



JACOB AHOF ZORGVILLA

Kwaliteitsbeeld 2025/2026

Samen werken aan kwaliteit van bestaan



“Ieder mens verdient goede zorg. Zorg die ‘onzichtbaar’ is en die gegeven wordt in een omgeving die veilig voelt, zoals thuis.”

Ons motto: Wonen zoals thuis, waar zorg altijd dichtbij is



Jacobahof
Zorgvilla



Inhoudsopgave

1. voorblad
2. inhoudsopgave
3. Inleiding: kwaliteit van bestaan als vertrekpunt
4. Over onze organisatie
5. Over onze organisatie
6. Bouwsteen 1 – Het leven van de bewoner
7. Bouwsteen 2 – Het netwerk rondom de bewoner
8. Bouwsteen 3 – Het werk van professionals
9. Bouwsteen 4 – Samen leren en verbeteren
10. Bouwsteen 5 – Randvoorwaarden voor kwaliteit
11. Speerpunten 2025–2026 (ontwikkelagenda)
12. Bijlage: beoogde resultaten en monitoren

IN 2025 BEHAALDEN WIJ **9,2** OP ZORGKAART NEDERLAND



1. Inleiding: kwaliteit van bestaan als vertrekpunt

Een dag in Jacobahof

De ochtendzon valt zacht naar binnen in de woonkeuken. De geur van verse koffie vermeldt zich met die van warm brood. Een bewoner schuift aan, in haar eigen tempo. Geen haast. Geen instellingstempo. Gewoon haar tempo.

Bij Jacobahof begint kwaliteit niet bij protocollen, maar bij het leven zelf. Bij hoe iemand de dag start, wat vertrouwd voelt en wat nodig is om zich veilig en gezien te voelen. Zorg is er altijd, maar zo onzichtbaar mogelijk: ondersteunend aan het dagelijks leven.

Dit document is ons kwaliteitsbeeld 2025–2026. Het beschrijft:

- hoe wij samen met bewoners, naasten, medewerkers en samenwerkingspartners
- werken aan kwaliteit van bestaan;
- wat goed gaat en waar we van leren;
- welke keuzes en speerpunten we zetten in 2025–2026.

We sluiten aan bij het Generiek Kompas – Samen werken aan kwaliteit van bestaan. Dat betekent: minder nadruk op “vinklijstjes”, meer nadruk op praktijk, relatie, reflectie en zichtbaar leren. Veiligheid en verantwoorde zorg blijven vanzelfsprekend, maar altijd in samenhang met de kwaliteit van leven.

2. Over onze organisatie

2.1 De organisatie

Wij exploiteren een kleinschalige woonzorgvoorziening met nadruk op verpleeghuiszorg voor bewoners met een WLZ-indicatie vv5 of hoger. De Zorgvilla straalt comfort, warmte, privacy en een huiselijke sfeer uit.

Bewoners beschikken over een sfeervolle zorgstudio of appartement en richten hun studio of appartement in met eigen meubels, zodat het vertrouwd voelt. Wij bieden 24/7 ondersteuning: van lichte huishoudelijke hulp tot intensieve verpleeghuiszorg. Maaltijden worden dagelijks vers bereid in de woon-keuken. Activiteiten worden georganiseerd samen met bewoners. Zo komen zorg en huiselijkheid samen.

2.2 Visie, missie en kernwaarden

Visie – ouderenzorg voor de hedendaagse senior

Wij bieden zorg die past bij mensen van nu: met zoveel mogelijk eigen regie, aandacht voor identiteit en een focus op wat iemand nog wél kan en wil. Zorg is zorgvuldig en professioneel, maar de toon is servicegericht en huiselijk.

Missie – Met een maatwerkpakket van wonen, zorg en diensten stellen wij bewoners in staat om zo lang mogelijk prettig en comfortabel te wonen, ook als de gezondheid verandert. Met activiteiten en dienstverlening dragen wij bij aan kwaliteit van leven. We zijn gastvrij, betrokken, professioneel en nemen initiatief.

Kernwaarden

- Gastvrij: bewoners en naasten voelen zich welkom, gehoord en geholpen; we communiceren duidelijk en toegankelijk.
- Betrokken: we bouwen relaties en leven ons in; we werken samen met familie en partners.
- Professioneel: we werken deskundig, lerend en transparant; we nemen verantwoordelijkheid en staan open voor feedback.
- Initiatiefrijk: we denken in mogelijkheden en zoeken oplossingen; we stimuleren zelfstandigheid waar het kan.
- Ambassadeurschap: medewerkers brengen visie tot leven in de praktijk, met voorbeeldgedrag en eigenaarschap.



2.3 Personeel: samenstelling en ontwikkeling

Wij investeren in vakmanschap en werkplezier. Veel medewerkers zijn MBO-geschoold en volgen aanvullende scholing passend bij de doelgroep. We maken gebruik van een digitale leeromgeving via branchevereniging SPOT. Daarnaast is er een sterk facilitair team (voeding, housekeeping, service en dienstverlening) om het wonen comfortabel en prettig te houden.

We werken met korte lijnen: beleid en verbeteringen worden samen met management en (verpleegkundige) teams vormgegeven, met beperkte overhead en management dat dienstbaar is aan het primaire proces. We stimuleren een open cultuur: **fouten maken mag, erover zwijgen niet.**

Ervaring van een senior zorg collega

Ik werk al jarenlang in de zorg, maar bij Jacobahof voelde het anders vanaf het begin. Kleinschalig, persoonlijk en met oprechte aandacht voor bewoners én voor collega's. Wat ik heel fijn vind is de rust en het vertrouwen in het team. We kennen elkaar, helpen elkaar en nemen de tijd om echt goede zorg te geven. Er is ruimte voor mijn ervaring, maar ook voor reflectie. Ik word serieus genomen in mijn vak en mag meedenken over wat beter kan. Ik heb als zorgmedewerker echt een senior functie en krijg ook de ruimte om me verder te ontwikkelen en de junioren te begeleiden. Zo kan je allemaal een hele waardevolle bijdrage leveren op de werkvloer.

Bij Jacobahof gaat het niet om harder werken, maar om zorgvuldiger werken. Om zien wie iemand is, niet alleen wat iemand nodig heeft. Dat maakt dat ik hier met plezier werk en nog elke dag gemotiveerd ben om er te zijn voor bewoners en collega's.

Ervaring van een collega zonder zorgachtergrond

Toen ik bij Jacobahof begon, had ik geen zorgopleiding. Wel de wens om iets te betekenen voor anderen. Ik wist niet of ik hier zou passen — maar ik werd met open armen ontvangen. Ik kreeg de tijd om te leren, vragen te stellen en mezelf te ontwikkelen. Collega's namen me mee, legden dingen rustig uit en gaven me vertrouwen. Ik voelde me geen 'extra', maar echt onderdeel van het team. Wat mij raakt, is dat iedereen hier telt. Of je nu in de zorg werkt of ondersteunend bent — je doet ertoe. Ik zie elke dag hoe kleine momenten voor bewoners groot verschil maken. Dat ik daaraan mag bijdragen, geeft mijn werk betekenis. Jacobahof liet mij zien dat je geen zorgachtergrond nodig hebt om waardevol te zijn. Wel betrokkenheid, aandacht en een warm hart.

3. Bouwsteen 1 – Het leven van de bewoner

3.1 Wat kwaliteit van bestaan bij ons betekent

Kwaliteit van bestaan is persoonlijk. Daarom starten we vanuit:

- levensverhaal, gewoontes en identiteit;
- wat iemand belangrijk vindt in de dag (rust, structuur, contact, zelfstandigheid);
- wat iemand nodig heeft om zich veilig en gezien te voelen.

Het zorgleefplan en het dossier (ECD) zijn hulpmiddelen om afspraken vast te leggen, maar het echte werk zit in de dagelijkse aandacht: in kleine momenten, in hoe we communiceren en hoe we aansluiten bij de persoon.

3.2 Persoonsgerichte zorg in de praktijk

Persoonsgericht werken zit bij ons vaak in kleine keuzes die groot verschil maken:

- bewoners worden (waar mogelijk) betrokken bij gesprekken en besluiten;
- naasten denken mee wanneer dat nodig is, in lijn met de wensen van de bewoner;
- bewoners en/of vertegenwoordigers kunnen meelezen en meedenken in het dossier, zodat afstemming transparant blijft.

3.3 Wonen, welzijn en dagelijkse betekenis

Een huiselijke omgeving is niet alleen “mooi”, maar draagt bij aan rust, veiligheid en herkenning. Daarom combineren we:

- wooncomfort en privacy (eigen studio, eigen spullen);
- zinvolle dag invulling (activiteiten passend bij interesses en mogelijkheden);
- samen eten, samen leven (vers koken, aandacht voor voorkeuren en beleving);
- aandacht voor zingeving en levensbeschouwing;
- persoonlijke verzorging in lijn met voorkeuren en waardigheid.

3.4 Vrijheid, veiligheid en waardigheid in balans

Wij streven naar maximale vrijheid en eigen regie. Als er risico's zijn (bijvoorbeeld bij verdwalen of vallen), zoeken we eerst naar alternatieven en maatwerk. Als vrijheidsbeperking aan de orde is, werken we volgens wet- en regelgeving (Wzd) en evalueren we structureel, met het uitgangspunt: **zo min mogelijk, zo kort mogelijk, zo zorgvuldig mogelijk.**

4. Bouwsteen 2 – Het netwerk rondom de bewoner

4.1 Familie en naasten als partners

Naasten zijn vaak onmisbaar voor welbevinden, herkenning en continuïteit. We werken aan een open samenwerking, met aandacht voor:

- duidelijke verwachtingen over betrokkenheid;
- laagdrempelig contact en bereikbaarheid;
- afspraken over vertegenwoordiging en besluitvorming.

4.2 Inspraak en medezeggenschap

We organiseren structurele input via:

- bewonersraad (gericht op dagelijks leven, beleving en verbeterkansen);
- cliëntenraad (formeel advies en medezeggenschap).

We benutten de uitkomsten niet alleen om te “rapporteren”, maar om zichtbare verbeteringen in gang te zetten en terug te koppelen wat ermee is gedaan.

4.3 Samenwerking met professionals en partners

We werken samen met huisartsen, apothekers, specialisten en andere ketenpartners. Deze samenwerking ondersteunt tijdige signalering, passende behandeling en het voorkomen van onnodige ziekenhuisopnames. Waar mogelijk stimuleren we continuïteit (bijvoorbeeld vaste betrokken behandelaren), omdat dat rust geeft voor bewoners en teams.

5. Bouwsteen 3 – Het werk van professionals

5.1 Vakmanschap en professionele ruimte

De zorgvragen worden complexer. Daarom is het essentieel dat professionals:

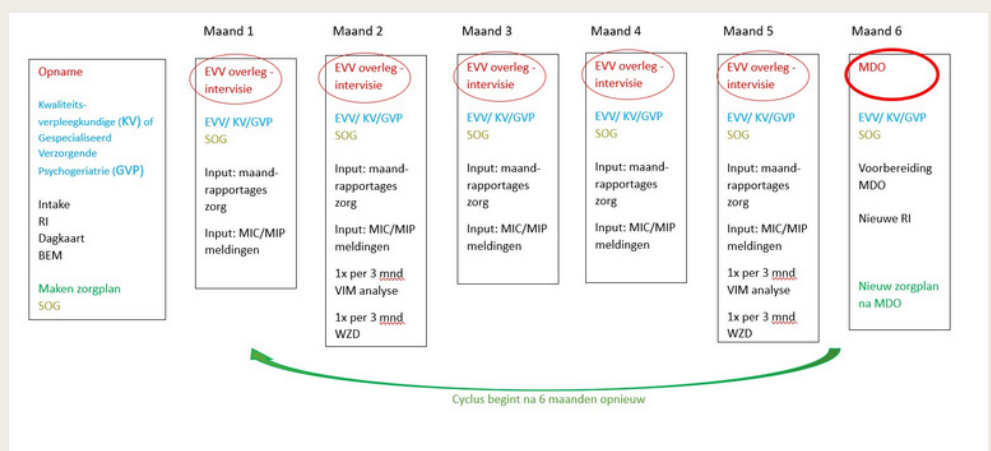
- voldoende kennis en vaardigheden hebben;
- weten wat ze wel en niet kunnen en tijdig opschalen;
- ruimte ervaren om passende afwegingen te maken, in het belang van de bewoner.

We werken met een team dat eigenaarschap durft te nemen voor kwaliteit en veiligheid. Professionals worden ondersteund met duidelijke werkwijzen, scholing en reflectie.

5.2 Methodisch en samenhangend werken

Methodisch werken helpt om kwaliteit en continuïteit te borgen. We werken met:

- duidelijke afspraken in het zorgleefplan;
- vaste evaluatiemomenten en zo nodig tussentijdse bijstelling;
- multidisciplinaire afstemming waar relevant (waaronder betrokkenheid van een Specialist Ouderengeneeskunde).



5.3 Werkplezier en cultuur

We investeren in:

- talentontwikkeling en scholing;
- een cultuur waarin aanspreken normaal is en leren centraal staat;
- leiderschap dat zichtbaar is, luistert en zelf ook kwetsbaarheid toont.

6. Bouwsteen 4 – Samen leren en verbeteren

6.1 Leren van bewoners en naasten

Onze belangrijkste bron is de ervaring van bewoners en naasten. We halen die op via:

- gesprekken en evaluaties rondom het zorgleefplan;
- bewonersraad en cliëntenraad;
- (waar passend) cliënttevredenheidsmeting en waarderingen (bijv. Zorgkaart Nederland).

We vertalen signalen naar verbeteracties en borgen wat goed gaat.

6.2 Leren van medewerkers

Medewerkers leren dagelijks van situaties in de praktijk. We stimuleren dit via:

- teamoverleggen en reflectiemomenten;
- werkgroepen/aandachtsvelden;
- medewerkersfeedback (bijv. MTO) en verbeterideeën.

Iedere medewerker is onderdeel van kwaliteit: niet alleen door zorg te leveren, maar ook door te signaleren, mee te denken en te verbeteren.

6.3 Lerende netwerken

We benutten de kracht van twee locaties: een ervaren team en een team in ontwikkeling. We organiseren uitwisseling van kennis en ervaringen. Daarnaast leren we via onze deelname aan SPOT en het delen van praktijkvraagstukken met collega-organisaties.

6.4 Verbeteren als doorlopend proces

Verbeteren is bij ons geen jaarlijkse “verbeterparagraaf”, maar een doorlopend proces. We werken cyclisch (PDCA) en maken verbeteringen zichtbaar:

- wat is het signaal?
- wat doen we ermee?
- wat is het effect?
- wat borgen we?



7. Bouwsteen 5 – Randvoorwaarden voor kwaliteit

7.1 Leiderschap, governance en transparantie

Goed bestuur is gericht op de maatschappelijke opdracht: bewoners een veilig en betekenisvol leven bieden. We zorgen voor:

- duidelijke visie en kernwaarden als leidraad voor keuzes;
- transparantie in wat we doen en waarom;
- betrokkenheid van interne organen (bewonersraad/cliëntenraad) en toezicht (RvC conform Wtza).

7.2 Personeel en beschikbaarheid

Voldoende en bekwame medewerkers zijn essentieel. We borgen aandacht, aanwezigheid en toezicht door:

- passende bezetting op intensieve zorgmomenten;
- aanwezigheid in de huiskamer/gemeenschappelijke ruimte voor nabijheid en toezicht;
- 24/7 bereikbare zorg (met minimaal verzorgende IG aanwezig);
- achterwacht/opschaling naar verpleegkundige expertise wanneer nodig.

Daarnaast hebben we per locatie een scholingsplan en investeren we in opleiden, leerklimaat en behoud.

7.3 Hulpbronnen: gebouw, middelen, technologie en facilitaire kwaliteit

Onze woonomgeving ondersteunt kwaliteit van bestaan:

- veilige en comfortabele studio's;
- toegankelijkheid (bed/rolstoel) en maatwerkaanpassingen waar nodig;
- buitenruimtes/terrassen die uitnodigen tot naar buiten gaan.

Technologie ondersteunt veiligheid en zorgcontinuïteit:

- ECD (ONS/Nedap) voor zorgdossier en verslaglegging;
- digitaal medicatie-verstrekkingssysteem (NCare) waar van toepassing;
- zorgvuldig omgaan met privacy en AVG.

Facilitaire kwaliteit is onderdeel van wonen:

- vers koken, aandacht voor voorkeuren en beleving van maaltijden;
- schoonmaak en onderhoud;
- tuinonderhoud als visitekaartje en leefkwaliteit.

7.4 Informatie: sturen, leren en informeren

We gebruiken informatie om:

- kwaliteit te bewaken en te verbeteren;
- bewoners en naasten goed te informeren;
- transparant te zijn over resultaten en leerpunten.

Publieksinformatie is beschikbaar via de websites, brochures, informatiegesprekken en rondleidingen. We maken onze kwaliteitsinformatie openbaar waar passend.

8. Speerpunten 2025–2026 (ontwikkelagenda)

Op basis van ervaringen, signalen en de doorontwikkeling van onze organisatie richten we ons in 2025–2026 op de volgende speerpunten:

1. Technologie en innovatie betekenisvol inzetten

- Zorgtechnologie gericht inzetten ter ondersteuning van zelfstandigheid en kwaliteit van leven;
- Digitale vaardigheden van medewerkers versterken;
- Opbrengsten van technologie structureel evalueren (kwaliteit, werkdruk, tevredenheid).

2. Duurzame inzetbaarheid en werkplezier van medewerkers versterken

- Actief inzetten op behoud van medewerkers;
- Ontwikkelmogelijkheden en talentontwikkeling stimuleren.

3. Het aanspreekcultuur verdiepen

- Aanspreken en feedback geven onderdeel maken van het dagelijks werken.

4. Zichtbaarheid en profilering van de organisatie versterken

- duidelijker laten zien waar we voor staan en wat ons onderscheidt;
- successen en goede voorbeelden actief delen;
- aantrekkelijk werkgeverschap verder uitdragen.

9. Bijlage: beoogde resultaten en monitoren (2025–2026)

A. Bewoners en naasten

- Feedback uit MDO's/planbesprekingen structureel verzamelen en gebruiken voor verbetering.
- Bewonersraad structureel inzetten rond: daginvulling, woonbeleving, maaltijden, zingeving en participatie.
- Resultaten en acties per kwartaal delen met bewonersraad + terugkoppeling naar bewoners/naasten.

B. Veiligheid en verantwoorde zorg (integraal)

- Jaarplanning met vaste agendering van veiligheidsonderwerpen door management.
- Consequent vastleggen en monitoren van: medicatie-incidenten, antipsychotica/antibiotica (waar relevant), Wzd-toepassingen, decubitus/ wondzorg en ziekenhuisopnames.
- Maandelijks overzicht van ingezette vrijheidsbeperkende maatregelen (indien van toepassing) + evaluatie en verbeteracties.

C. Leren en verbeteren

- Methodisch werken consequent toepassen en toetsen.
- Kwaliteitssysteem (o.a. PREZO-elementen waar van toepassing) gebruiken als ondersteuning van leren en verbeteren, inclusief stuurinformatie.
- Planning- & controlcyclus per locatie met integraal jaarplan.
- Interne audits tussen locaties minimaal 3x per jaar, met zichtbare vertaling naar verbeterplan en terugkoppeling aan cliëntenraad.

IN 2025 BEHAALDEN WIJ **9,2** OP ZORGKAART NEDERLAND

