



Kwaliteitsbeeld

2025

Inleiding	3
2. Missie en visie	5
2. Terugblik 2025.....	6
3. Bouwstenen.....	7
3.1 Wat is belangrijk voor mensen met een zorgvraag en diens naasten	7
3.2 Samenwerking met (welzijns-)organisaties.....	9
3.3 Het werk organiseren: de medewerker	9
3.4 Leren en ontwikkelen.....	10
4. Totstandkoming kwaliteitsbeeld.....	11
5. Perspectief naar volgend jaar	12

Inleiding

Voor u ligt het Kwaliteitsbeeld 2025.

In dit verslag blikken wij terug op een jaar van bouwen, leren en versterken. We staan stil bij wat is bereikt, benoemen wat nog ontwikkeling vraagt en richten de blik vooruit op het jaar waarin we verder bouwen aan een stevig fundament.

Met de opening van Huize Alenvelt (onderdeel van Zavier) in oktober 2024 dragen wij bij aan passende en toekomstbestendige zorg voor ouderen die zelfstandig willen blijven wonen. Kwaliteit van zorg, professioneel handelen en oprechte gastvrijheid vormen daarbij de kern van ons denken en doen.

In de periode tot 1 september 2025 lag de nadruk op het verder opbouwen en ontwikkelen van de locatie. Door wisselingen in de leiding was het echter lastiger om continuïteit te realiseren in de verdere ontwikkeling van een stabiel team. In deze periode is er wel een belangrijke basis gelegd voor de locatie. De kwaliteit van zorg en welzijn voldeed aan de geldende normen, al zagen wij tegelijkertijd mogelijkheden om deze nog verder te versterken richting de ambities die wij als organisatie nastreven.

Met de komst van vaste zorgondernemers per 1 september 2025 kan op deze basis verder worden gebouwd aan stabiliteit, zowel binnen het team als in de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van zorg en welzijn.





Vanaf hun start hebben de zorgondernemers zich gericht op het uitdragen van hun visie op zorgverlening. Deze visie is actief gedeeld met nieuwe bewoners, hun families en het aanwezige team. Daarbij is voortgebouwd op de basis die eerder binnen de locatie is gelegd.

Er is veel aandacht besteed aan het verder versterken van onderling vertrouwen tussen bewoners, hun familieleden en de medewerkers. Tegelijkertijd is gewerkt aan het verder structureren en optimaliseren van de interne organisatie en administratie.

Deze inspanning werpen inmiddels hun vruchten af. De reputatie van Huize Alenvelt laat een positieve ontwikkeling zien en het vertrouwen in de locatie groeit. In vier maanden tijd is het aantal bewoners toegenomen van 16 naar het maximale aantal van 28.

Dit kwaliteitsbeeld laat zien waar wij staan, waar wij van leren en hoe wij met vertrouwen en ambitie vooruitkijken.

Esther Schuitemaker & Herma Frölich
zorgondernemers

1. Missie en visie

Missie

Huize Alenvelt verbindt wonen, zorg en gemeenschap tot een warme leefomgeving, waar iedereen zich gezien en gesteund voelt en waar bewoners zo veel mogelijk de regie houden over hun eigen leven.

Visie

Franchisegever Zavier streeft naar een samenleving waarin ouderen kunnen wonen in kleinschalige, vertrouwde omgevingen, die ingebed zijn in de wijk, in nauwe samenwerking met de gemeenschap en gericht zijn op levenskwaliteit en betekenis, in plaats van zorg alleen.

Wij als zorgondernemers van Huize Alenvelt delen deze visie. Met passie en ondernemerschap willen wij bijdragen aan mensgerichte zorg, in verbinding met de lokale gemeenschap.

Zo creëren we een duurzaam, warm en leefbaar netwerk, waarin ieder mens zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt.

Kernwaarden

Mensgericht

Het welzijn van de bewoner staat centraal. We zien en respecteren ieder individu. In onze zorg staan persoonlijke aandacht, respect en oprechte betrokkenheid centraal.

Verbinding

We zijn onderdeel van de buurt (of wijk) en bouwen bruggen tussen bewoners, familie, vrijwilligers en professionals. Samen maken we de zorg betekenisvol.

Vitaal

We stimuleren een actief leven, eigen regie en positieve gezondheid in iedere levensfase, zowel voor onze bewoners als voor onze medewerkers.

Kleinschalig & dichtbij

We geloven dat echte aandacht en nabijheid alleen kunnen ontstaan in een overzichtelijke, huiselijke omgeving waar mensen elkaar kennen.

Ondernemend

Onze bevolgen medewerkers brengen met initiatief, hart en vakmanschap onze visie in de praktijk.

2. Terugblik 2025

Voor Huize Alenvelt was 2025 een belangrijk leerjaar.

De interne audit gaf ons niet alleen inzicht in de mate waarin processen en afspraken worden nageleefd, maar ook in waar ruimte ligt voor verdere ontwikkeling. De uitkomsten zijn in openheid besproken en de verbeterpunten zijn vertaald naar concrete acties.

Een belangrijk moment van reflectie was het geplande bezoek van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) in juli 2025. De inspectie voerde een uitgebreid onderzoek uit en concludeerde dat Huize Alenvelt op alle beoordeelde onderdelen ‘voldoet’ of ‘voldoet grotendeels’. De aandachtspunten uit het inspectierapport zijn benut om het kader verder te versterken en scherper te positioneren.

Daarnaast is door Perspekt de eerste externe audit voorbereid en uitgevoerd. Het positieve oordeel en het verkrijgen van het keurmerk PREZO bevestigen dat de ingezette koers op kwaliteit en veiligheid de juiste is. Tegelijkertijd zijn de ontwikkelpunten uit de audit omarmd als kansen om verder te groeien. Deze zijn vastgelegd in het verbeterregister en vormen input voor de continue verbetercyclus en het kwaliteitsjaarplan van de locatie. In november 2026 volgt de tussentijdse audit.

Huize Alenvelt bevindt zich in een zorglandschap dat volop in beweging is om antwoord te geven op de zorgvraag van morgen. De ouderenzorg bevindt zich in een transitiefase. Demografische ontwikkelingen zoals vergrijzing, toenemende eenzaamheid en stijgende zorgkosten leiden tot maatschappelijke en financiële druk. Tegelijkertijd dwingen beleidskeuzes ouderen om langer zelfstandig thuis te wonen, waardoor de zorgzwaarte in geclusterde woonvormen toeneemt. Dit alles vindt plaats in een markt die gekenmerkt wordt door structurele personeelsschaarste.

Daar tegenover staan belangrijke kansen. Kansen zijn:

- ouderen blijven steeds vitaler;
- technologische innovaties (waaronder kunstmatige intelligentie) ontwikkelen zich razendsnel;
- er ontstaat een breed maatschappelijk bewustzijn over het belang van eigen regie, sociale netwerken en samenwerking in de wijk.

Door Huize Alenvelt lokaal te verankeren en ons nadrukkelijk te verbinden met de wijk, versterken wij de integratie tussen bewoners en buurtbewoners. Wij zetten in op re-ablement, het activeren van sociale netwerken, een verschuiving van ‘huis naar buurthuis’ en het toepassen van het gedachtegoed van positieve gezondheid.

Daarnaast sluiten wij aan bij lokale initiatieven en zetten wij technologie en AI in waar dit waarde toevoegt.

Zo creëren wij een toekomstbestendig zorgmodel, dat aansluit bij maatschappelijke veranderingen en dat ouderen ondersteunt in het behouden van kwaliteit van leven.

In 2026 zal Huize Alenvelt verder bouwen op deze fundamenten, waarbij het kwaliteitsplan voor zorg en welzijn als richtlijn en kader zal dienen.

3. Bouwstenen

3.1 Wat is belangrijk voor mensen met een zorgvraag en diens naasten

In 2025 heeft Huize Alenvelt waardevolle inzichten verkregen in wat bewoners en hun naasten belangrijk vinden.

In Huize Alenvelt leven we samen, met 28 bewoners. Iedere bewoner heeft al een heel leven achter de rug en brengt een unieke persoonlijkheid mee. En samen geven we kleur, smaak en sfeer aan ons huis.

In de gezamenlijke woonkamer ontbijten, lunchen en dineren wij met z'n allen. Verse maaltijden worden met zorg bereid door onze koks. Gasten zijn natuurlijk altijd van harte welkom om aan te schuiven.

Onze gastvrouwen zijn altijd in de woonkamer aanwezig ... voor een praatje, een kopje koffie, een spelletje ... en om bewoners te helpen waar nodig.

In de woonkamer bereiden we (samen) het eten voor, kijken we samen televisie, maken bewoners een puzzel en/of lezen de krant of de leesportefeuille.

Bewoners worden gestimuleerd om mee te doen aan activiteiten die georganiseerd worden, zoals:

- bewegen
- koken
- knutselen
- tekenen
- schilderen
- wandelen
- boodschappen doen
- zingen
- etcetera

Maar ... niets moet, alles mag!

Wij roosteren ons team ruim in, zodat alle disciplines kunnen “onthaasten” in hun werk. Aandacht begint al bij de ADL-zorg. Door medewerkers ruim de tijd te geven om hun werk te kunnen doen, is er ruimte voor de individuele wensen van bewoners. Wij leren onze bewoners graag zo goed mogelijk kennen. Dan kunnen wij onze zorg en aandacht echt afstemmen op hún wensen.

Ons zorgteam is gespecialiseerd in de klinische kant van lichamelijke beperkingen en geheugenverlies. We vinden het belangrijk om aandacht te hebben voor de emotionele reis van het hart, die onze bewoners en hun families doormaken.

Wij begeleiden hen liefdevol bij het proces van beetje bij beetje afscheid moeten nemen. Afscheid van de personen die ze waren, van wat ze allemaal wílden en kónden, van hun vertrouwde leven en gewoontes ... en van de toekomst die ze voor ogen hadden. Dat is eigenlijk een rouwproces, maar dan terwijl iemand nog leeft.

Het stimuleren van de zelfredzaamheid en het respecteren van hun eigen regie vinden wij belangrijk. Hoe langer mensen zelf blijven doen wat ze nog kunnen, hoe beter dat is voor hun gezondheid en welzijn. Een ‘open deuren beleid’ maakt daar deel van uit. Vanzelfsprekend doen we er (binnen de richtlijnen van de Wet Zorg & Dwang) wel alles aan om de veiligheid van onze bewoners te garanderen.

Wij nemen graag de zorg over van de (vaak uitgeputte) mantelzorgers, die dan met een gerust hart weer hun eigen leven kunnen gaan oppakken en daardoor gezellig bij hun naaste op bezoek kunnen komen.

Wij zijn als zorgondernemers regelmatig op de werkvloer te vinden en stellen ons toegankelijk op. Zo houden wij dagelijks voeling met wat er leeft, zowel onder bewoners als de zorgmedewerkers. Klachten worden eigenlijk altijd direct opgepakt en zo snel mogelijk opgelost.

Tijdens de Bewoners-Familie Bijeenkomsten, die ieder kwartaal worden georganiseerd, wordt periodiek de tevredenheid gemeten. De suggesties ter verbetering van de zorg worden (zo mogelijk) dankbaar opgevolgd. Daarnaast blijken deze bijeenkomsten uitgelezen momenten voor lotgenotencontact en bevorderen zij de betrokkenheid van familieleden bij het reilen en zeilen van Huize Alenvelt.

Vanwege het grote verloop van medewerkers en het toenemende aantal bewoners, hebben wij alle verbeteringen ten aanzien van de kwaliteit van zorg en welzijn in kaart gebracht en werken wij aan (continue) kwaliteitsverbetering door concrete punten op te pakken.

3.2 Samenwerking met (welzijns-)organisaties

Goede zorg is het resultaat van nauwe samenwerking tussen verschillende partijen en disciplines. Wij investeren dan ook in duurzame en intensieve samenwerkingsverbanden met een breed netwerk van externe (zorg- en welzijns) partners.

- Er is een fijne samenwerking tot stand gebracht met De Rijnhoven. Hebben wij een bepaald specialisme niet in huis, dan “kopen wij die voor onze bewoners in”. Voorbeelden hiervan zijn een specialist ouderenzorg, een verpleegkundige achterwacht, een psycholoog, een wondzorgverpleegkundige, een ergotherapeut en een fysiotherapeut.
- Wij investeren in een constructieve samenwerking met de lokale huisartsen. Dit is best een uitdaging, vooral omdat hun werkdruk erg hoog is. Maar regelmatig voeren wij patiëntbesprekingen met huisartsen. Daarnaast komen twee huisartsenpraktijken wekelijks naar Huize Alenvelt om hun patiënten te bezoeken.
- Om de efficiency te bevorderen zijn al onze bewoners ondergebracht bij één lokale apotheek.
- De samenwerking met de lokale casemanagers dementie (onze verwijzers van een indicatie VV05) is uitstekend te noemen. Zij weten ons inmiddels te vinden als zij op zoek zijn naar een fijne woonzorg-plek voor één van hun cliënten.
- Een pastoraal medewerker komt maandelijks groeps- en individuele gesprekken voeren met onze bewoners over levensvraagstukken.
- Ook voor klussen in en om ons huis werken wij bij voorkeur samen met lokale leveranciers, bijvoorbeeld op het gebied van glasbewassing, tuinonderhoud, e.d.
- Brood en kaas worden wekelijks geleverd door de lokale bakker en kaasspecialist.

Door alle bovengenoemde samenwerkingen verstevigen wij onze positie als zorgaanbieder in Vleuten.

3.3 Het werk organiseren: de medewerker

Personeelsbeleid is onze grootste uitdaging. Medewerkers zijn de kern van onze organisatie en maken het verschil voor onze bewoners, iedere dag weer. Tegelijkertijd is personele schaarste in de zorg een feit, terwijl wij gebonden zijn aan de CAO VVT. Alle zorgaanbieders vissen in dezelfde vijver. Wij hebben VIG-ers nodig voor onze (24-uurs) verantwoordelijke diensten, maar zij zijn tegenwoordig ook in de ziekenhuizen van harte welkom.

In 2025 hebben wij veel gebruik moeten maken van invalkrachten, die duurder zijn dan eigen personeel. Voor onze bewoners (zeker de mensen met dementie) is het heel onrustig om iedere dag andere gezichten op de werkvloer te zien. Dat is niet wat wij willen, dus wij blijven ons inspannen om een deskundig en betrokken team van vaste medewerkers samen te stellen.

De afgelopen periode, waarin er minder continuïteit in de leiding was, heeft invloed gehad op de teamdynamiek. Dit kwam onder andere tot uiting in een verhoogd ziekteverzuim en personele wisselingen. Met de huidige leiding wordt gericht gewerkt aan stabiliteit, teamontwikkeling en een sterke samenwerking. Het vertrouwen binnen het team ontwikkelt zich hierin positief.

Er is een medewerker tevredenheidsonderzoek geweest vanuit Zavier in 2025. Vanuit dit onderzoek hebben we 5 focuspunten opgesteld:

- de ontwikkeling van onze medewerkers is prioriteit;
- we checken regelmatig hoe teamleden zich in hun werk voelen;
- organisatie van de werkdruk;
- waardering voor de medewerkers zichtbaar maken;
- mentorschap door ervaren medewerkers inzetten.

Deze focuspunten gaan ons helpen om de punten uit het onderzoek te verbeteren. Deze punten zijn opgenomen in het verbeter register.

Om de kwaliteit van zorg op niveau te krijgen en te houden, staan het komende jaar op onze prioriteitenlijst:

- vaststellen van “bevoegd en bekwaam”;
- inventariseren van persoonlijke ontwikkelwensen;
- deskundigheidsbevordering via e-learnings om bevoegd- en bekwaamheden van medewerkers per functieniveau te kunnen borgen;
- analyse en opvolging van zorg- en welzijnsrapportages;
- analyse en opvolging van MIC-meldingen.

3.4 Leren en ontwikkelen

Bij Huize Alenvelt staat continu leren en verbeteren centraal in de wijze waarop de zorg wordt georganiseerd. Het borgen van kwaliteit is geen statisch eindpunt, maar een doorlopend proces waarin voortdurend wordt gereflecteerd, geleerd en bijgestuurd op basis van ervaringen, nieuwe inzichten en veranderende omstandigheden.

Waar vlak na de start werd gekozen om iedere belangstellende bewoner zo snel mogelijk in te huizen, kijken we inmiddels naar de beste verdeling van de totale zorgzwaarte en hanteren we exclusiecriteria voor zorgvragen die wij niet goed aan kunnen. Wij nemen zo nodig afscheid van medewerkers, die zich niet kunnen conformeren aan onze visie op zorg. Daarnaast huren we uitsluitend invalkrachten in, die hun deskundigheid en klantvriendelijkheid inmiddels hebben bewezen.

De kwaliteit van zorg, het welzijn van bewoners en de tevredenheid van medewerkers worden periodiek getoetst via interne en externe audits. Audits, evaluaties en praktijkervaringen worden structureel benut om zorg en welzijn te verbeteren.

Hoewel het een aanzienlijke investering vergt, ziet Huize Alenvelt wel degelijk het strategische belang in van de zorgtechnologie en domotica die door franchisegever Zavier zijn ingekocht; deze ondersteunen de zelfredzaamheid, veiligheid en kwaliteit van leven van onze bewoners.

4. Totstandkoming kwaliteitsbeeld

Voor het opstellen van het kwaliteitsbeeld 2025 zijn meerdere informatiebronnen benut.

- De uitkomsten van de interne audit.
- De externe audit.
- Bezoekverslag van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) .
- De uitkomsten van het cliënten tevredenheidsonderzoek .
- De uitkomsten van het medewerker tevredenheidsonderzoek.

Bovenstaande bronnen bieden gezamenlijk inzicht in:

- de kwaliteit van zorg;
- het welzijn van bewoners;
- de mate waarin wordt voldaan aan geldende wet- en regelgeving.

Begin 2026 heeft een evaluatiemoment plaatsgevonden met Zavier en de kwaliteitsfunctionaris. Tijdens deze evaluatie is gezamenlijk gereflecteerd op:

- de gestelde doelen;
- het gehanteerde proces;
- opgedane ervaringen.

De uitkomsten van deze reflectie zijn meegenomen in het kwaliteitsbeeld en vormen input voor verdere verbeteracties.

De centrale Cliëntenraad is actief betrokken geweest bij zowel de audits als het bezoek van de IGJ. De Cliëntenraad heeft dit kwaliteitsbeeld gelezen. De inbreng en reflecties van de cliëntenraad zijn meegenomen in de verdere duiding en vaststelling van het kwaliteitsbeeld.

5. Perspectief naar volgend jaar

Huize Alenvelt zal de processen en werkwijzen die inmiddels zijn ontwikkeld verder blijven verstevigen.

Dit doen wij door de PCDA-cyclus te volgen:

- blijvende aandacht voor zorgvuldige implementatie;
- structurele toetsing;
- cyclische aanpak van leren, verbeteren en borgen.

Voor bewoners betekent dit, dat:

- zij erop kunnen rekenen, dat zij nu en in de toekomst kwalitatief hoogwaardige en liefdevolle zorg en ondersteuning ontvangen;
- er zorg wordt geboden door gekwalificeerde medewerkers met een vertrouwd gezicht;
- zij in een kleinschalige woonomgeving verblijven waar zij zich gehoord en gezien voelen en waar zij onderdeel blijven van de maatschappij, waaronder de buurt en de wijk waarin zij wonen.

Publicatie en contact

Dit kwaliteitsbeeld is openbaar beschikbaar via onze website: www.huizealenvelt.nl.
Voor vragen of meer informatie kunt u contact opnemen via info@huizealenvelt.nl.