



DE MEIERIJ

Kwaliteitsbeeld 2025/2026



Met het kwaliteitsbeeld bieden wij onze stakeholders en betrokkenen inzage in de thema's en doelen van Woonzorgvoorziening de Meierij. Wij kijken terug op 2025 en kijken vooruit op 2026.

We maken hierbij onderscheid in drie operationele processen

1. alle samenhangende activiteiten/diensten die te maken hebben met de woon- en leefomgeving (wonen)
2. alle handelingen die te maken hebben met de dagelijkse zorg (zorgen)
3. alle bezigheden die te maken hebben met het werk (werken)

We gaan daarbij in op de vijf bouwstenen van het WLZ-kompas, te weten

1. het kennen van de wensen en behoeften
2. het bouwen van netwerken
3. het werk organiseren
4. leren en ontwikkelen
5. inzicht in kwaliteit

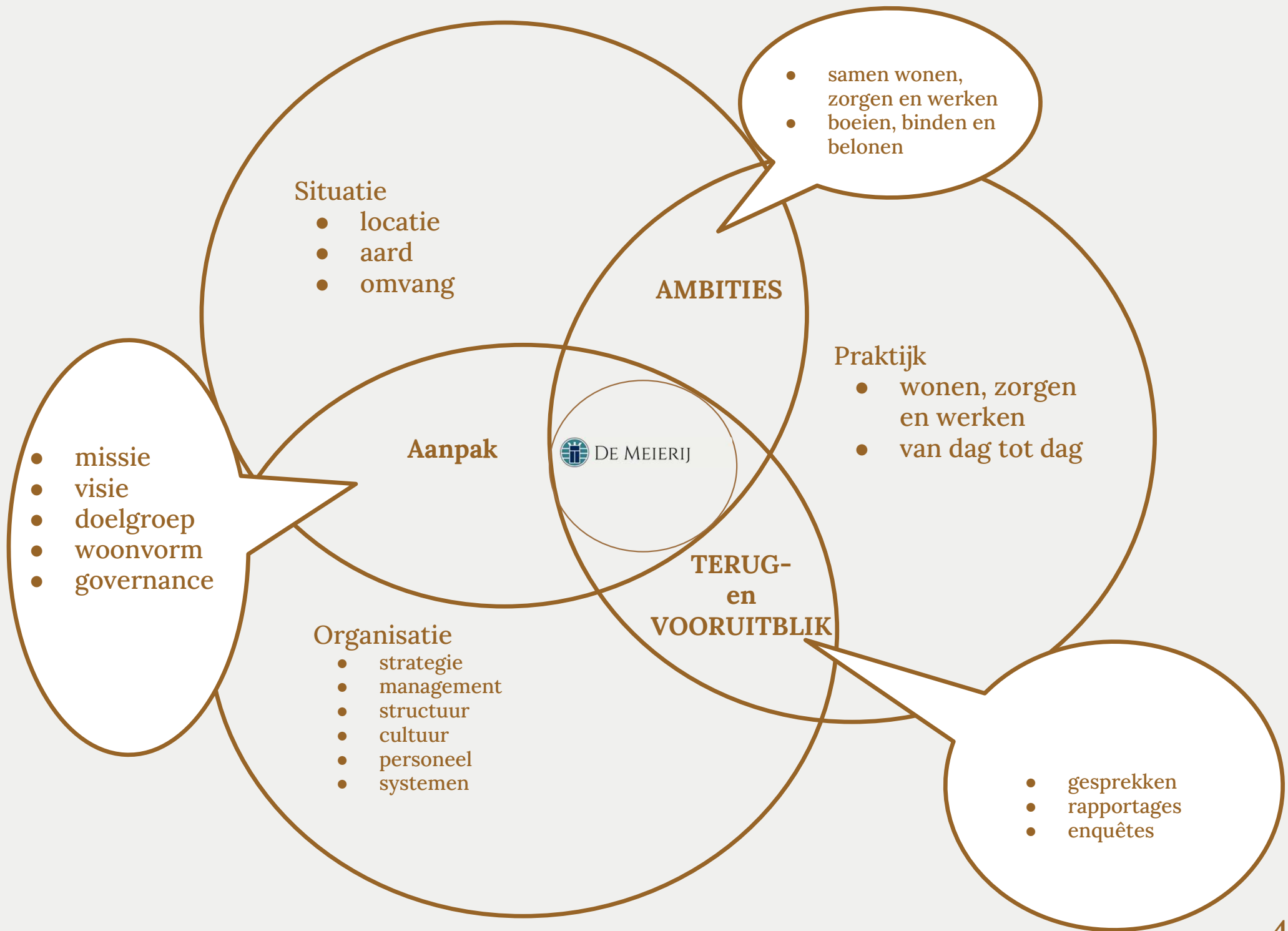
Voor het kwaliteitsbeeld hebben we gebruik gemaakt van

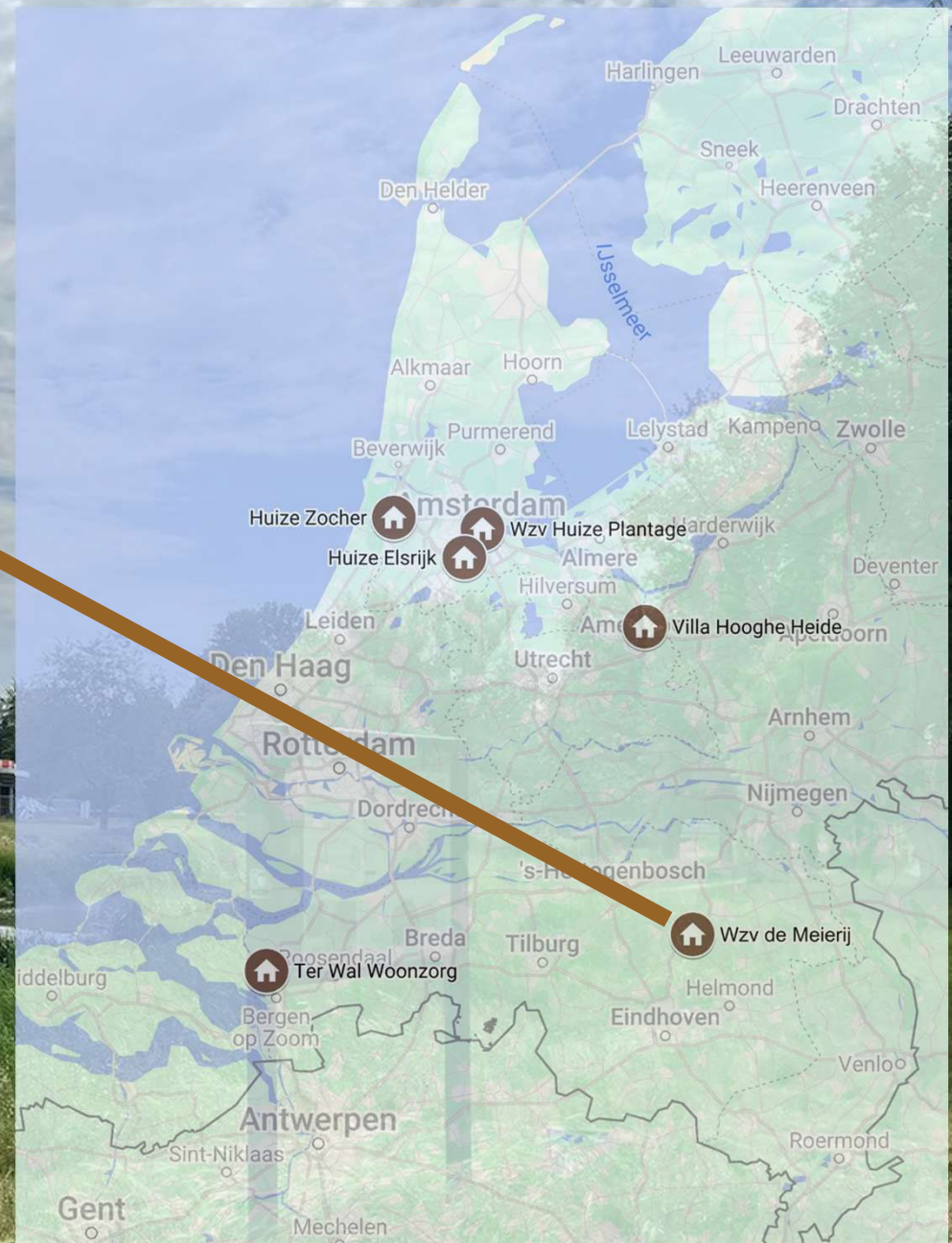
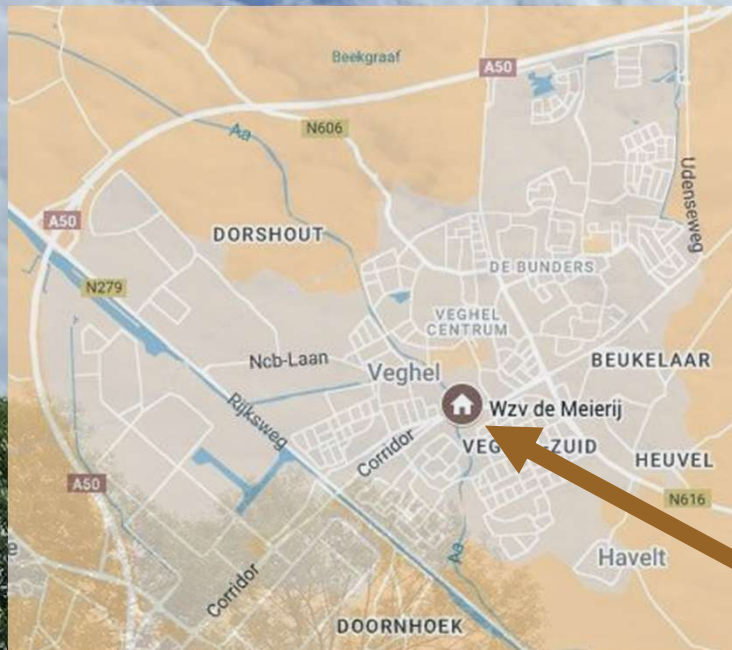
- interne audits
- tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers en bewoners
- data uit zorgdossiers en administraties

Woonzorgvoorziening de Meierij maakt onderdeel uit van een samenwerkingsverband van zes zorgaanbieders. Zij werken samen onder de naam Com4care.



Com4care is een samenwerkingsverband van zes zorgaanbieders. Com4care heeft de ambitie om clusters van kleinschalige woonzorgvoorzieningen te realiseren en exploiteren. Huizen met een sterke lokale verankering welke “achter de schermen” samenwerken om zo efficiënt om te gaan met alles wat geregeld dient te worden voor een kleinschalige woonzorgvoorziening





Woonzorgvoorziening de Meierij

- 32 appartementen waarvan 4 voor een echtpaar
- capaciteit voor 36 bewoners
- gegevens 2025:
 - 38 medewerkers/ 17,8 fte
 - 11,11 fte inhuur
 - gemiddelde woonduur 26 maanden
 - gemiddelde leeftijd 89 jaar
 - 58% vrouw en 42% man
 - bezettingsgraad 86%

Aanpak



DE MEIERIJ

Situatie

- locatie
- aard
- omvang

AMBITIES

- samen wonen, zorgen en werken
- boeien, binden en belonen

Praktijk

- wonen, zorgen en werken
- van dag tot dag

TERUG- en VOORUITBLIK

Organisatie

- strategie
- management
- structuur
- cultuur
- personeel
- systemen

- missie
- visie
- doelgroep
- woonvorm
- governance

- gesprekken
- rapportages
- enquêtes



Missie en visie

De woonzorgvoorziening stelt zich tot doel om dusdanige voorwaarden te scheppen dat de bewoners hun leefsituatie als een “nieuw thuis” ervaren. Wij willen dat zij het leven dat ze tot die tijd hebben geleid kunnen voortzetten. De bewoner bepaalt welke zorg hij of zij wenst en op welk moment. Onze zorgvisie gaat uit van wederzijds respect voor wensen, voorkeuren, achtergronden, normen en waarden. Door het aangaan van een (zorg)relatie met bewoners, komen we tot een optimale welzijns- en zorgsituatie.

Om dit te realiseren willen we aan de volgende voorwaarden voldoen:

- een persoonlijke benadering met veel aandacht voor de bewoners
- volledige privacy in de eigen woonruimte
- respect voor de keuze van de bewoner
- zo mogelijk behoud van de zelfstandigheid van de bewoner
- zorg en woonservice verlenen in het eigen appartement
- de buitenwereld binnen brengen (door gebruik van diverse media en gesprekken) en met de bewoners naar buiten gaan.
- (culturele) activiteiten organiseren.
- wonen zoals “thuis”



DOELGROEP

De doelgroep bestaat uit ouderen die willen wonen in een beschutte en beschermde woonomgeving met 24/7 aanwezigheid van zorg.

De zorgvraag varieert van mensen met dementie tot aan ouderen met fysieke problemen. Al dan niet met een zorgindicatie voor langdurige zorg.

Onze woonzorgvoorziening streeft ernaar om iedereen de best mogelijke zorg te bieden. Alleen wanneer er sprake is van ernstige gedragsproblematiek, waardoor andere bewoners ondanks onze interventies langdurig hinder ondervinden, kan het nodig zijn om in overleg naar een andere zorgsetting te zoeken. We doen er alles aan om dergelijke situaties in goede banen te leiden.

Binnen onze zorginstelling hanteren wij geen strikt leeftijdscriterium. Wij streven ernaar om onze bewoners, ongeacht hun leeftijd, zo lang mogelijk een thuis te bieden, met zorg en ondersteuning tot het levenseinde.

WOONVORM DE MEIERIJ

The background image shows a modern building with a curved, white, metallic-looking facade on the left. To the right, there is a lush garden with many colorful flowers, including red and pink ones. In the distance, there are green trees and a clear sky. A person in a plaid shirt is visible in the middle ground, looking towards the garden. A sign for 'RUSTO food markt' is also visible in the background.

De woonzorgvoorziening is kleinschalig van opzet. De bewoners kunnen er beschut of beschermd wonen. Er is 24-uurs toezicht.

Wij bieden een woonomgeving waarbij huiselijkheid, geborgenheid en gezelligheid voorop staan.

Er zijn verschillende woningtypes met een badkamer en met een kitchenette. Er zijn algemene ruimtes (eetkamer, zitkamer, tuin) voor bewoners (eetkamer, zitkamer) en ruimtes (werkruimte, keuken en ontvangst) voor de organisatie.

We verzorgen de maaltijden, doen de was, houden de appartementen schoon en zorgen voor het dagelijks beheer.

GOVERNANCE

Johan Poel (Directeur-bestuurder) startte zijn loopbaan ooit als verpleegkundige; een achtergrond die hem een groot hart voor de zorg heeft gegeven. In de afgelopen dertig jaar bouwde hij sterke expertise op in de gezondheidszorg, waarvan de laatste 17 jaar specifiek in de ouderenzorg.

Hij heeft zich ontwikkeld tot een ervaren leidinggevende met een heldere visie op kwaliteit, organisatie en - bovenal - mensgerichte zorg. Met zijn kennis, betrokkenheid en gedeelde visie op goede zorg is hij van grote waarde voor de verdere ontwikkeling en borging van kwaliteit binnen de organisatie.

Ans van Herpen werkt sinds jaar en dag als manager in de gezondheidszorg. Ooit in het werkveld gestart als verpleegkundige, waardoor Ans de vraagstukken van alle kanten kan bekijken. Ans is een ondernemer die de mens achter de mens ziet en zoekt naar onderliggende vragen. Ze zorgt voor verbinding en vindt het slaan van bruggen erg belangrijk.

De Raad van Commissarissen (RvC) van Woonzorgvoorziening de Meierij ziet erop toe dat de organisatie professioneel wordt bestuurd en heeft daarbij zowel het organisatiebelang als het maatschappelijk belang voor ogen. De RvC houdt toezicht op het gevoerde beleid van de directeur-bestuurder. De RvC is adviseur en fungeert als klankbord voor de bestuurder. RvC en de directeur-bestuurder versterken elkaar wederzijds in goede samenwerking.

Peter de Visser (Voorzitter) heeft veel bestuurlijke ervaring met ondernemerschap binnen de zorg en het sociaal domein. Als bestuurder van Incluzio, een grote uitvoeringsorganisatie, heeft hij mede vorm gegeven aan de vernieuwing van het sociaal domein in een groot aantal Nederlandse gemeenten. Per 1 januari 2022 is hij overgestapt naar Radar, een bureau voor sociale vraagstukken.

Yoanette den Boer (Lid) heeft een achtergrond in het bankwezen. Zij heeft ruime ervaring in de ouderenzorg. Haar huidige functie is directeur Bedrijfsvoering bij ouderenzorgorganisatie Aafje.

Eveline van Veghel (Lid) heeft een achtergrond in gezondheidswetenschappen en human resource management en kent het zorglandschap goed. Zij heeft gewerkt als directeur binnen de ouderenzorg. Momenteel heeft Eveline een leidinggevende rol binnen de directie van het Zuyderland Ziekenhuis.

GOVERNANCE

De RvC is in 2025 drie keer voor een reguliere vergadering met de bestuurder bij elkaar gekomen. Daarbij waren ook elke keer de aandeelhouders van Com4care aanwezig.

Tijdens de eerste reguliere vergadering heeft de RvC de jaarrekening '24 goedgekeurd en decharge verleend aan de bestuurder en zijn de belangrijkste risico's doorgenomen. Het lid van de RvC met de portefeuille financiën heeft separaat van het reguliere overleg in bijzijn van de bestuurder afstemming gehad met de accountant. Ook heeft de RvC tijdens dit overleg de uitkomst van de zelfevaluatie gedeeld met het bestuur.

Tijdens de tweede vergadering is het toezichtkader vastgesteld, dit is ook gepubliceerd op de website. Naast de reguliere lopende zaken stond deze vergadering in het teken van kwaliteit en dan specifiek strategische personeelsplanning. De vergadering is voorbereid door het lid van de RvC met HR in de portefeuille samen met de bestuurder. Ook de manager was bij dit deel van de vergadering aanwezig. Een externe expert, de Rebel Groep, sloot aan en deelde ter inspiratie inzichten uit een eerder door hen uitgevoerd onderzoek.

De derde vergadering stond in het teken van de begroting, met daarbij bijzondere aandacht voor strategische ontwikkelingen en ambities.

Los van de reguliere vergaderingen heeft de voorzitter van de RvC tussentijds contact met de bestuurder over lopende zaken en om vergaderingen voor te bereiden. Verder vonden een aantal bijzondere bijeenkomsten van de RvC plaats. Aan het begin van het jaar is tijdens twee aparte bijeenkomsten van de RvC deels samen met het bestuur, onder externe begeleiding, de zelfevaluatie uitgevoerd en de toezichtvisie opgesteld. Na de zomer vond de evaluatie tussen bestuurder en RvC plaats in een aparte afspraak waarbij naast de voorzitter ook het lid van de RvC met de portefeuille HR aansloot. Tot slot heeft een lid van de RvC deelgenomen aan een bewonersoverleg (cliëntenraad).

AMBITIES

Situatie

- locatie
- aard
- omvang

- samen wonen, zorgen en werken
- boeien, binden en belonen

Praktijk

- wonen, zorgen en werken
- van dag tot dag

Aanpak



TERUG- en VOORUITBLIK

Organisatie

- strategie
- management
- structuur
- cultuur
- personeel
- systemen

- missie
- visie
- doelgroep
- woonvorm
- governance

- gesprekken
- rapportages
- enquêtes

Terugblik 2025

In het kwaliteitsbeeld van 2025 is de ambitie uitgesproken om door te gaan op de ingeslagen weg, waarbij het dagelijks leven van de bewoner centraal staat en wij ondersteunen daar waar nodig. Deze ambitie sluit aan bij onze missie om bewoners hun leven te laten voortzetten zoals zij dat gewend waren, in een omgeving die voelt als een nieuw thuis. Vanuit deze basis stonden in 2025 twee thema's centraal: **Samen werken, wonen en zorgen** en **Boeien, binden en belonen**.

Binnen het thema **Samen werken, wonen en zorgen** is ingezet op het versterken van de samenwerking met bewoners, mantelzorgers en externe partners. Daarbij is onder andere meer aandacht geweest voor het behoud van zelfredzaamheid en een zinvolle daginvulling voor bewoners.

- de samenwerking met eerstelijnsorganisaties en behandelaars worden gecontinueerd en waar mogelijk verder uitgebreid. Door de korte lijnen en directe afstemming kunnen vragen en veranderingen in de zorg tijdig en snel worden opgepakt.
- de resultaten uit de ervaringsmetingen laten zien dat bewoners en naasten nog meer behoefte hebben aan het zien van een bekende zorgverlener. WZV de Meierij heeft zijn zorgteam dan ook uitgebreid met vast verzorgend personeel. Wanneer inhuur noodzakelijk is, zijn dat steeds dezelfde gezichten. Dit blijft ook de uitdaging voor 2026.
- De rol van de mantelzorger krijgt steeds meer vorm.

Binnen het thema **Boeien, binden en belonen** is aandacht besteed aan de ontwikkeling van het team. In teamoverleggen en in de dagelijkse samenwerking is gewerkt aan het versterken van betrokkenheid, het klinisch redeneren, voelen van eigenaarschap en onderlinge samenwerking. Daarnaast is ingezet op kennisuitwisseling tussen de verschillende huizen, zodat ervaringen en werkwijzen met elkaar gedeeld worden en we van elkaar kunnen leren.

De ervaringen van het afgelopen jaar bevestigen dat de gekozen koers passend is bij de visie van WZV de Meierij. Tegelijkertijd zien wij dat thema's zoals samenwerking, eigenaarschap en het blijven ontwikkelen van het lerend vermogen binnen de organisatie blijvend aandacht vragen. Deze inzichten nemen wij mee in de ambities voor 2026.

Ambities 2026

De aangeboden woon en zorgvorm sluit sterk aan bij de wensen en behoeften van onze doelgroep. Het voorzetten van een eigen manier van leven. Wij ondersteunen daarbij. Zoals voorgaande jaren staan in 2026 twee ambities centraal.

Samen werken, wonen en zorgen

Doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Zo zorgen we voor vertrouwen in de omgeving. De voorziening staat midden in de gemeenschap. Eerstelijnsorganisaties en behandelaars leveren daarbij een cruciale rol. Zo ook de mantelzorgers.

- meer bewustwording onder mantelzorgers creëren over het belang van informele zorg in de toekomst
- rapportcijfer klanttevredenheid streven we naar minimaal een 8

Boeien, binden en belonen

Ons team ondersteunt het dagelijks leven. Wij zetten ons volop in om te zorgen dat er onderling vertrouwen is. Het team kan omgaan met conflicten. De medewerkers zijn betrokken en nemen hun verantwoordelijkheid. Samen zorgen voor een gezellige, veilige en warme leefomgeving.

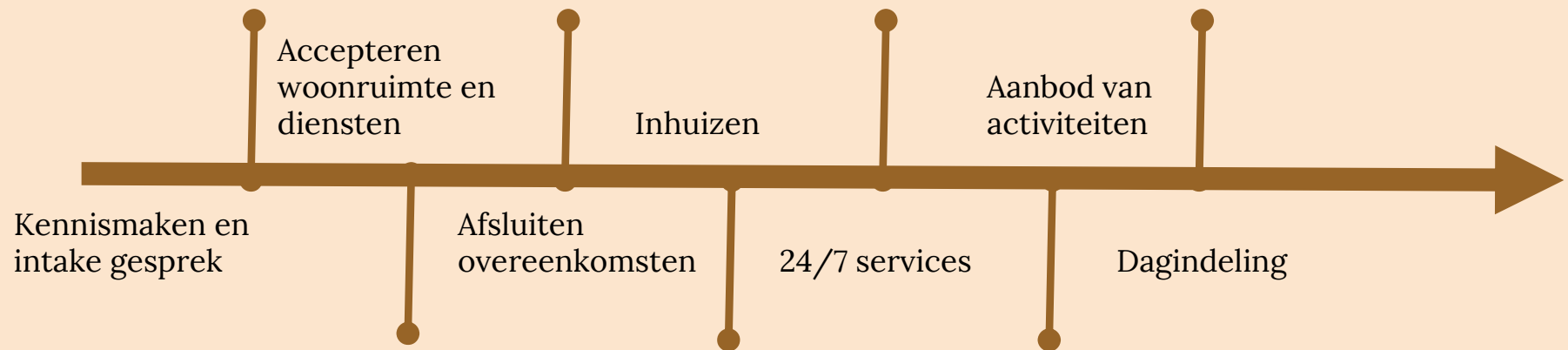
- het zelforganiserend vermogen van het team versterken
- het lerend netwerk tussen de huizen inrichten
- rapportcijfer medewerkerstevredenheid streven we naar minimaal een 8





Wonen bij De Meierij

Het eerste operationele proces binnen onze woonzorgvoorziening is wonen. Dit zijn alle samenhangende activiteiten/diensten die te maken hebben met de woon- en leefomgeving. De stappen die hierin worden doorlopen, worden hieronder weergegeven en waar nodig verder ondersteund met toelichting.





Zorg voor bewoners

Zorg voor medewerkers

Zorg voor elkaar

Zorg voor kwaliteit

Zorg voor onderlinge sfeer

Zorg voor continuïteit

Zorg voor dagelijks een heerlijk keuzemenu

Zorg voor welzijn en welzijnsactiviteiten

Zorg voor gastvrijheid

Zorg voor ons (t)huis

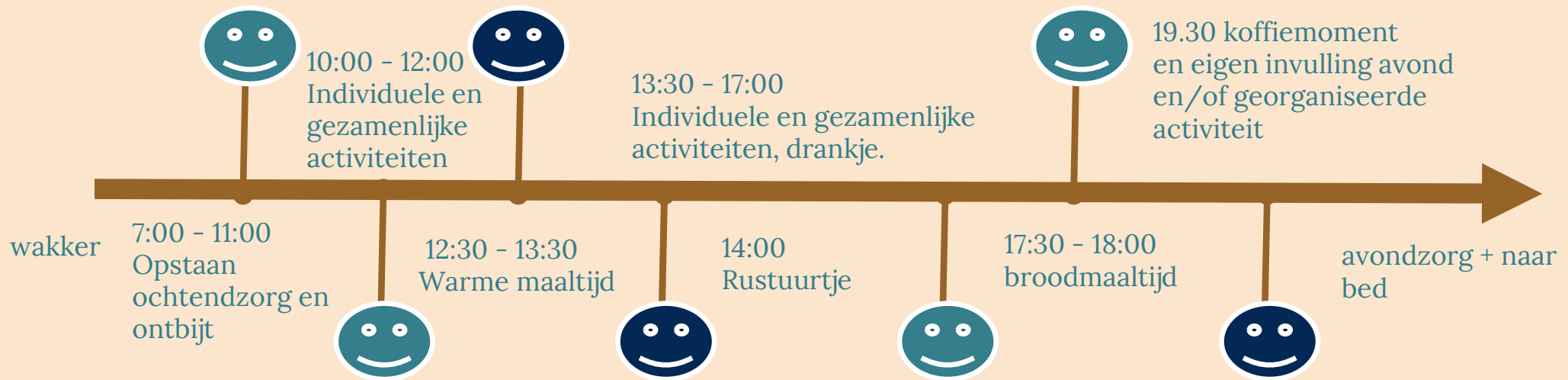
“Ik kan altijd bij de verzorging terecht met alles wat mij bezig houdt”

“De zorgverleners zijn zorgzaam, tonen interesse en zijn goed op de hoogte welke zorg nodig is”

“Ik word gestimuleerd om de dingen zelf te doen die ik zelf kan en ik krijg goede adviezen”

“Een fijne woonzorgvoorziening met veel aandacht voor mijn moeder en voor haar welzijn. Een gemoedelijke sfeer”.

Dagindeling





Nationale Burendag

“Ook onze buren zijn graag geziene gast in de Meierij”



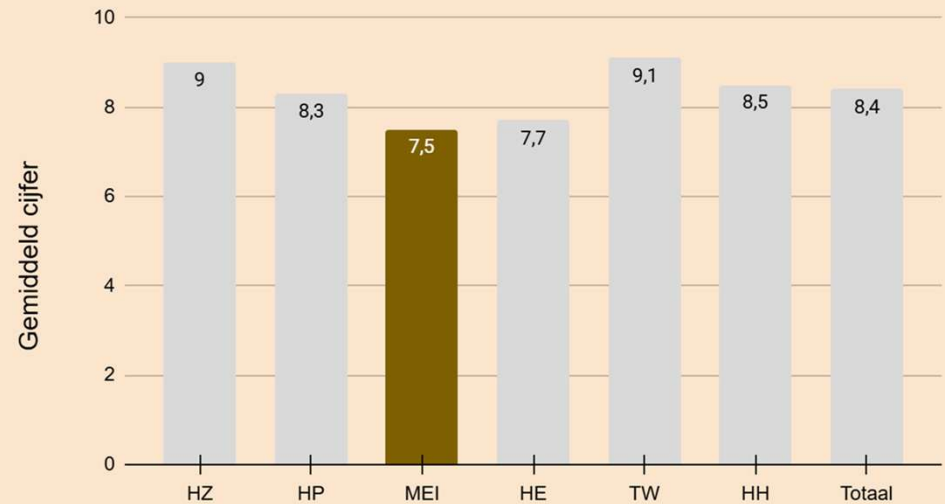
Terugblik 2025

De voornemens uit het kwaliteitsplan 2025 zijn uitgevoerd. Aan het einde van het jaar waren er enkele lege appartementen. Begin van 2026 appartementen weer bewoond. Het is nu zaak om dit te borgen en dat we uiteraard voldoen aan de verwachtingen van de bewoners. 2025 kende ook de aanstelling van drie vrijwilligers en twee activiteitenbegeleiders. Ook ons team van verzorging en verpleging kende een uitbreiding van verzorgend en verplegend personeel. Clienttevredenheid is gestegen naar 7,5.

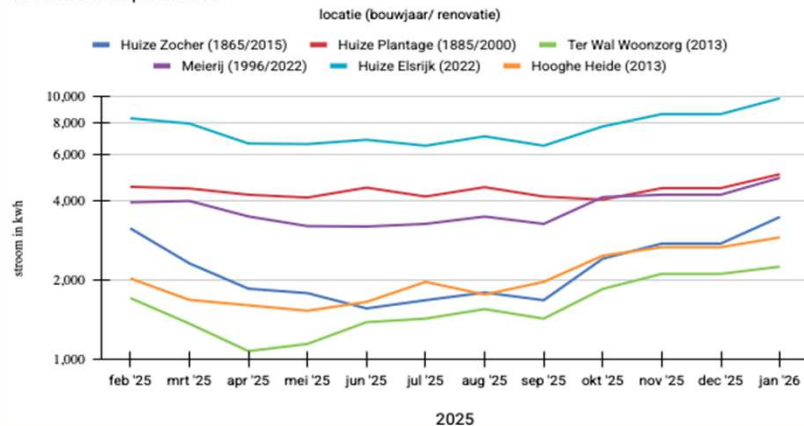
Ambities 2026 “samen wonen”

- continuering afwisseling in de activiteiten door de activiteitenbegeleider
- nog meer verankering met het lokale netwerk bewerkstelligen. Bijvoorbeeld door nog meer inzet van vrijwilligers
- onderzoek naar extra energetische maatregelen

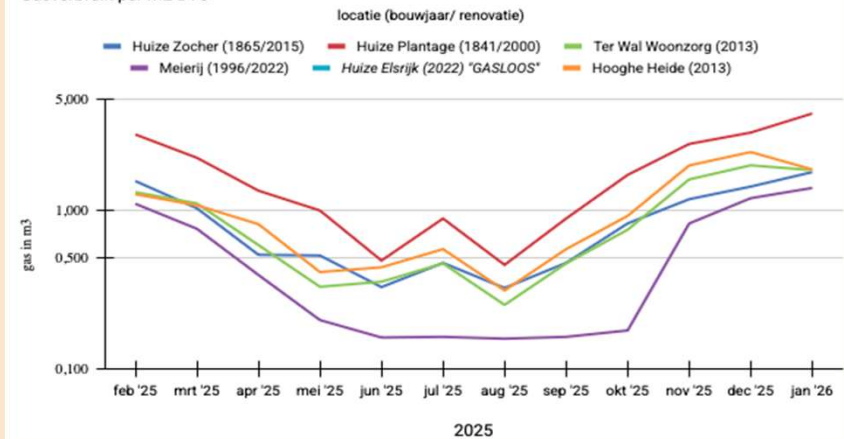
Resultaten ervaringsmeting 2025



Stroomverbruik per m2 BVO



Gasverbruik per m2 BVO



Vragen ervaringsmeting Generiek Kompas

Vragen	Gemiddeld cijfer
Heeft u het idee dat de zorgverleners naar u luisteren ?	7,6
Kunt u met uw vragen terecht bij de zorgverleners ?	7,9
Weten de zorgverleners wat uw situatie is ?	7,5
Helpen de zorgverleners u om met uw situatie om te gaan ?	7,4
Wordt de zorg samen met u, uw naasten en de zorgverleners afgesproken ?	7,8
Houden de zorgverleners zich aan de gemaakte afspraken ?	7,7
Past de zorg bij de manier waarop u wilt leven ?	7,3
Motiveren de zorgverleners u om zoveel mogelijk zelf te (blijven) doen ?	7,2
Heeft u vertrouwen in de kennis en ervaring van de zorgverleners ?	7,1
Houden de zorgverleners in de gaten hoe het met u gaat?	7,6
In hoeverre zou u deze zorgaanbieder aanbevelen bij andere mensen in dezelfde situatie?	7,4
Voelt u zich, als mantelzorger/ naaste, gehoord door de zorgverlening?	7,4
Hoe waarschijnlijk is het dat u ons bedrijf/product/dienst zou aanbevelen?	7,5
Zijn er afspraken gemaakt over uw rol als mantelzorger/ naaste in de zorg voor uw naaste?	6,9

Zorgen bij De Meierij

Het tweede operationele proces binnen onze woonzorgvoorziening is **zorgen**. Dit zijn alle handelingen die te maken hebben met de dagelijkse zorg. De stappen die hierin worden doorlopen, worden hieronder weergegeven en waar nodig verder ondersteund met toelichting.

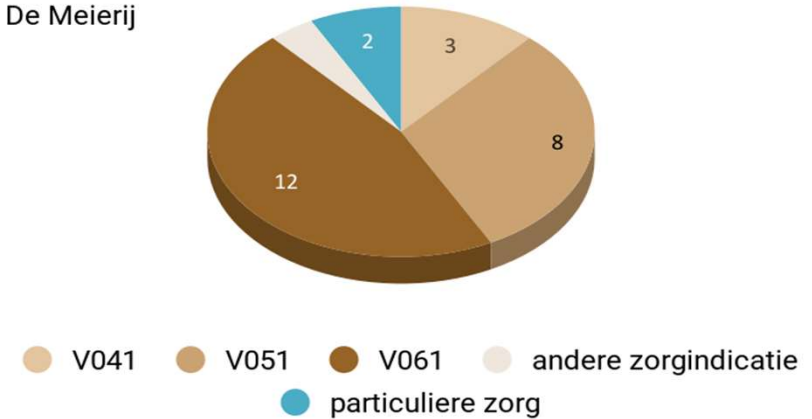


Terugblik 2025

De bewonerspopulatie is divers. Een groot deel van de bewoner heeft een WLZ-indicatie. In de woonzorgvoorziening wonen mensen met een cognitieve problematiek en met somatische beperkingen. Een aantal bewoners heeft (nog) geen zorgindicatie.

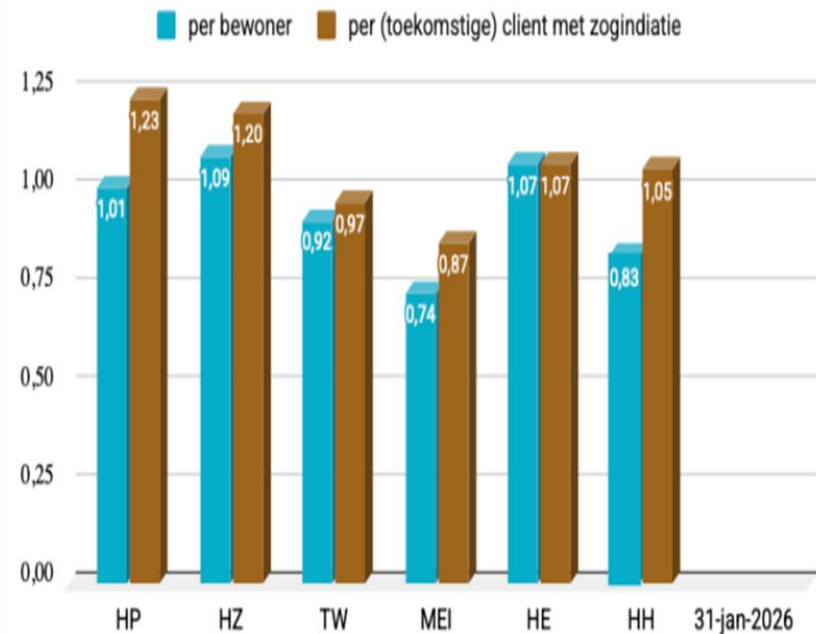
De voornemens uit het kwaliteitsplan 2025 zijn uitgevoerd. Iedere bewoner beschikt over een actueel en ondertekend Zorg- en leefplan op basis van de 4 leefdomeinen. Dit plan wordt door de contactverzorgende in samenspraak met de bewoner en contactpersoon opgesteld. We werken in het zorgplan met doelen en acties. In 2026 zullen hier ook audits op plaatsvinden door eigen verpleegkundige en aan de hand daarvan evt scholing gegeven aan degene die dat nodig blijken te hebben.

Zorgmix
De Meierij



Gemiddelde inzet in fte

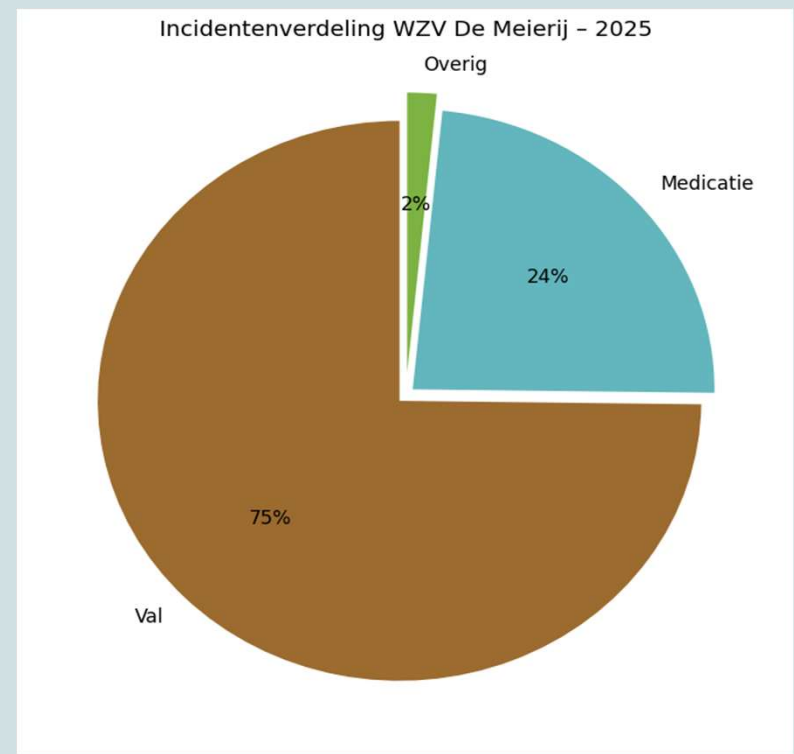
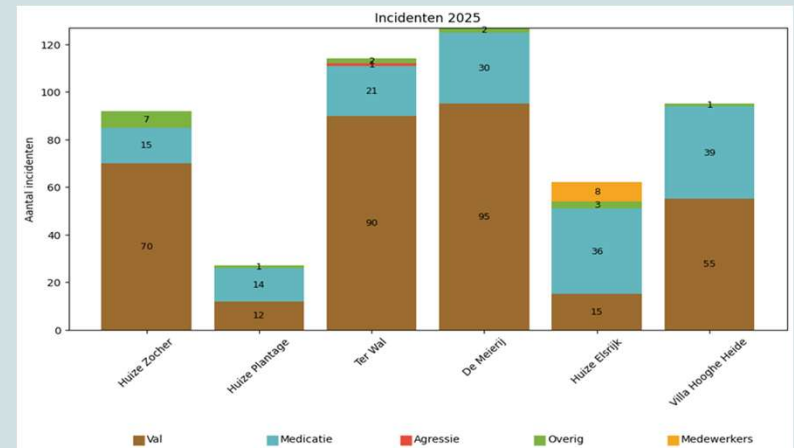
Werkuren teams incl. managers en inhuur laatste kalendermaand



We hebben ingezet (kwaliteitsplan '25) op de continueren van de meldcultuur. In 2025 werden in totaal 127 meldingen gedaan van incidenten. In 2024 waren er dit 117. Het merendeel van de incidenten heeft te maken met vallen of medicatie. Alle incidenten worden per gebeurtenis besproken om te onderzoeken of dit voorkomen had kunnen of dat er andere interventies ingezet dienen te worden.

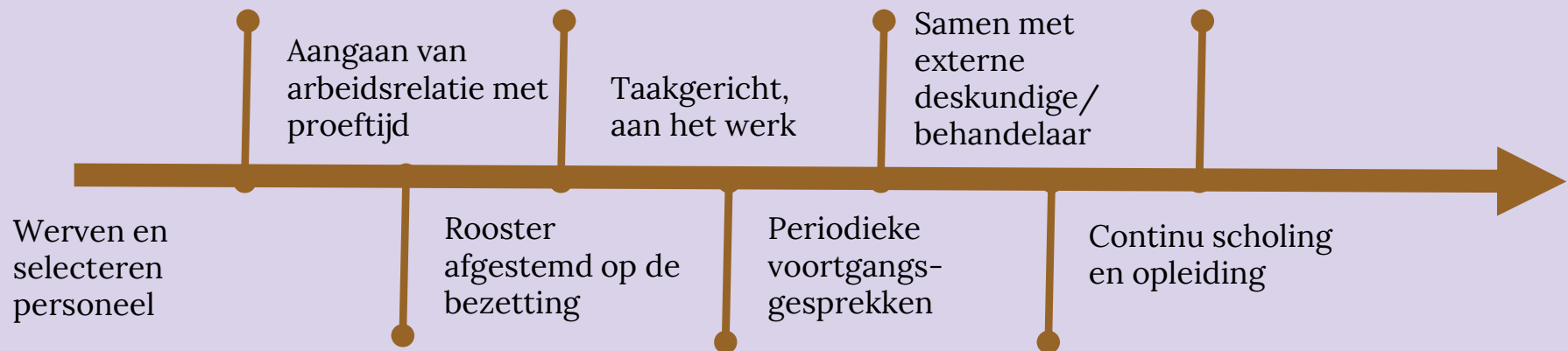
Vooruitblik ambities 2026 “samen zorgen”

- structureel, bij evaluatie zorgplan, uitspreken en vastleggen van verwachtingen met bewoner/naasten
- extra aandacht blijven houden voor de PDCA-cyclus (“plan, do, check & act”). Auditeren
- zorgmedewerkers beheersen de vaardigheid klinisch redeneren.
- continueren en borgen samenwerking met vrijwilligers en alle andere disciplines
- dossiervorming volgens PDCA techniek
- terugbrengen aantal MIC meldingen en verbeterpunten jaarverslag 2025 implementeren.
- om kwaliteit van zorg hoog te houden, wordt het systematisch uitvoeren van interne audits aan de hand van de ISO 9001 voortgezet in 2026.



Werken bij De Meierij

Het derde en laatste operationele proces binnen onze woonzorgvoorziening is **werken**. Dit zijn alle bezigheden die te maken hebben met het werk. De stappen die hierin worden doorlopen, worden hieronder weergegeven en waar nodig verder ondersteunt met toelichting.



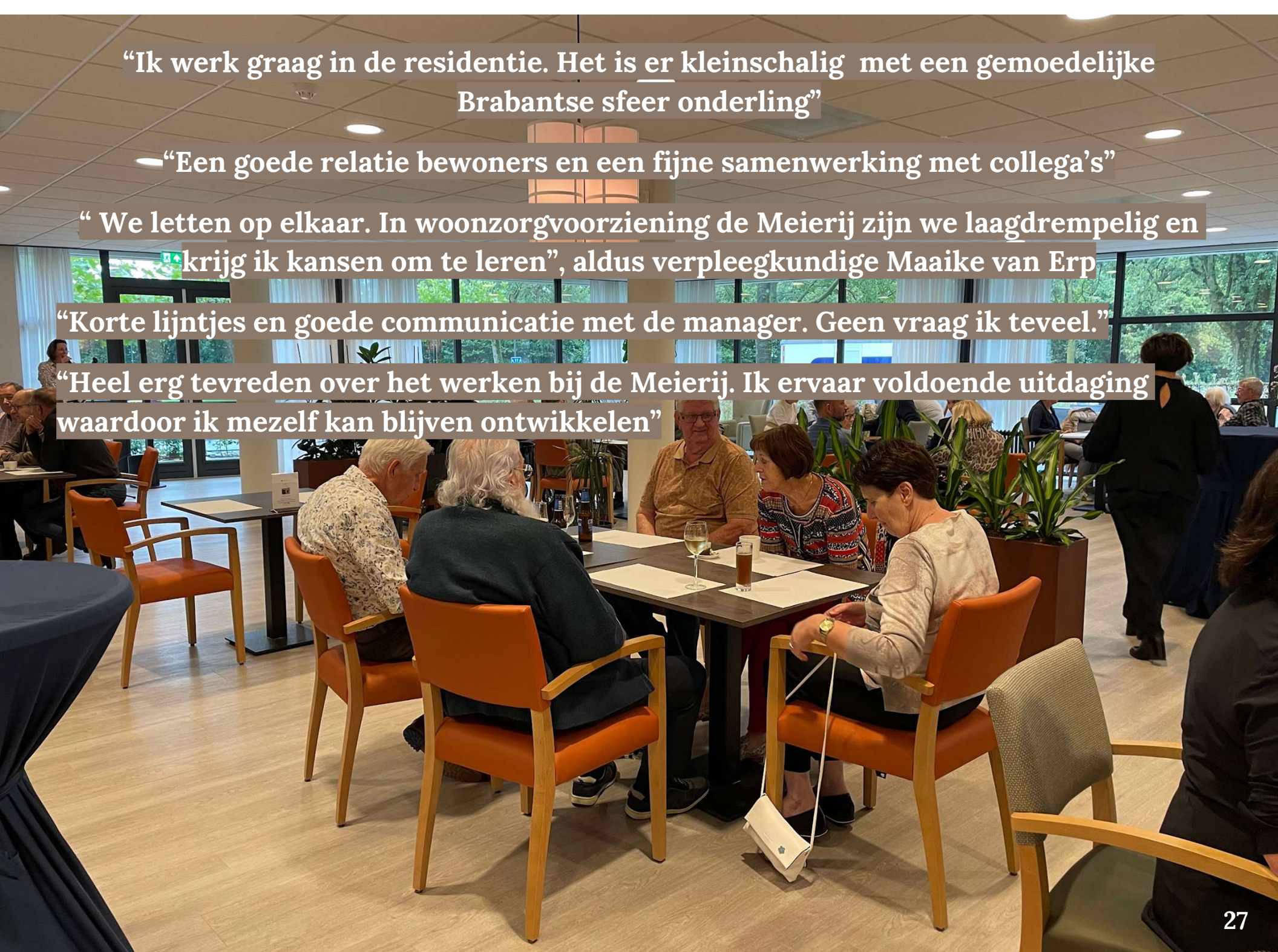
“Ik werk graag in de residentie. Het is er kleinschalig met een gemoedelijke Brabantse sfeer onderling”

— “Een goede relatie bewoners en een fijne samenwerking met collega’s”

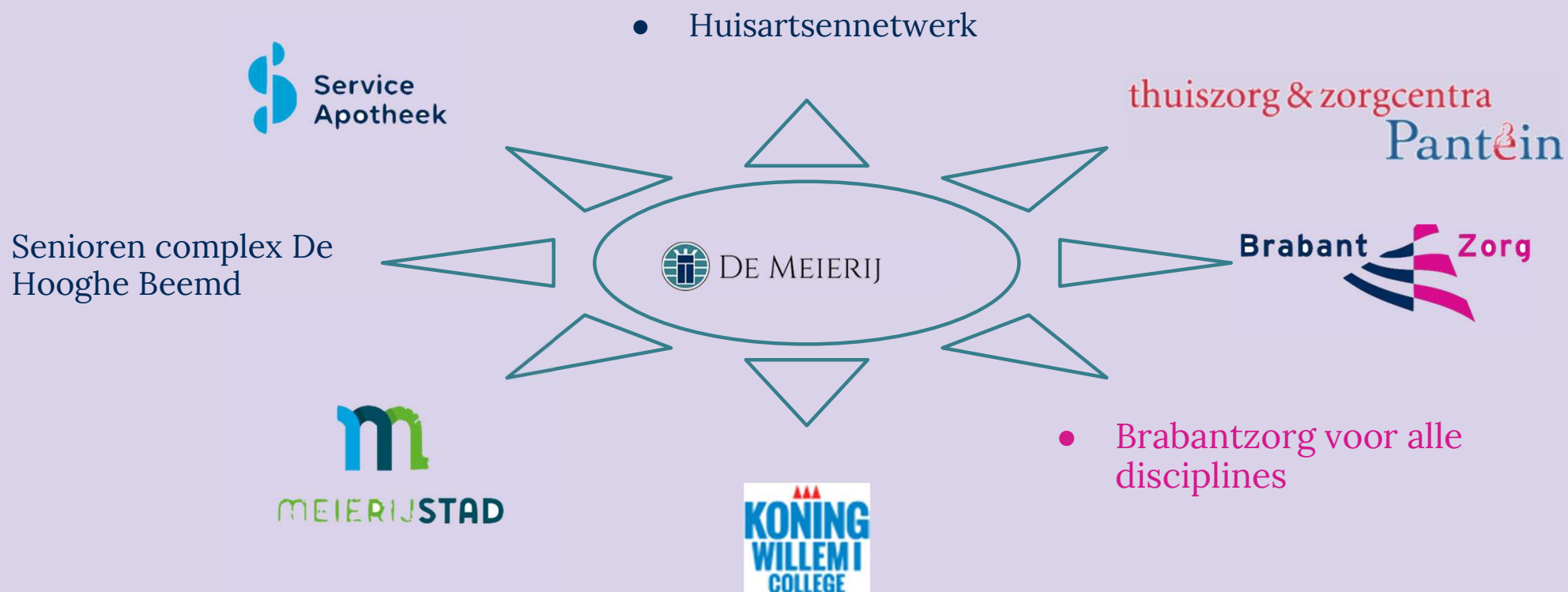
“ We letten op elkaar. In woonzorgvoorziening de Meierij zijn we laagdrempelig en krijg ik kansen om te leren”, aldus verpleegkundige Maaïke van Erp

“Korte lijntjes en goede communicatie met de manager. Geen vraag ik teveel.”

“Heel erg tevreden over het werken bij de Meierij. Ik ervaar voldoende uitdaging waardoor ik mezelf kan blijven ontwikkelen”



Samenwerking externe deskundigen



Contacten zijn laagdrempelig en met de partners is periodiek overleg. Samenwerking is cruciaal om de kwaliteit van zorg te borgen.

Terugblik 2025.

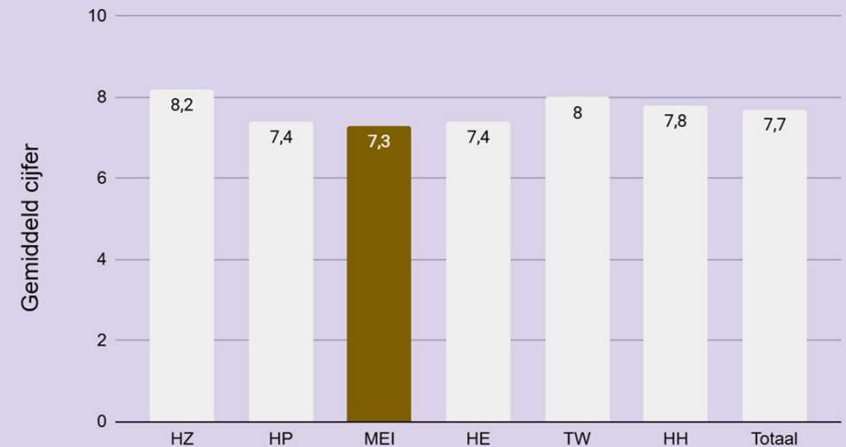
De voornemens uit het kwaliteitsplan 2025 zijn opgestart. December 2025 zijn onze medewerkers geënquêteerd. Hieruit blijkt dat de aanspreekcultuur, het voelen van eigenaarschap, niet in hokjes denken, aandacht, elkaar feedback geven en afspraken tot betere samenwerking aandacht behoeft. Het voelen van eigenaarschap.

Vooruitblik ambities 2026 “samen werken”

Boeien, binden en belonen door in te zetten op:

- scholing voorbehouden handelingen en klinische lessen op vraag
- terugdringen ziekteverzuim
- creëren/continueren sterkere band/verbinding binnen het team
- Voelen van eigenaarschap
- werven van (zorg-)medewerkers
- Nog verder verminderen van aantal inhuurkrachten

Gemiddelde score ervaringsmeter medewerkers 2025



Contracturen per week
De Meierij

