

# Kwaliteitsbeeld het Sinnemahuys 2026

Kwaliteit van bestaan met Kwaliteit@



## Inhoudsopgave — Kwaliteitsbeeld het Sinnemahuys 2026

	<b>Pagina</b>
<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>1. Het Sinnemahuys — Een gedeelde droom, professioneel gerealiseerd</b>	<b>5</b>
1.1 Visie op wonen en zorg	5
1.2 Kernwaarden	5
1.3 Missie	6
1.4 Overgang naar Volledig Pakket Thuis (VPT)	6
1.5 Organisatiestructuur	6
<b>2. Kwaliteit van zorg en welzijn</b>	<b>7</b>
2.1 Kwaliteit@	7
2.2 Kwaliteit van bestaan	7
<b>3. De beloften in de praktijk</b>	<b>8</b>
3.1 Hier voel ik mij thuis	9
3.2 Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis	9
3.3 Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden	9
3.4 Ik krijg passende zorg en ondersteuning	10
3.5 Ik eet en drink naar wens	10
3.6 Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn	11
3.7 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn	11
3.8 Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw	11
3.9 De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij	12
3.10 De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier	12
<b>4. Waarderingen</b>	<b>13</b>
4.1 Bewoners en hun naasten	13
4.2 Medewerkers	13
<b>5. Reflectie op de bouwstenen</b>	<b>13</b>
5.1 Het kennen van de bewoners	13
5.2 Het bouwen van netwerken	13
5.3 Het werk organiseren	14
5.4 Leren en ontwikkelen	15
<b>6. Koppeling met het Generiek Kompas</b>	<b>15</b>
6.1 Bouwsteen 1	15

	<b>Pagina</b>
6.2 Bouwsteen 2	16
6.3 Bouwsteen 3	16
6.4 Bouwsteen 4	16
6.5 Bouwsteen 5	16
<b>7. Risico's en beheersmaatregelen</b>	<b>16</b>
7.1 Personeelskrapte	16
7.2 Afhankelijkheid van sleutelfiguren	17
7.3 Financiële risico's	17
7.4 Complexer wordende zorgvragen	17
7.5 Veranderend zorglandschap en regelgeving	18
<b>Tot slot</b>	<b>18</b>
<b>Bijlage 1 – Beloften aan medewerkers</b>	<b>19</b>

## Voorwoord

Voor je ligt het Kwaliteitsbeeld 2026 van het Sinnemahuys waarin we je meenemen langs een aantal onderwerpen om aan te geven op welke wijze het team van medewerkers en de organisatie in 2026 bezig gaat met samen werken aan kwaliteit van bestaan.

In 2026 zetten we binnen het Sinnemahuys een mooie stap: we starten met Kwaliteit@. Dit kwaliteitskader helpt ons om op een vaste, samenhangende manier te werken aan datgene wat voor ons het belangrijkste is – de kwaliteit van zorg én van leven. 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. De medewerkers vormen de andere kant van de medaille. Want goede zorg begint bij medewerkers die zich gezien, gewaardeerd en ondersteund voelen. De 10 medewerkersbeloften – opgenomen in bijlage 1 – geven richting aan hoe wij als organisatie voor onze mensen zorgen, net zoals wij dat voor onze bewoners doen.

Met dit kwaliteitsbeeld 2026 beginnen we aan een nieuwe fase. We nemen je mee langs de tien beloften die richting geven aan hoe wij samenwonen, zorgen en welzijn vormgeven binnen het Sinnemahuys. Niet om terug te kijken, maar juist om vooruit te kijken – naar wat we willen betekenen en waar we samen naartoe willen groeien.

Dit kwaliteitsbeeld is er voor iedereen die betrokken is bij onze bewoners. Medewerkers, familie, het managementteam, de familiecommissie en de Raad van Toezicht: allemaal gaan ze bijdragen aan de inhoud en betekenis ervan. Zo is dit kwaliteitsbeeld een gezamenlijke basis waarop we met elkaar verder bouwen aan een warme, veilige en inspirerende leefomgeving.

Daniël Hartog  
Eigenaar | Bestuurder

Martin Ozinga  
Locatiemanager

## **1 Het Sinnemahuys Een gedeelde droom, professioneel gerealiseerd**

Tien jaar geleden begonnen Daniël en Martine als echtpaar aan een gezamenlijk avontuur, gedreven door een gedeelde droom: samen maatschappelijk ondernemen en met hun complementaire kwaliteiten een waardevolle bijdrage leveren aan de samenleving. Ze onderzochten uiteenlopende mogelijkheden - met Martine's brede ervaring in de ouderenzorg als coördinerend verpleegkundige en Daniël's achtergrond van ruim 23 jaar in de hospitality en zelfstandig ondernemerschap, ontstond er een unieke mix van zorgexpertise en klantgerichtheid.

In 2021 werd de droom werkelijkheid binnen de franchiseformule van Fidesta: het starten van een eigen zorgbedrijf, Sinnemahuys, dat ze met veel toewijding hebben opgebouwd en succesvol hebben ontwikkeld.

In februari 2025 besloten Daniël en Martine de volgende stap te zetten: volledig zelfstandig verdergaan. Sindsdien opereert het bedrijf onder de naam Sinnemahuys Dronryp en By Us B.V., gevestigd in het Drenningahof te Dronryp. Hier wordt aan 27 bewoners met zowel somatische als psychogeriatrische zorgvragen (met een Wlz-indicatie VV4, VV5 of VV6) persoonsgerichte zorg geboden.

### **1.1 Visie op wonen en zorg**

Het wonen in het Sinnemahuys is voor iedere bewoner veilig en persoonlijk. Het huis en de omgeving geven bewoners het gevoel dat het gehele huis en de omgeving van hen is. De gemeenschappelijke leefruimte heeft sfeer en karakter zodat de bewoners een thuisgevoel ervaren. Het huis is omringd door groen wat positief bijdraagt aan de gemoedstoestand maar ook activeert. Op 500 meter afstand bevinden zich winkels, zodat een wandeling naar de dorpskern mogelijk is.

Het welbevinden van onze bewoners staat voorop. De kern van onze visie op zorg zit in het concept 'omgevingszorg'. Mensen met geheugenverlies ervaren stress en verwarring. Zij zijn gebaat bij een omgeving waarin alles op elkaar afgestemd is: huis, interieur, omgang met elkaar, de tuin. Door deze herkenbaarheid voelen bewoners zich geborgen en veilig en verbetert hun functioneren.

### **1.2 Kernwaarden**

#### **Betrokken**

Wij vinden iedere bewoner uniek en willen de aandacht en zorg geven die hij/zij nodig heeft. Onze betrokkenheid komt voort uit een oprechte en aandachtige houding. Een persoonlijke benadering met respect voor het leven dat achter hen ligt waarin de regie voor eigen leven centraal blijft staan. Betrokkenheid volgens de menselijke maat, zowel voor bewoners als voor medewerkers. Iedereen is welkom, ongeacht achtergrond of levensovertuiging.

#### **Betrouwbaarheid**

Wij zijn voor de bewoners en andere belanghebbenden een betrouwbare partner, gericht op een langdurige relatie. De zorg is bij ons in goede handen. We maken verantwoord gebruik van de beschikbare (publieke) middelen. Betrouwbaarheid is terug te vinden in de kwaliteit van zorg en in de 10 klantbeloften beschreven vanuit het kwaliteitskader verpleeghuiszorg.

## 1.3 Missie

Het Sinnemahuys wil een vertrouwd huis in het hart van het dorp zijn. Wij bieden ouderen en hulpbehoevenden de mogelijkheid om zelfstandig te wonen in hun eigen appartement, met alle benodigde voorzieningen, midden in hun vertrouwde omgeving.

Het Sinnemahuys is van en voor Dronryp. Dit betekent dat we bij het aannemen van personeel actief inzetten op binding met het dorp en dat we onze zorgverlening zoveel mogelijk afstemmen op de persoonlijke zorgbehoeften van inwoners uit Dronryp. Zo zorgen we ervoor dat bewoners zich écht thuis voelen.

## 1.4 Overgang naar Volledig Pakket Thuis (VPT)

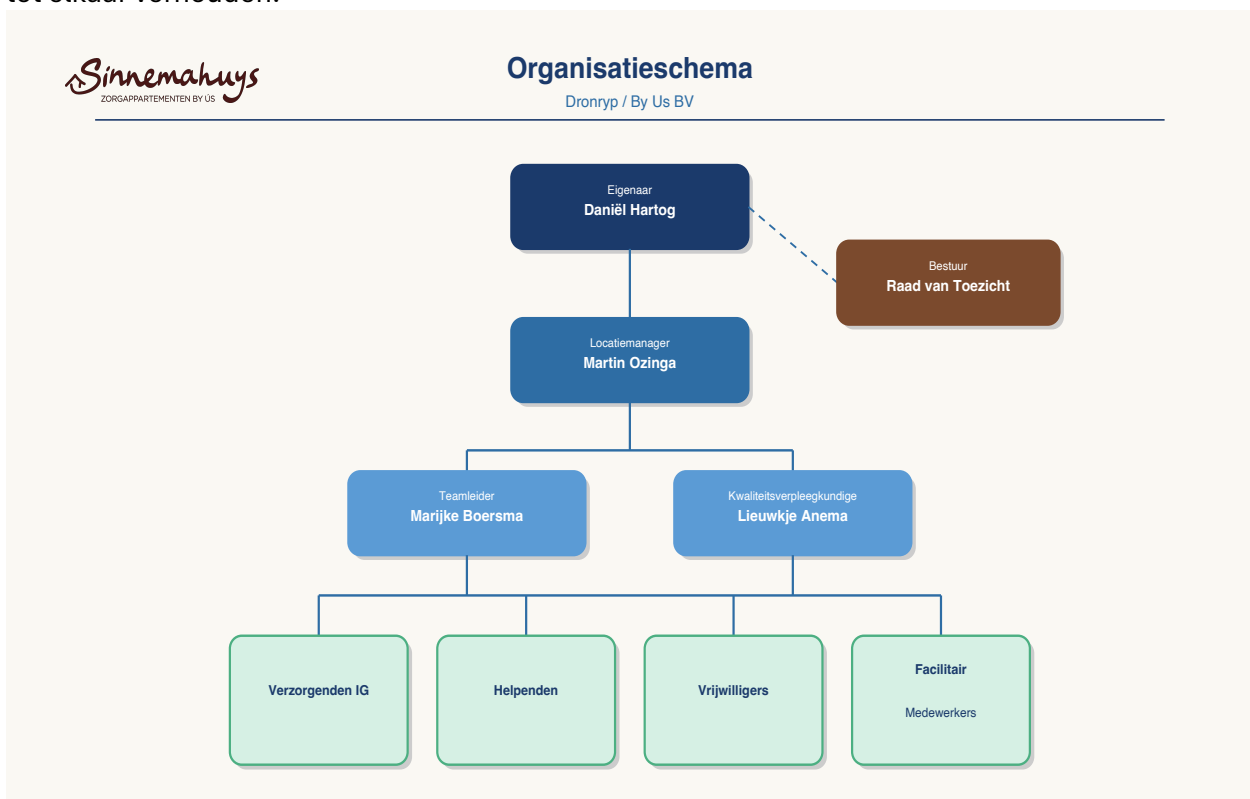
Per 1 januari 2026 biedt het Sinnemahuys zorg aan via het Volledig Pakket Thuis (VPT), naast de bestaande financiering via PGB en de Zorgverzekeringswet. Met VPT kunnen bewoners in een vertrouwde, kleinschalige omgeving blijven wonen met alle benodigde zorg en ondersteuning — zonder dat zij zelf een PGB hoeven te beheren. Dit sluit naadloos aan op onze visie: zelfstandig wonen met passende zorg, in een huis dat écht van hen is.

Tegelijkertijd heeft de overgang ook nieuwe eisen gesteld aan onze zorgregistratie en verantwoording richting het zorgkantoor. Dit hebben wij als team opgepakt en inmiddels goed geborgd in onze werkwijze.

De overgang heeft ons als organisatie verder geprofessionaliseerd en biedt nieuwe mogelijkheden om ook toekomstige bewoners via VPT te verwelkomen bij het Sinnemahuys.

## 1.5 Organisatiestructuur

Het Sinnemahuys is een kleinschalige woonzorgvoorziening met korte lijnen en een hechte samenwerking tussen medewerkers, management en ondersteunende functies. In onderstaand organogram is weergegeven hoe de organisatie is opgebouwd en hoe de verschillende rollen zich tot elkaar verhouden.



## 2 Kwaliteit van zorg en welzijn

Binnen de franchiseformule van Fidesta viel het Sinnemahuys tot 1 februari 2025 onder het kwaliteitsbeleid en kwaliteitseisen van Fidesta. Om de naleving hiervan te borgen en te toetsen werd jaarlijks een externe audit afgenomen door Zorg Assist Management. Deze audits richten zich op de kwaliteit van de zorg, de organisatieprocessen en de naleving van de geldende eisen vanuit de franchiseformule. De uitkomsten vormden steeds een waardevolle basis voor verdere verbetering.

Met de verzelfstandiging per 1 februari 2025 was het moment aangebroken om het kwaliteitskader opnieuw in te richten – passend bij de nieuwe fase van de organisatie. Dit heeft geleid tot de keuze voor **Kwaliteit@**, een kader dat naadloos aansluit op onze visie en werkwijze als kleinschalige, persoonsgerichte woonzorglocatie. In 2026 zet het Sinnemahuys dan ook – samen met onze bewoners, hun familie, medewerkers en andere betrokkenen – de eerste stappen met Kwaliteit@. De 10 bewonersbeloften vormen daarbij ons uitgangspunt. Ze helpen ons om samen te benoemen wat belangrijk is in het dagelijks leven in het Sinnemahuys: gezien worden, je thuis voelen, gehoord worden en kunnen rekenen op goede, liefdevolle zorg.

Zo bouwen we verder aan een (Sinnema)huis waar kwaliteit voelbaar is in alles wat we doen — voor onze bewoners, hun naasten én voor elkaar.

### 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 en/of cliënt vooropstaat. Door heldere beloften vooraf is voor iedereen duidelijk wat men kan verwachten en wat er van hen verwacht wordt. De beloften zijn een rode draad bij alles wat er gebeurt in een organisatie, van facilitaire dienst tot zorgmedewerker tot bestuurder. Ze vormen het fundament onder de organisatie.

### 2.2 Kwaliteit van bestaan

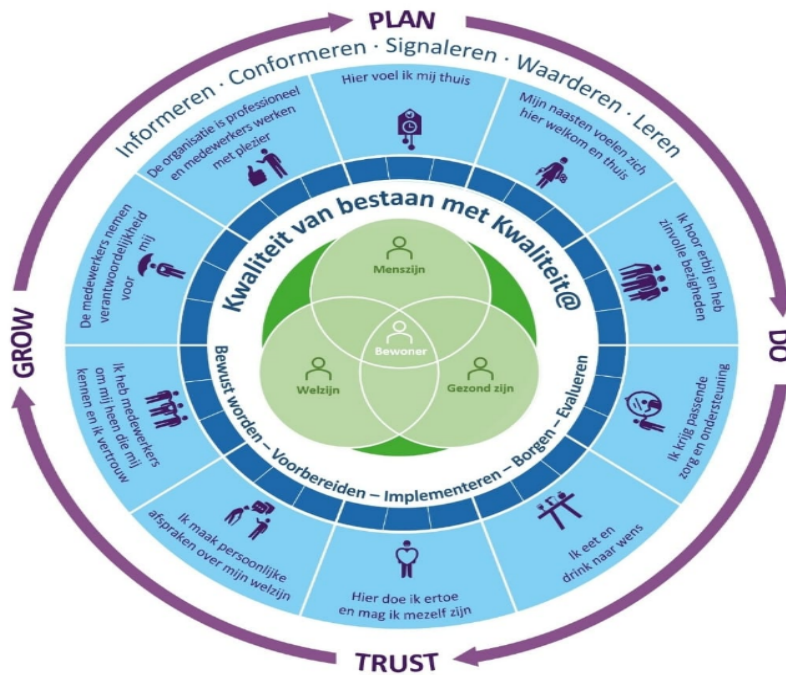
Kwaliteit@ geeft invulling aan kwaliteit van bestaan door de focus op het menszijn, welzijn en gezond zijn van de individuele bewoner en/of cliënt. Menszijn gaat over oprechte aandacht en het voeren van het goede gesprek. Er wordt geluisterd naar de wensen en behoeften van bewoners en/of cliënten.

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 cliënt. Dit doen wij vanuit de Plan Do Trust Grow-cyclus waarin vertrouwen in ons team het vertrekpunt is.

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 het Sinnemahuys 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

## Kwaliteitskompas Kwaliteit@



### 3 De beloften in de praktijk

De 10 beloften — inclusief de sub-beloften, randvoorwaarden en resultaten — vormen het fundament van ons kwaliteitsbeeld. De resultaten zijn beschreven vanuit het nu: sommige zijn al gerealiseerd, andere bevinden zich in een fase waarin ze binnenkort worden behaald, en de overige staan op de agenda om in de loop van 2026 te worden gerealiseerd.



### 3.1 Hier voel ik mij thuis

#### Sub-beloften

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

#### Randvoorwaarden

- Een mooi en veilig pand dat een prettige leefomgeving biedt en een goede buitenruimte
- Bewoners richten hun eigen appartement in zodat zij zich zoveel mogelijk thuis voelen
- Goede schoonmaakmaterialen en voldoende beschikbare uren voor het team
- Een gastvrije houding van het team

#### Resultaten 2026

- Jaarlijkse inspectie brandweer
- Legionellacontrole heeft volgens plan plaatsgevonden
- BHV training medewerkers
- Wekelijks verse bloemen geleverd voor de huiskamers

#### Verbeterpunten

- In de tuin een extra schaduwplek creëren voor op de warme dag

### 3.2 Mijn naasten voelen zich hier welkom en thuis

#### Sub-beloften

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

#### Randvoorwaarden

- Een gastvrije, toegankelijke ontvangstruimte voor bezoekers
- Medewerkers kennen de naasten van bewoners en spreken hen aan bij naam
- Bewoners wonen zelfstandig: familie en naasten zijn altijd welkom, er zijn geen vaste bezoektijden
- Informatie over het wonen en de zorg is beschikbaar en begrijpelijk voor naasten

#### Resultaten 2026

- Familiecommissie is actief betrokken bij het kwaliteitsbeleid
- Naasten zijn uitgenodigd bij de bewonerstevredenheidsmeting
- Informatiebijeenkomst voor naasten gepland in het voorjaar van 2026

#### Verbeterpunten

- Structureel moment inplannen waarop naasten met een medewerker kunnen spreken over het welzijn van de bewoner

### 3.3 Ik hoor erbij en heb zinvolle bezigheden

#### Sub-beloften

- Mijn mening telt en ik kan mijn eigen gang gaan
- Ik word actief betrokken bij het dagelijks leven
- Ik word gezien en respectvol aangesproken

#### Randvoorwaarden

- Een activiteitenprogramma dat aansluit bij de wensen, achtergrond en mogelijkheden van bewoners
- Voldoende medewerkers en vrijwilligers beschikbaar voor begeleiding van activiteiten

- Ruimte – zowel fysiek als in de planning – voor individuele en groepsactiviteiten
- Contact met de samenleving, o.a. via vrijwilligers uit Dronryp

#### Resultaten 2026

- Wekelijks aanbod van gezamenlijke activiteiten in de huiskamer
- Vrijwilligers vanuit het dorp zijn betrokken bij activiteiten
- Bewoners worden betrokken bij de keuze van activiteiten

#### Verbeterpunten

- Activiteitsaanbod uitbreiden met meer op het individu gerichte bezigheden, passend bij de levensverhalen van bewoners

### **3.4 Ik krijg passende zorg en ondersteuning**

#### Sub-beloften

- Mijn gezondheid wordt in de gaten gehouden
- Ik word op een prettige manier ondersteund
- Mijn behoeften en wensen zijn bekend

#### Randvoorwaarden

- Up-to-date zorg- en ondersteuningsplannen voor iedere bewoner
- Korte lijnen met huisarts, specialist ouderengeneeskunde en andere zorgverleners
- Deskundig team met de juiste kennis voor somatische en psychogeriatrische zorgvragen
- Toegang tot eerstelijns zorg (fysiotherapie, diëtist, logopedie, etc.)

#### Resultaten 2026

- Zorg- en ondersteuningsplannen zijn actueel en besproken met bewoner en/of naaste
- Multidisciplinair overleg vindt regelmatig plaats
- Samenwerking met externe zorgverleners verloopt goed (zie professioneel netwerk)

#### Verbeterpunten

- Meer structuur aanbrengen in de evaluatiemomenten van het zorgplan samen met bewoner en naaste

### **3.5 Ik eet en drink naar wens**

#### Sub-beloften

- Mijn eten is smakelijk en verzorgd
- Wij eten gezellig samen, bezoek is ook welkom
- Mijn voedsel is veilig gekocht, bewaard en bereid

#### Randvoorwaarden

- Gevarieerd en smakelijk menu dat aansluit bij de wensen en dieetwensen van bewoners
- Veilige opslag en bereiding van voedsel conform HACCP-richtlijnen
- Gezellige eetomgeving die uitnodigt tot samen eten
- Aandacht voor voldoende vochtinname, in het bijzonder bij kwetsbare bewoners

#### Resultaten 2026

- Maaltijdbeleving is onderdeel van gesprek met bewoners en naasten
- HACCP-controles worden bijgehouden en zijn op orde
- Bewoners eten samen in een gezellige sfeer; bezoek is van harte welkom rondom de maaltijd

#### Verbeterpunten

- Meer variatie aanbrengen in het ontbijt- en lunchaanbod op basis van persoonlijke voorkeuren

### **3.6 Hier doe ik ertoe en mag ik mezelf zijn**

#### Sub-beloften

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

#### Randvoorwaarden

- Medewerkers kennen het levensverhaal van bewoners en sluiten hierop aan
- Ruimte voor eigen gewoonten, rituelen en identiteit van iedere bewoner
- Sfeer van openheid en respect voor persoonlijke keuzes
- Aandacht voor zingeving en spirituele of levensbeschouwelijke behoeften

#### Resultaten 2026

- Levensverhalen zijn opgenomen in het bewonersprofiel
- Medewerkers zijn geschoold in persoonsgerichte communicatie
- Aandacht voor zingeving wordt bespreekbaar gemaakt tijdens zorgmomenten

#### Verbeterpunten

- Bewuster stilstaan bij persoonlijke mijlpalen en betekenisvolle momenten van individuele bewoners

### **3.7 Ik maak persoonlijke afspraken over mijn welzijn**

#### Sub-beloften

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

#### Randvoorwaarden

- Een structureel overlegmoment met de bewoner en/of naaste over welzijn en zorgwensen
- Goede registratie van gemaakte afspraken in het zorginformatiesysteem
- Continuïteit in de uitvoering van afspraken, ook bij wisseling van diensten

#### Resultaten 2026

- Alle bewoners hebben een actueel welzijnsplan
- Afspraken worden vastgelegd en teruggekoppeld aan bewoner en naaste
- Evaluatie van afspraken vindt minimaal halfjaarlijks plaats

#### Verbeterpunten

- Bewoners en naasten meer actief betrekken bij het opstellen en bijstellen van het welzijnsplan

### **3.8 Ik heb medewerkers om mij heen die mij kennen en ik vertrouw**

#### Sub-beloften

- Ik en mijn naasten krijgen tijd en aandacht
- Ik zie dagelijks vertrouwde gezichten
- Ik krijg structuur, rust en regelmaat

#### Randvoorwaarden

- Zo min mogelijk wisseling van medewerkers rondom een bewoner (vaste gezichten)
- Roostering die aansluit bij de behoeften aan structuur en regelmaat van bewoners
- Zorgdragen voor een warme overdracht bij wisseling van diensten
- Medewerkers zijn getraind in het opbouwen van een vertrouwensrelatie, ook bij mensen met dementie

#### Resultaten 2026

- Principe van vaste medewerkers per bewoner is uitgangspunt in de roostering

- Warme overdracht is onderdeel van de dagelijkse werkwijze
- BHV-training en scholing op dementiezorg zijn uitgevoerd

#### Verbeterpunten

- Onderzoeken of slimme (digitale) planningsmiddelen kunnen bijdragen aan continuïteit van vaste gezichten voor bewoners.

### 3.9 De medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor mij

#### Sub-beloften

- 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

#### Randvoorwaarden

- Duidelijke taakverdeling en verantwoordelijkheden binnen het team
- Protocol voor vroegtijdige signalering van gezondheidsrisico's
- Goede samenwerking met externe zorgverleners
- Medewerkers voelen zich eigenaar van de zorg en durven verantwoordelijkheid te nemen

#### Resultaten 2026

- Signaleringsinstrumenten (zoals MIM of MUST) worden toegepast
- Intern overleg over kwetsbare bewoners vindt regelmatig en gestructureerd plaats
- Medewerkers zijn aanspreekbaar en proactief in communicatie met naasten

#### Verbeterpunten

- Intervisie als vaste methodiek inzetten zodat medewerkers van elkaar leren in complexe zorgvraagstukken

### 3.10 De organisatie is professioneel en medewerkers werken met plezier

#### Sub-beloften

- Ik ervaar de organisatie als transparant en aanspreekbaar
- Ik ervaar werkplezier bij de medewerkers
- Ik ervaar dat de medewerkers deskundig zijn op hun vakgebied

#### Randvoorwaarden

- Heldere communicatie vanuit het management naar medewerkers, bewoners en naasten
- Voldoende budget en ruimte voor scholing en professionele ontwikkeling
- Een open cultuur waarin feedback welkom is en fouten bespreekbaar zijn
- Medewerkerstevredenheid als vaste graadmeter voor kwaliteit

#### Resultaten 2026

- Basis op Orde audit afgerond op 11 november 2025 met certificering, als fundament voor 2026
- Medewerkerstevredenheidsmeting gepland in 2026 op basis van de 10 medewerkersbeloften
- Deelname aan het lerend netwerk van Kwaliteit@Woonzorg (4x per jaar)

#### Verbeterpunten

- Resultaten van de medewerkerstevredenheidsmeting vertalen naar concrete verbeteracties in overleg met het team.

## 4 Waarderingen

### 4.1 Bewoners en hun naasten

In maart 2026 hebben we een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder de vertegenwoordigers van onze bewoners. In totaal hebben **12 vertegenwoordigers** deelgenomen wat een respons geeft van **67%**. Het resultaat: zij gaven het Sinnemahuys een klanttevredenheidsscore van 8,5! (op een schaal van 1-10)

We zijn hier heel tevreden mee! Dit is een prachtig resultaat waar we met z'n allen trots op mogen zijn. Tegelijkertijd zien we ook kansen om het nog beter te doen — en daar gaan we komend jaar actief mee aan de slag.

### 4.2 Medewerkers

De medewerkers zijn integraal onderdeel van hoe wij kijken naar werkplezier en professionele ontwikkeling. De medewerkersbeloften zijn volledig uitgewerkt in bijlage 1 en vormen de basis voor de medewerkerstevredenheidsmeting die in Q3 van 2026 wordt uitgevoerd.

## 5 Reflectie op de bouwstenen

### 5.1 Het kennen van de bewoners

Door het werken met de 10 beloften heeft het Sinnemahuys een heel mooi instrument in handen om de bewoners nog beter 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.

### 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 deel uit van de kwaliteitsgemeenschap [Kwaliteit@Woonzorg](mailto:Kwaliteit@Woonzorg).

Het Sinnemahuys gaat samen met een 6-tal andere kleinschalige huizen aangesloten bij [Kwaliteit@](mailto:Kwaliteit@) een inspiratiegroep vormen en een lerend netwerk. Deze groep komt 4x per jaar bij elkaar.

#### 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 iedere medewerker binnen het Sinnemahuys die contact heeft met het netwerk.

#### 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:

- Huisartsenpraktijk Dronryp en Menaldum

- Apotheek Dronryp
- Zorgkantoor Zilveren Kruis Friesland
- Frisius MC afdeling Revalidatie
- Thuiszorg Het Friese Land en Thuiszorg Kwadrant
- Eerstelijns zorgverlening als fysiotherapie, medisch pedicure, ergotherapie, diëtist, diabetesverpleegkundige en logopedie.
- Psycholoog
- Diverse casemanagers Dementie van uiteenlopende gemeenten en Thuiszorgorganisaties
- Gebiedsteam Waadhoeke
- Samenwerkingsverband Welzijn en Ouderen Waadhoeke
- Friesland It

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

### 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.

Op 01-01-2026 hadden we de volgende personeelsbezetting:

Omschrijving	Aantal	Fte
<b>Totaal aantal medewerkers</b>	<b>27*</b>	<b>12,3</b>

#### Verdeeld over de volgende functie:

Verzorgende IG	10	5,7
Helpende Plus	2	1,3
BBL-er helpende plus	1	0,4
Stagiaire MBO-VP	1	0,4
Welzijn	1	0,4
Kok	1	0,3
Facilitair	5	1,4
Kwaliteitsverpleegkundige	1	0,6
Teamleider/planner	1	0,8
Locatiemanager	1	1

\*Hieronder vallen ook 3 weekendhulpen met een nul-uren contract

#### 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 altijd een passende samenstelling van het team aanwezig is om alle voorkomende situaties adequaat te kunnen oppakken. Zo is op elke lange route, Dag1 en Avond1 altijd een verzorgende IG ingepland.

Beschikbaarheid: Wij hebben korte lijnen met de huisartsen van HAP Dronryp - Dhr. Savenije en Mevr. Bergmans, de Physician Assistant - Mevr. J. vd Berg en de apotheek. Daarnaast is er altijd een verpleegkundige aanwezig dan wel telefonisch beschikbaar voor het team.

Samenwerking: de samenwerking met andere betrokken professionals waaronder de huisarts, de specialist ouderengeneeskunde en PA verloopt erg prettig. De lijnen zijn kort en we hebben regelmatig overleg in wisselende samenstelling met betrekking tot een bewoner.

#### **5.4 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.

Voor de start met het werken met Kwaliteit@ hebben wij ons op 11 november 2025 laten toetsen met de Basis op Orde audit. Deze bestaat uit een zelfevaluatie en een externe audit. Een jaar na het behalen van de certificering Basis op Orde vindt er een waarderende visitatie plaats door een collega organisatie uit het lerend netwerk van Kwaliteit@Woonzorg. Het jaar daarop komt een externe auditor beoordelen waar we staan als organisatie, of we onze verbeterpunten hebben opgepakt en of we de beloften goed vertaald hebben naar de dagelijkse operatie. Dit is de toetsing Cirkel van Kwaliteit@. Daarna wisselen de waarderende visitatie en de Cirkel van Kwaliteit@ zich jaarlijks af.

## **6 Koppeling met het Generiek kompas 'Samen werken aan kwaliteit van bestaan'**

Het Sinnemahuys werkt volgens het Generiek kompas dat per 1 juli 2024 van kracht is. Dit kwaliteitsbeeld geeft een terugblik, reflectie en vooruitblik op de vijf bouwstenen van het Generiek kompas. Hieronder geven we per bouwsteen aan waar dit in ons kwaliteitsbeeld terugkomt.

### **6.1 Bouwsteen 1 – Het kennen van de wensen en behoeften**

De wensen en behoeften van onze bewoners vormen het vertrekpunt van alles wat we doen. Via de 10 bewonersbeloften — en de gesprekken die we daarover voeren met bewoners en hun naasten — leren we elke bewoner steeds beter kennen. Levensverhalen zijn opgenomen in het bewonersprofiel, welzijnsplannen worden minimaal halfjaarlijks geëvalueerd en de maaltijdbeleving en het activiteiten aanbod worden actief besproken. Dit is uitgewerkt in de beloften 1 t/m 7 (hoofdstuk 3) en in bouwsteen 5.1.

*Wat levert dit op voor bewoners en naasten?* Bewoners ervaren dat zij gezien en gehoord worden. Naasten weten dat hun betrokkenheid wordt gewaardeerd en dat afspraken worden nagekomen.

## 6.2 Bouwsteen 2 – Het bouwen van netwerken

Het Sinnemahuys is van en voor Dronryp. We werken nauw samen met het sociale netwerk rondom de bewoner én met een breed professioneel netwerk, waaronder de huisartsenpraktijk, physician assistant, apotheek, paramedici en casemanagers dementie. Daarnaast zijn we aangesloten bij het lerend netwerk van Kwaliteit@Woonzorg (4x per jaar). Dit is uitgewerkt in hoofdstuk 5.2.

*Wat levert dit op voor bewoners en naasten?* Bewoners kunnen rekenen op zorg die goed is afgestemd tussen alle betrokken professionals. Naasten weten dat er korte lijnen zijn en dat er snel geschakeld wordt wanneer dat nodig is

## 6.3 Bouwsteen 3 – Het werk organiseren

Ons team is samengesteld op basis van de zorgvraag van de huidige bewonersgroep. We werken met vaste medewerkers per bewoner, een warme overdracht bij dienstwisseling en een deskundigheidsmix die aansluit op de somatische en psychogeriatrische zorgvragen (VV4–VV6). Op elke lange route is een verzorgende IG ingepland. Dit is uitgewerkt in hoofdstuk 5.3.

*Wat levert dit op voor bewoners en naasten?* Bewoners zien dagelijks vertrouwde gezichten en ervaren rust en regelmaat. Naasten hebben vertrouwen in de continuïteit en deskundigheid van het team.

## 6.4 Bouwsteen 4 – Leren en ontwikkelen

Leren en verbeteren zit ingebakken in onze werkwijze via Kwaliteit@ en de Plan-Do-Trust-Grow-cyclus. In november 2025 hebben we de Basis op Orde audit succesvol afgerond. In 2026 voeren we een bewoners- en medewerkerstevredenheidsmeting uit. Verbeterpunten worden per belofte benoemd en opgepakt in overleg met het team. Dit is uitgewerkt in hoofdstuk 5.4 en bij de verbeterpunten per belofte in hoofdstuk 3.

*Wat levert dit op voor bewoners en naasten?* Bewoners en naasten merken dat we open zijn over wat goed gaat én wat beter kan. Medewerkers voelen ruimte om te groeien en van elkaar te leren.

## 6.5 Bouwsteen 5 – Inzicht in kwaliteit

We maken onze kwaliteit zichtbaar via dit kwaliteitsbeeld, de bewoners- en medewerkerstevredenheidsmeting (gepland in 2026) en deelname aan het lerend netwerk van Kwaliteit@Woonzorg. De ervaringsmeting wordt in 2026 uitgevoerd volgens de eisen van het Generiek kompas. Resultaten worden besproken met het team, de familiecommissie en de Raad van Toezicht en vertaald naar concrete verbeteracties. Dit is uitgewerkt in hoofdstuk 4 en 5.4.

*Wat levert dit op voor bewoners en naasten?* Bewoners en naasten kunnen zien hoe het Sinnemahuys werkt aan kwaliteit — niet alleen op papier, maar in de dagelijkse praktijk.

## 7 Risico's en beheersmaatregelen

Een kwaliteitsplan is pas compleet als het ook eerlijk is over de uitdagingen waar we als organisatie mee te maken hebben. Hieronder benoemen we de voornaamste risico's, de kans dat ze zich voordoen en wat we er nu al aan doen — of wat we nog gaan oppakken.

### 7.1 Personeelskrapte

**Risico:** De zorg kampt landelijk met een structureel tekort aan gekwalificeerd personeel. Voor een kleinschalige locatie als het Sinnemahuys betekent dit dat de uitval van één medewerker direct voelbaar is in de bezetting en daarmee in de kwaliteit van zorg.

**Kans/impact:** Hoog / Hoog

## Wat we doen:

- Actief werven van medewerkers met een binding met Dronryp en omgeving.
- Inzetten op een stabiel rooster met vaste gezichten voor bewoners.
- Aandacht voor werkplezier en ontwikkeling als middel om medewerkers te behouden.
- Onderzoeken of het principe 'bekwaam = bevoegd' toepasbaar is binnen onze locatie — waarbij bekwaamheid aantoonbaar wordt gemaakt via scholing, toetsing en supervisie, en de invoering uitsluitend plaatsvindt binnen de geldende richtlijnen voor verantwoorde zorg. Doel is een flexibelere en duurzame inzet van medewerkers, zonder concessies aan de kwaliteit en veiligheid van zorg.

## 7.2 Afhankelijkheid van sleutelfiguren

**Risico:** Als kleinschalige organisatie is het Sinnemahuys in belangrijke mate afhankelijk van de kennis, betrokkenheid en beschikbaarheid van een beperkt aantal sleutelpersonen, waaronder de eigenaar/bestuurder en de locatiemanager.

**Kans/impact:** Middel / Hoog

### Wat we doen:

- Zorgen voor een heldere organisatiestructuur met duidelijke taakverdeling (zie organogram).
- Kennisdeling en overdracht structureel borgen in werkprocessen en het zorginformatiesysteem.
- Medewerkers actief stimuleren verantwoordelijkheid te nemen en eigenaarschap te voelen.

## 7.3 Financiële risico's rondom VPT en stijgende kosten

**Risico:** De overgang naar het Volledig Pakket Thuis (VPT) per 1 januari 2026 stelt nieuwe eisen aan zorgregistratie en verantwoording. Fouten hierin kunnen financiële consequenties hebben. Daarnaast stijgen de kosten voor personeel, energie en materialen, terwijl de PGB en WLZ-gelden niet altijd evenredig meegroeien.

**Kans/impact:** Middel / Hoog

### Wat we doen:

- VPT-registratie en verantwoording zijn inmiddels geborgd in de werkwijze van het team.
- Regelmatig financieel overleg met het zorgkantoor om tijdig in te spelen op wijzigingen.
- Kostenbewust beheer van beschikbare middelen, passend bij de kernwaarde betrouwbaarheid.

## 7.4 Complexer wordende zorgvragen

**Risico:** Bewoners met een VV5- of VV6-indicatie hebben zware, soms complexe zorgbehoeften. De deskundigheidsmix in het team moet hier voortdurend op aansluiten. Onvoldoende gekwalificeerde inzet vergroot het risico op onveilige situaties.

**Kans/impact:** Middel / Hoog

### Wat we doen:

- Op elke lange route is een verzorgende IG ingepland.
- Korte lijnen met huisarts, specialist ouderengeneeskunde en paramedici.
- Regelmatige scholing op onder andere dementiezorg en BHV.
- Signaleringsinstrumenten (zoals MIM en MUST) zijn onderdeel van de dagelijkse werkwijze.

## 7.5 Veranderend zorglandschap en regelgeving

**Risico:** Wet- en regelgeving in de langdurige zorg verandert regelmatig. Denk aan nieuwe eisen vanuit de IGJ, wijzigingen in de Wlz-financiering of aanpassingen in het VPT-beleid. Als kleine organisatie is de capaciteit om hier snel op in te spelen beperkt.

**Kans/impact:** Hoog / Middel

**Wat we doen:**

- Deelname aan het lerend netwerk van Kwaliteit@Woonzorg (4x per jaar) om ontwikkelingen tijdig te signaleren.
- Actief contact met het zorgkantoor en andere relevante partijen.
- Werken met Kwaliteit@ als flexibel kwaliteitskader dat meebeweegt met veranderende eisen.

### Prioritering

Van de benoemde risico's vragen personeelskrapte en de complexer wordende zorgvragen de meeste bestuurlijke aandacht in 2026. Beide hebben een hoge kans en een hoge impact op kwaliteit en continuïteit van zorg. Hier investeren we dan ook het meest in: via gerichte werving, slimme roostering en continue scholing van ons (zorg)team.

### Tot slot

Dit kwaliteitsbeeld is meer dan een document — het is een uitnodiging. Een uitnodiging aan bewoners, naasten, medewerkers en alle anderen die betrokken zijn bij het Sinnemahuys om samen te blijven bouwen aan een huis waar kwaliteit niet iets is wat je bijhoudt, maar iets wat je elke dag voelt.

Met de start van Kwaliteit@ zetten we in 2026 een bewuste stap: van werken aan kwaliteit naar leven vanuit kwaliteit. De 10 beloften zijn daarbij geen eindpunt, maar een vertrekpunt. Ze geven richting aan onze gesprekken, onze keuzes en onze samenwerking — elke dag opnieuw.

We zijn er trots op wat we als kleine, betrokken organisatie neerzetten. En we zijn ons er ook van bewust dat er altijd ruimte is om te groeien. Die openheid — om te leren, te verbeteren en elkaar daarin te ontmoeten — is misschien wel onze grootste kracht.

We kijken dan ook met vertrouwen en warmte uit naar het jaar dat voor ons ligt.

Daniël Hartog  
Eigenaar | Bestuurder

Martin Ozinga  
Locatiemanager

## 1 Bijlage: beloften aan medewerkers

<b>1</b>	<p><b>Hier voel ik mij thuis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ik ben tevreden over de veiligheid en hygiëne in en rondom mijn werkplek</li> <li>- Ik voel mij veilig en vertrouwd in mijn team</li> <li>- Ik ben trots om hier te mogen werken</li> </ul>
<b>2</b>	<p><b>Ik ervaar een balans tussen werk en thuis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er wordt rekening gehouden met mijn behoeften en wensen in het werk</li> <li>- Ik voel mij gezien en gehoord</li> <li>- Er is respect voor persoonlijke keuzes die ik maak</li> </ul>
<b>3</b>	<p><b>Ik hoor erbij en vind mijn werk zinvol</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mijn mening telt en ik kan mijn werk zelf indelen</li> <li>- Ik word actief betrokken bij het werk en de inhoud ervan</li> <li>- Mijn kwaliteiten komen tot hun recht in mijn functie</li> </ul>
<b>4</b>	<p><b>Ik krijg passende ondersteuning en feedback</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ik ontvang voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende</li> <li>- Mijn gezondheid en welzijn worden in de gaten gehouden</li> <li>- Ik krijg feedback op een opbouwende manier waardoor ik kan groeien</li> </ul>
<b>5</b>	<p><b>Ik eet en drink naar wens</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is voldoende ruimte om rustig iets te drinken tijdens mijn dienst</li> <li>- De maaltijden zijn gevarieerd en smakelijk bereid</li> <li>- Er is een prettige sfeer tijdens de maaltijden</li> </ul>
<b>6</b>	<p><b>Hier doe ik ertoe en kan ik mezelf zijn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ik kan mijn werk doen op de manier die voor mij goed voelt</li> <li>- Ik voel mij gewaardeerd voor het werk dat ik doe</li> <li>- Ik ben trots op mijn geleverde werk</li> </ul>
<b>7</b>	<p><b>Ik maak persoonlijke afspraken over mijn inzet en wensen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mijn werk sluit goed aan op mijn kennis en ervaring</li> <li>- De organisatie geeft mij voldoende ruimte bij te scholen en te ontwikkelen</li> <li>- De organisatie komt de met mij gemaakte afspraken na</li> </ul>
<b>8</b>	<p><b>Ik heb collega's om mij heen die mij kennen en ik vertrouw</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In mijn team is iedereen bereid elkaar te helpen</li> <li>- Ik ben tevreden over de samenwerking en afspraken met mijn collega's</li> <li>- Er is ruimte feedback te geven en te ontvangen</li> </ul>
<b>9</b>	<p><b>De organisatie neemt verantwoordelijkheid voor mij</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ik heb voldoende eigen verantwoordelijkheid</li> <li>- Er is voor mij voldoende mogelijkheid tot overleg met mijn leidinggevende</li> <li>- De organisatie draagt zorg voor een goede samenwerking en fijne werksfeer</li> </ul>
<b>10</b>	<p><b>De organisatie is professioneel en het team werkt met plezier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De organisatie houdt mij goed op de hoogte van ontwikkelingen</li> <li>- De organisatie bewaakt de deskundigheid van het team</li> <li>- Ik ervaar dat zowel ik als mijn collega's met plezier werken</li> </ul>