Wellicht kunnen we dan nog eens goed uitzoeken en waar nodig families toch aanmoedigen om een recensie achter te laten op zorgkaart.

Verbeterpunten voor 2026:

We gaan zorgkaart Nederland benaderen om te zien hoe belangrijk dit nog is. Wij merken niet daar er veel op gekeken wordt.



6.2 Medewerkers

In 2024 hebben wij een medewerkerstevredenheidsmeting uitgevoerd op basis van de 10 medewerkersbeloften.

De respons was 53,75%. (86 ingevulde enquêtes) De belangrijkste uitkomsten zijn:

- NPS 8,6
- Laagste cijfer 6,9 op: mijn gezondheid en welzijn worden in de gaten gehouden

Reflectie hierop:

Het was lastig om de enquêtes te vergelijken omdat in 2023 de enquête nog iets anders in elkaar zat en er andere vragen werden gesteld. Maar overall een heel stabiel beeld dat is fijn.

Verbeterpunten voor 2026:

We gaan exitgesprekken houden met collega's die vertrekken. Dit om meer duidelijkheid te krijgen over hun ervaringen waar we van kunnen leren.

Verder gaan we in 2026 de medewerkersbeloften onder de loep nemen en met name de subs proberen te vereenvoudigen in 1 sub (net als bij de beloften voor onze bewoners)



7 Reflectie op de bouwstenen

7.1 Het kennen van de bewoners

Door het werken met de 10 beloften hebben wij een 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.

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 de manager en de huisverantwoordelijken.

Vrijwilligers worden bij ons ingezet voor extra geluksmomenten en vormen zo een extra netwerk rondom onze bewoner.

Het aantal bewoners per 31-12-2025:

VPT 4VV:	2
VPT 5VV :	100
VPT 6VV:	2
VPT 6LG:	1
VPT 7VV:	0
Totaal:	105 bewoners

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:



Zorggroep Grootenhout 2026

Kwaliteit@	kwaliteitssysteem
Apotheek de laarhoeve	Farmaceutische proces
Huisartsenpraktijk Rechters en Rutten	Mariahout
Huisartspraktijk de Traverse	Helmond (Snoesdijk)
Fysiotherapie Shivofit	Fysiotherapeut
Zorgboog in balans	Specialist Ouderen geneeskunde
Medipoint	Medische hulpmiddelen
Karin van de Burgt	Diëtiste
Karin van de Muuren	Ergotherapeut
Maastricht University	Onderzoek
Dageraad Nicole Dibbets	Waardigheid en trots

Met deze organisaties is regelmatig contact om de samenwerking rondom de bewoners af te stemmen en/of te evalueren.

De samenwerking met bovenstaande organisaties is in het afgelopen jaar prettig verlopen. Alle organisatie werken al meerdere jaren samen met ons en dat helpt om elkaar goed te vinden bij vraagstukken.

Waardigheid en trots

In 2025 zijn we een samenwerking aangegaan met Waardigheid & Trots voor de toekomst. (<https://www.waardigheidentrots.nl/>)

Dit traject gaat over het toekomstbestendig maken van de zorg voor de komende jaren. Bij ons ligt de nadruk op de organisatie. Dus hoe bereiden we onze organisatie voor op de toekomst in het licht van de uitbreidingen die nog gepland staan. Wat is een goede werkverdeling/last voor de managers. hoe komen we tot een goede methodiek voor formatiebepaling en planning & roostering, wat is een passende teamsamenstelling en hoe kunnen we processen als onboarding en verzuim professionaliseren.

. De projecten zijn goed gekaderd en in 2026 zullen we ons vooral richten op de implementatie en borging in onze organisatie.

Organisatie netwerk

Zorggroep Grootenhout is lid van de branchevereniging BVKZ 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 bewoners en bezoekers. Daarbij bewaken wij dat het team voldoet aan de eisen van signaleren, beschikbaarheid en samenwerking.

Deskundigheidsmix passend bij de zorgvraag

- **Signaleren:** ons team heeft de juiste kennis en expertise om kwetsbare situaties bij bewoners te herkennen en hierna te handelen. In het rooster zorgen wij ervoor dat er zoveel mogelijk een passende samenstelling van het team aanwezig is om alle voorkomende situaties adequaat te kunnen oppakken.
- **Beschikbaarheid:** wij hebben korte lijnen met de huisarts en de specialist ouderengeneeskunde. Daarnaast is er altijd een verpleegkundige of noodtelefoon beschikbaar voor het team.
- **Samenwerking:** de samenwerking met andere betrokken professionals waaronder de huisarts, de specialist ouderengeneeskunde en fysiotherapeut verloopt erg prettig. We hebben regelmatig overleg in wisselende samenstelling met betrekking tot een bewoner.

Er werken op 1-1-2026 199 collega's bij Grootenhout. In wisselende samenstelling welke in het oog wordt gehouden door de managers. Wij kijken naast opleiding zeker ook naar karakter en hoe iemand denkt. Wij zetten collega's vooral in op hun persoonlijke kwaliteiten. En kijken daarnaast naar de samenstelling binnen het team zodat de talenten/leeftijden/ervaringen goed worden verdeeld.

Wij zijn er trots op dat wij een wachtlijst hebben voor nieuwe collega's en wij nog geen schaarste ervaren op de arbeidsmarkt. De hoge werktevredenheid geeft dit ook mooi weer.

Verzuim

Het verzuimpercentage in 2025 was 8,25%. Binnen Grootenhout werken relatief veel collega's boven de 55 jaar. Deze groep zorgt voor een hoger (langdurig) verzuim. Het verzuim bij Grootenhout heeft vooral te maken met een uitdagende privé situatie. Een enkeling geeft aan dat het arbeid gerelateerd is. In 2025 hebben we meer tijd besteden aan een gezonde werk-privé balans met extra aandacht voor de collega's die naast hun baan ook nog mantelzorgen. Er zijn speciale wandelgesprekken geweest met collega's die naast hun baan zorgen voor anderen. Dit gaf mooie inzichten, 1 collega belde om te melden dat ze nu echt een betere balans ervaart door de tips die we met elkaar hebben gedeeld.

In 2026 gaan we ons nog meer richten op het ziekteverzuim gesprekken met SMT(sociaal medisch team) samen met de arbodienst. Verder zal onze juridische adviseur ook de



managers scholen met de moeilijke gesprekken met collega's en de procedures beter uitleggen.

Deskundigheidsbevordering

Onze coach opleidingen heeft een gedegen opleidingsplan gemaakt waar collega's zich voor aan kunnen melden. Daarnaast hebben onze verpleegkundigen een medicatie-opleiding gemaakt die voor iedereen verplicht wordt om te volgen.

Zeggenschap

Medewerkers

Wij willen dat onze medewerkers zich gehoord en gezien voelen. We luisteren actief en stimuleren hen om met nieuwe ideeën te komen. Feedback geven en ontvangen vinden wij belangrijk. We betrekken onze medewerkers bij de ontwikkeling en groei van onze organisatie en betrekken hen bij besluitvormingsprocessen. Hiervoor maken we ook gebruik van de 10 medewerkersbeloften (zie bijlage).

De zeggenschap van onze medewerkers is vormgegeven via een ondernemingsraad (OR). In deze raad zijn nog niet alle huizen vertegenwoordigd. Zesmaal 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 raad aangedragen. Zo nodig spreken we vaker of rondom een bepaald thema af.

Onderwerpen die in het afgelopen jaar besproken zijn:

Arbo zaken (Verzuim)

Bouwplannen

RIE

Gesignaleerde verbeterpunten voor het komende jaar zijn:

In 2025 hebben een preventiemedewerker geworven die bovengenoemde zaken op zich gaat nemen.

Verder hebben we met elkaar afgesproken dat de bouw van het nieuwe huis op Woodsplace het laatste huis is wat we bouwen. Dit huis zal 1-1-2027 opengaan.

Bewoners

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

In de bijlage zit een verslag van afgelopen jaar van de Familieraad.



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 (2018) 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 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 praktijk. Dit is de toetsing Cirkel van Kwaliteit@. Daarna wisselen de waarderende visitatie en de Cirkel van Kwaliteit@ zich jaarlijks af.

Daarnaast werken we met een intern auditplan om gedurende het jaar 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 en/of MIM meldingen door ze ook in het teamoverleg te bespreken.





8 Bijlage: informatiebronnen

8.1 Bewoners en hun naasten

- Familieraad zie verslag
- Uitkomsten Client tevredenheid onderzoek

8.2 Medewerkers

- OR/PVT
- Uitkomsten Medewerkers tevredenheid onderzoek

8.3 Netwerk/ samenwerkingspartners

- Huisartsen
- Apotheek



Bijlage: Familieraad terugblik 2025

Familieraad 2025

Het jaar 2025 is voor de familieraad van Grootenhout een jaar van veranderingen geweest.

Er zijn wisselingen in het bestuur geweest waarbij de oud-voorzitter na vele jaren het stokje heeft overgegeven aan een nieuwe voorzitter en ook de secretaris is gewisseld. Na een lange voorbereiding is in de zomer het huishoudelijk reglement vastgesteld en zijn de taken van de familieraad duidelijk gedefinieerd. Er is een digitaal archief aangemaakt met de documenten van de afgelopen jaren en het mailadres is toegankelijk voor de voorzitter en secretaris.

Verder zijn er verschillende acties geweest van de familieraad zoals twee denktankavonden organiseren over het onderwerp Communicatie, verhuiskaarten voor nieuwe bewoners drukken, aanschaffen krantenstok voor het Grootje per huis, per huis een informatiemap maken met informatie voor de familie en waarderingsborrels organiseren.

En natuurlijk is de familieraad aanwezig geweest bij de familie avonden en het festival Woodstock.

Voor 2025 kan de familieraad geen overzicht van de financiën geven omdat de uitgaven en inkomsten niet zijn bijgehouden door het vorige bestuur en er geen inzicht is in de bankgegevens van de familieraad.

Plan voor 2026

- Oppakken van taken zoals omschreven in het huishoudelijk reglement
- Versterken familieraad zodat alle functies worden bezet en alle huizen clusters zijn vertegenwoordigd (gekoppeld aan manager).
- aanwezigheid bij verschillende familiebijeenkomsten (informatie avond, nieuwjaarsborrel, festival, boomplantdag, etc.)

Er wordt een jaarkalender opgesteld van de vergadering (met directie, OR, RvC) en de bijeenkomsten en activiteiten van Grootenhout.

Volgend jaar zal kritisch gekeken worden of er nog een keer een waarderingmoment georganiseerd kan worden door de familieraad of dat er een andere vorm gekozen wordt.



9 Bijlage: beloften aan bewoners en bezoekers

1	Hier voel ik mij thuis <i>Ik vind het hier gezellig, rommelig, schoon en heb de mogelijkheid elders mijn dag door te brengen.</i>
2	Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis <i>Mijn naasten worden gastvrij ontvangen, gezien en gehoord en krijgen persoonlijke aandacht</i>
3	Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden <i>Mijn mening telt en ik word respectvol en actief betrokken bij het dagelijks leven.</i>
4	Ik krijg passende zorg en ondersteuning <i>Mijn gezondheid wordt zo goed mogelijk op peil gehouden door oa beweging te stimuleren</i>
5	Ik eet en drink naar wens <i>Mijn eten is smakelijk en verzorgd, een sociale gebeurtenis en wij hebben daarbij geen haast.</i>
6	Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn <i>Mijn wensen staan centraal, maar we kijken ook naar het groepsbelang, we streven naar gelijkwaardigheid.</i>
7	Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn <i>Ik word persoonlijk benaderd, mijn wensen en voorkeuren zijn leidend en niet in conflict met de belangen van medebewoners.</i>
8	Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en te vertrouwen zijn <i>Ik zie dagelijks vertrouwde gezichten</i>
9	De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij <i>Alle medewerkers werken goed samen, voor mijn welzijn, zorg en veiligheid</i>
10	De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier <i>Ik ervaar dat de medewerkers deskundig zijn op hun vakgebied, positieve energie hebben en iedere dag hun best doen.</i>



10 Bijlage: beloften aan medewerkers

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



Uit het resultaten boek (nav Visiedag 205)

Onze beloften: uitkomsten evaluatie

4

Beloften	Behouden	Aandacht geven	Stoppen / anders doen
Hier voel ik mij thuis	Huiselijke sfeer, open deuren, welkom gevoel	Inspraak in inrichting en sfeer	Overbodige services
Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis	Betrokkenheid familie	Meer aandacht voor bezoekers en welkomgevoel	-
Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden	Diversiteit dagbesteding, bewoners helpen elkaar	Bewoners meer betrekken, aanbod uitbreiden, meer vrijwilligers/familie	Niet-passende activiteiten
Ik krijg passende zorg en ondersteuning	Welzijn & persoonsgerichte zorg	Balans welzijn & medisch handelen, zichtbaarheid specialisten	Overmatige registraties
Ik eet en drink naar wens	Eten als feest, vers bereid, samen doen	Meer keuzevrijheid, themadiners, inspraak menu	Menu door organisatie bepaald
Hier doe ik ertoe en mag ik mijzelf zijn	Persoonlijke aandacht, bewoners in waarde laten	Meer dialoog, ruimte voor eigenheid (kleding, kamer)	Administratieve ballast
Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn	Persoonlijke afspraken, betrokkenheid	Zorgplannen actualiseren, balans individu/groep	Niet-relevante afspraken
Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen	Vaste gezichten, stabiele teams	Coaching & begeleiding versterken	Terughoudendheid bij nieuwe collega's
De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij	Betrokkenheid en verantwoordelijkheidsgevoel	Meer samenwerking, duidelijke rolverdeling	Onduidelijke taken/versnippering
De medewerkers zijn professioneel	Professionaliteit en werkplezier	Meer reflectie, coaching, teamgevoel versterken	Werkwijzen die werkdruk verhogen

Onze ambitie: eerste opzet ambitie

Medewerkers = collega's

16

Visie

Onze bewoners en bezoekers verblijven op een inspirerende plek waar wij ze in vrijheid zoveel mogelijk geluksmomenten bezorgen.

Missie

Wij verspreiden onze visie in Nederland door te laten zien hoe zorg, welzijn en geluk samenkomen. Grootenhout is een inspirerende plek waar mensen met dementie, hun naasten en collega's dagelijks betekenis en verbinding ervaren. Onze collega's zijn trots op Grootenhout – een toekomstbestendige voorbeeldorganisatie die anderen inspireert via voorlichting, onderwijs en praktijk.

Doel: eraan bijdragen dat meer mensen met dementie een gelukkiger leven kunnen leven.

Onze ambitie 2026 – 2030 (versie 1)

Waar menselijkheid het verschil maakt

We bouwen aan een mini-maatschappij waar bewoners, bezoekers, familie, vrijwilligers en collega's samenleven in warmte en verbondenheid. Een plek waar iedereen zich thuis voelt, zichzelf mag zijn en waar kleine momenten groots geluk brengen.

Wonen en dagbeleving vloeien in elkaar over: van samen koken of een workshop tot een wandeling naar de kerk of bibliotheek, van een vrijdagmiddagborrel tot een stil geluksmoment in de tuin. Dagbelevingen sluiten aan op de talenten en interesses van bewoners en bezoekers, met ruimte voor muziek, koken, sport, tuinieren, ambacht, filosofie of juist rust.

Dit doen we samen met familie, vrijwilligers en de omgeving. Zij organiseren, helpen mee en zorgen samen met collega's voor verbondenheid en warmte. We bieden de faciliteiten en steun die daarvoor nodig zijn. We benutten de mogelijkheden van technologie en innovatie, zodat er meer ruimte blijft voor wat er écht toe doet: menselijk contact, nabijheid en geluksmomenten.

Zo blijven we een toekomstbestendige en inspirerende plek. Een voorbeeld in Nederland voor hoe mensen met dementie samen met hun naasten een rijk en gelukkig leven kunnen leiden.



Onze ambitie: eerste opzet ambitie

18

Thema 2. Mini-maatschappij: samen leven, samen beleven *Een mini-maatschappij waarin iedereen meetelt en meedoet in goede en minder goede tijden*

- Zorggroep Grootenhout als leefgemeenschap waar bewoners, familie, vrijwilligers en collega's samenleven.
- Warme, huiselijke, 'kneuterige' omgeving waar nieuwe bewoners en bezoekers zich welkom voelen en rustig kunnen landen.
- Actieve interactie met de samenleving, met gebruik van faciliteiten in de buurt (kerk, bibliotheek, zwembad, scholen).
- Samenwerking met kinderopvang en buurtinitiatieven voor verbinding tussen generaties.
- Bewoners voelen zich onderdeel van een groter geheel.
- **Meer dieren**

Thema 3: Familie en vrijwilligers als kracht: samen dragen, samen doen

We doen het samen, vanuit betrokkenheid, vertrouwen en plezier

- Familieleden actief betrekken: samen koken, organiseren van en ondersteunen bij activiteiten.
- Familie stimuleren om onderdeel te zijn van de mini-maatschappij – mee te leven en mee te doen in het dagelijks leven van bewoners.
- Vrijwilligers aantrekken voor persoonlijke aandacht en extra beleving.
- Familie ondersteunen, o.a. met digitale hulpmiddelen.
- Creëren van gevoel van saamhorigheid en verbondenheid: we doen het samen, met én voor elkaar.

Onze ambitie: eerste opzet ambitie

19

Thema 4. Sterke teams en warm leiderschap: samen groeien

Stabiele teams gesteund door zichtbaar leiderschap

- Goede inwerktrajecten en coaching on the job.
- Persoonlijk leiderschap en eigenaarschap stimuleren; managers als zichtbare rolmodellen.
- Ruimte om fouten te maken, te leren, kennis te delen en successen te vieren.
- Korte lijnen en open communicatie zorgen voor vertrouwen en verbondenheid.
- Collega's mogen zichzelf zijn en voelen zich verbonden.
- Versterken van veerkracht: omgaan met verandering en tegenslag, balans werk-privé, aandacht voor preventie en positieve gezondheid.
- **Juiste persoon op juiste plek**

Thema 5. Duurzaam en toekomstbestendig: vandaag én morgen

Een gezonde balans tussen mens, milieu en middelen

- Heldere visie op duurzaamheid, van afvalscheiding en energiegebruik tot schoonmaak en tuinonderhoud
- Bewust omgaan met middelen en materialen, vanuit verantwoordelijkheid voor volgende generaties.
- Actief benutten van subsidies en samenwerkingen om duurzame initiatieven mogelijk te maken.
- Faciliteiten slim inzetten (bijv. gebruik zwembad in de buurt).
- Balans tussen kwaliteit en betaalbaarheid; keuzes vanuit financiële én maatschappelijke waarde.
- Technologie en innovatie vooral als ondersteuning, met behoud van menselijke maat. Denk aan versimpelen van administratieve processen en planning & roostering.
- Onderzoeken mogelijkheden tiny houses voor personeel en vrijwilligers om bij te dragen aan maatschappelijke problematiek.



Onze ambitie: eerste opzet ambitie

20

Thema 6. Bedrijfsvoering op orde: stevige basis voor de toekomst

Een sterke achterkant, zodat de voorkant kan schitteren

- Werken volgens het PDCA-principe: plannen, doen, checken en verbeteren als vast onderdeel van de organisatiecultuur.
- Leiderschap versterken op inhoudelijke processen, leidinggeven en veranderkunde.
- Bedrijfsvoeringsprocessen efficiënt, transparant en toekomstbestendig inrichten.
- Duidelijke verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op alle niveaus.
- Betrouwbare informatie en sturing op cijfers, kwaliteit en resultaten.
- Een professionele, stabiele organisatie die rust en vertrouwen uitstraalt – zodat teams zich kunnen richten op wat écht telt: de bewoners én bezoekers.