

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Nova Zorgboerderij B.V. (793)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Nova Zorg en Welzijn (793)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	---
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	3
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	4
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	5
2.3 Algemene conclusies	6
3 Deelnemers en medewerkers	7
3.1 Deelnemers	9
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	9
3.3 Personeel	9
3.4 Stagiairs	10
3.5 Vrijwilligers	10
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	11
4 Scholing en ontwikkeling	11
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	12
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	12
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	13
5 Terugkoppeling van deelnemers	13
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	14
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	14
5.3 Inspraakmomenten	15
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	15
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	15
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	16
6 Meldingen en incidenten	17
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	18
6.2 Medicatie	18
6.3 Agressie	18
6.4 Ongewenste intimiteiten	18
6.5 Strafbare handelingen	18

6.6 Klachten	19
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	19
7 Acties	19
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	20
8 Doelstellingen	20
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	21
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	21
8.3 Plan van aanpak	21
Overzicht van bijlagen	21
Actielijst	23

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Nova Zorgboerderij B.V.

Registratienummer: 793

Rijndijk 2, 6911 KA Pannerden

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 56796528

Website: <http://www.novazorgenwelzijn.nl>

Locatiegegevens

De volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

Nova Zorg en Welzijn

Registratienummer: 793

Rijndijk 2, 6911 KA Pannerden

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Oost-Gelderland

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Voorwoord van de zorgboerderij.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

De doelstellingen voor 2025 waren als volgt geformuleerd:

- Financieel gezond houden van Nova
- Werkdruk van medewerkers bewaken
- Vrijwilligerswerk blijven versterken
- Verdere ontwikkeling van het PB-schap
- Viering 20-jarig bestaan van Nova zorg en welzijn

Om financieel gezond te blijven is er continu aandacht voor de deelnemersbezetting. Het is door persoonlijke aandacht gelukt om de bezettingsgraad stabiel te houden. Aan de inkomstenkant is er sprake van een marktconforme indexering, zowel bij de WMO als bij de WLZ. Punt van zorg is het aanhoudend afschalen van geïndiceerde zorg vanuit de WMO. De inkomsten vanuit de WMO lopen derhalve wat terug. Daarentegen zijn de inkomsten vanuit de WLZ afgelopen jaar licht gestegen. Per saldo is er toereikende omzet gegenereerd die de kosten dekt.

De werkdruk van de medewerkers heeft aandacht gekregen in 2025 door vanuit de flexibele schil op een aantal momenten extra bezetting aan een groep toe te kennen voor een specifieke (zorg)taak. Deze momenten hebben de medewerkers ruimte gegeven om met rust en aandacht te kunnen werken aan het uitwerken van de evaluaties, de zorgplannen en andere (extra) taken. In de verschillende werkoverleggen is de werkdruk onderwerp van gesprek geweest. Dit heeft gelegenheid geboden om samen te brainstormen hoe hiermee om te gaan.

Om vrijwilligers te (blijven) binden aan Nova is er binnen de organisatie veel aandacht voor vrijwilligerswerk. Het is belangrijk dat vrijwilligers zich gehoord en gewaardeerd voelen. Dit wordt gedaan door in gesprek te blijven, individueel en/of tijdens overlegmomenten. Ook worden er trainingen aangeboden. Afgelopen jaar was dat deel twee van de training: "GOED omgaan met dementie". Vrijwilligers worden daarnaast o.a. betrokken bij vieringen, worden uitgenodigd voor een vrijwilligersuitje en krijgen aandacht met de dag van de vrijwilliger. Vrijwilligers verrichten bij Nova op veel plekken waardevol werk.

Voor de ontwikkeling van de persoonlijk begeleiders bij Nova (PB-schap) is aandacht geweest in de functioneringsgesprekken, de overleggen en door mogelijkheden voor scholing te bieden en te realiseren. Daarnaast zijn er binnen de organisatie richtlijnen opgesteld voor het schrijven van een zorgplan. Deze richtlijnen bieden de begeleiders handvatten om de kwaliteit van zorg die bij Nova wordt geboden concreet en zichtbaar te maken in het zorgplan dat wordt opgesteld voor een deelnemer.

Alle begeleiders hebben deelgenomen aan twee deskundigheidsbevorderingen. In februari is er van elkaar geleerd, doordat twee begeleiders hun expertise hebben gedeeld over een ziektebeeld. In oktober heeft MEE een beleef training gegeven waarin NAH centraal heeft gestaan. Tevens hebben veel begeleiders dit jaar individueel deelgenomen aan een passende scholing. Zo zijn er begeleiders naar een creatieve beurs geweest, hebben andere zich nogmaals verdiept in de ontwikkelde SPEELS-methode en zijn er diverse cursussen vanuit de zorgboerenacademie gevolgd.

2025 was in meerdere opzichten een bijzonder jaar voor Nova, we vierden namelijk op grootse wijze het 20-jarig bestaan. Eind 2024 is een werkgroep aan de slag gegaan met de voorbereidingen en dat leidde tot een mooi evenement, passend bij de doelgroep, op 9 september. Op het erf van Nova werd een "Boerenkermis" gerealiseerd d.m.v. een grote tent met een zanger, een straatgoochelaar, kermisattracties en allerlei andere (spel)activiteiten, verschillende foodtrucks, een klompendansgroep, lachspiegels en een jubileumattentie voor de deelnemers. Het was een bijzondere dag met deelnemers, vrijwilligers, stagiaires en medewerkers. Een dag om niet te vergeten.

Voor alle vrijwilligers en medewerkers was er op 5 september een groot feest, in het kader van het jubileum, met partner op een andere locatie, waar in groepen een pubquiz werd gespeeld en een lekker buffet werd gepresenteerd. Een zeer geslaagde avond.

Aanvullend op het in 2024 vernieuwde zorgplan is een werkgroep zorgplan aan de slag gegaan met het verder integreren van de kernwaarden in de zorgplannen. Er is o.a. gekeken hoe we de kernwaarden kunnen vertalen naar doelen in de verschillende aandachtsgebieden: actuele begeleidingsbehoeften, dagstructuur, sociale contacten en zelfredzaamheid. Deze uitkomsten zijn gedeeld, besproken en geëvalueerd in het algemeen overleg.

Nova maakt onderdeel uit van het netwerk Liemoso. Liemoso zet zich in om ouder wordende inwoners van de Liemers te ondersteunen met goede voorzieningen en zorg. Zodat zij ondanks veranderingen en uitdagingen, hun leven zo goed mogelijk kunnen voortzetten en zelf kunnen bepalen hoe hun oude dag eruitziet. In 2025 zijn er tijdens de bijeenkomsten diverse ontwikkelingen met elkaar uitgewisseld en is er een start gemaakt met het organiseren van een netwerkbijsameling om Liemoso, gezamenlijk, nog beter op de kaart te zetten in de Liemers.

Graag blijft Nova zichtbaar voor de (toekomstige) deelnemer en diens mantelzorger, contactpersoon of verwijzer. In 2025 is er weer een open dag in mei georganiseerd. Een dag waarop Nova is open gesteld om onszelf en de verschillende ruimten te laten zien en over allerlei zaken informatie te verstrekken.

De nieuwsbrief van Nova is afgelopen jaar drie keer uitgegeven en gepubliceerd op de website. Deelnemers, vrijwilligers, stagiaires en medewerkers kunnen daarin lezen over allerlei informatieve en gezellige items die actueel zijn bij Nova. Bij de laatste nieuwsbrief van het jaar is een extra flyer uitgegeven met een terugblik op het feest ter ere van het 20-jarig jubileum.

Ook is vanuit Nova aandacht geweest voor de dag van de mantelzorger, de deelnemers hebben de mogelijkheid gekregen om een attentie mee naar huis te nemen en aan hun mantelzorger te schenken.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Het afgelopen jaar is er wederom aandacht besteed aan de kernwaarden. In de nieuwsbrieven in het voorjaar en in de zomer zijn de laatste kernwaarden verder toegelicht. In een algemeen overleg is het werken met de kernwaarden geëvalueerd. Daaruit bleek dat de werkwijze om in de gehele groep a.d.h.v. bepaalde vragen de kernwaarden te bespreken niet voor iedereen werkt. Veel dezelfde deelnemers gaven de antwoorden. Een aantal deelnemers vonden het wel prima en hadden geen aanvullingen. Er is daarom besloten om de kernwaarden op andere momenten bespreekbaar te maken. De afspraak is gemaakt om de kernwaarden op te nemen in het aan te passen evaluatieformulier, op die manier hoor je tijdens die gesprekken de mening van die deelnemer. In een klein gezelschap is het mogelijk makkelijker en voelt het meer vertrouwd om de eigen mening uit te spreken. Aandacht voor de kernwaarden gaat om bewustwording en het initiatief is aan de begeleider om de kernwaarden naast de evaluaties bespreekbaar te maken.

In 2025 is in navolging op het aanpassen van de intake en het zorgplan, het evaluatieformulier geëvalueerd en aangepast. In het evaluatieformulier is nu ook de risico inventarisatie verankerd en komt de beleving van de kernwaarden bij Nova duidelijk terug. Iedere evaluatie komen deze zaken nu aan de orde wat bijdraagt aan een betere kwaliteit van het evaluatiegesprek en de daaruit voortvloeiende afspraken en aandachtspunten. Deze dienen weer als input voor het zorgplan, waardoor de kwaliteitscirkel Plan-Do-Check-Act doorlopen wordt.

De richtlijnen voor het begeleiden van stagiairs bij Nova zijn herzien. Het leren in de beroepspraktijk is voor Nova van waarde. Nova biedt een omgeving waarin stagiaires leren over Nova; het zorgen en begeleiden binnen onze dagbesteding, maar ook over samenwerken, verantwoordelijkheid en persoonlijke ontwikkeling. Een eenduidige begeleiding van stagiaires door de medewerkers heeft als doel hen te ondersteunen in hun professionele en persoonlijke groei.

De deskundigheidsbevorderingen die tweejaarlijks plaatsvinden dragen bij aan de kwaliteit van kennis en begeleiding door de medewerker. Kennis die medewerkers bij Nova in huis hebben over bepaalde onderwerpen worden gedeeld met de andere medewerkers tijdens zo'n avond, zo leren we van en met elkaar. De eerste avond in het voorjaar werd verzorgd door eigen medewerkers en ging over Autisme Spectrum Stoornis (ASS) en 'Niet-aangeboren hersenletsel (NAH)'. In het najaar was er een verdiepende training over 'Niet-aangeboren hersenletsel (NAH)' verzorgd door een trainer van MEE. Die training gaf kennis over het herkennen van en omgaan met mensen met NAH en was helpend om de ander beter te begrijpen en de communicatie soepeler te laten verlopen. Tevens was er die avond een ervaringsdeskundige aanwezig, waar de medewerkers mee in gesprek zijn gegaan.

De uitbreiding met een ouderengroep op woensdag en de uitbreiding van het aantal deelnemers op drie dagen bij Actief eind 2024 heeft geleid tot een wisselend aantal deelnemers. De boerderijgroep op woensdag zat in 2025 tegen het maximale aan, door uitstroom, doorstroom en instroom was het deelnemersaantal op de groep actief wat verschillend. Over het algemeen geldt voor alle ouderengroepen dat er aandacht moet blijven voor nieuwe instroom om een goede bezetting te blijven houden.

Nova werkt nauw samen met een breed netwerk van professionals. Zij worden benaderd (of zij benaderen de PB-er van Nova) voor overleg en advies. Dit gezamenlijk optrekken gebeurt zowel op individueel deelnemersniveau als op groepsniveau (bespreken van een bepaald ziektebeeld of omgang met een bepaalde doelgroep). Professionals die met regelmaat bij Nova aanschuiven zijn casemanagers dementie/ouderenzorg en ambulante begeleiders. Er is tevens een ouderengeneeskundige van Liemerij aan Nova verbonden.

Nova neemt deel aan het netwerk Liemosa, zowel aan de werkgroepen als aan de platformbijeenkomsten/stuurgroep. In 2025 zijn er tijdens de bijeenkomsten diverse ontwikkelingen met elkaar uitgewisseld en is er een start gemaakt met het organiseren van een netwerkbijeenkomst om Liemosa, gezamenlijk, nog beter op de kaart te zetten in de Liemers.

Het afgelopen jaar is op het erf van de boerderij een kippenresort gebouwd, zodat de kippen te allen tijde (overdekt) buiten kunnen lopen. Er heeft een opening plaats gevonden met de deelnemers en de bouwer van het kippenresort.

Het afgelopen jaar is er daarnaast geïnvesteerd in het wagenpark, er zijn een aantal andere bussen aangeschaft.

2.3 Algemene conclusies

De doelen die voor 2025 waren bepaald hebben invulling gekregen zoals beschreven in 3.1 en 3.2. Er zijn doelen die blijvend aandacht vragen ook in 2026.

De financiering vanuit de WMO en WLZ is een kritische factor om financieel gezond te blijven. Vanuit de WMO is een trend zichtbaar, al sinds 2024, dat geïndiceerde zorg wordt afgeschaald en zelfs steeds vaker uitgesteld wordt. Dit heeft geleid tot een lichte afname van de inkomsten afkomstig uit de WMO. Daarentegen is het aandeel afkomstig uit de WLZ gestegen.

Om financieel gezond te blijven is Nova scherp op de factoren waar ze zelf enige invloed op kan uitoefenen. Een voorbeeld daarvan is het ontwikkelen van richtlijnen voor verzuim van deelnemers, waarbij er gecommuniceerd wordt met deelnemers en/of hun mantelzorgers of contactpersoon over hun deelnamepatroon. Dit geeft meer verbondenheid van de deelnemers met Nova en leidt tot betere resultaten wat deelnamepatroon betreft. Een win-win situatie.

Wat betreft de werkdruk voor medewerkers is er in 2025 gewerkt met een ruimere flexibele werkschil. Dit heeft invloed gehad op het verlagen van de werkdruk.

Het vrijwilligerswerk versterken is een blijvend punt van aandacht. Bij Nova is de aandacht voor vrijwilligers op meerdere momenten per jaar goed verankerd.

De gewenste werkwijze voor het geven van werkbegeleiding aan stagiaires binnen Nova is aangepast en gedeeld, zodat werknemers er op een eenduidige manier mee kunnen werken om zo de stagiaire een goed stage-, leerklimaat te kunnen bieden.

Met het ontwikkelen van de zorgdossiers is in 2025 een goede stap gezet door het meer integreren van de persoonlijke risico-inventarisatie en de begeleidingsbehoeften in het intake formulier en het zorgplan.

In 2025 is het evaluatieformulier aangepast en zijn o.a. de persoonlijke risico-inventarisatie en de kernwaarden opgenomen. Dit maakt de kwaliteitscyclus rond, het zorgt voor verdere verdieping en professionaliteit, waarbij de persoonlijke risico-inventarisatie en de kernwaarden blijvend onder de aandacht zijn. Dat geldt ook voor de aandacht voor de kernwaarden als doelen in het zorgplan. Dit heeft aan het einde van 2025 meer vorm gekregen en zal in 2026 nog verder worden uitgerold.

Aandacht voor de kwaliteit bij Nova en het kwaliteitssysteem geeft inzicht en duidelijkheid over het verlopen van de processen in de organisatie. Processen worden waar nodig of wenselijk bespreekbaar gemaakt in de verschillende werkoverleggen, aangepast en geïmplementeerd. Door met de kwaliteitscyclus bezig te zijn wordt er gewerkt aan verdere professionalisering.

In gesprek blijven met de deelnemers, vrijwilligers, medewerkers en de cliëntenraad vinden we belangrijk, evenals participeren in netwerken met de ketenpartners en verwijzers. Dat zorgt voor goede samenwerking, ontwikkeling en zo versterken we elkaar.

In de eerste helft van 2025 heeft Nova aanbesteed voor de WMO Sociaal Domein Achterhoek op de producten begeleiding. Nova voldoet aan de inschrijvingsvereisten en gunningscriteria en heeft de aanbesteding gegund gekregen. Nova kan hierdoor dagbesteding voor deelnemers uit de gemeente Montferland voortzetten.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Bij Nova wordt gewerkt met een doelgroep in de leeftijd van 18 t/m 95 jaar. De deelnemers hebben diverse beperkingen, namelijk GGZ (psychische beperkingen), VG (verstandelijke beperkingen) of V&V (geheugenproblemen en lichamelijke problemen).

Doelgroep	Aantal deelnemers			
	1-1-2025	Instroom	Uitstroom	31-12-2025
VG	7	0	1	6
GGZ	62	11	9	64
V&V	120	54	61	113
Totaal	189	65	71	183

De redenen dat deelnemers stoppen zijn wisselend, een aantal deelnemers is gestopt omdat ze zijn opgenomen in een verzorgingshuis. Er zijn helaas mensen overleden. Soms zijn deelnemers toe aan een andere ontwikkelstap in hun leven, waarin Nova hen ondersteunt of is dagbesteding om een andere reden niet meer passend. Nova biedt dagbesteding op twee locaties waar verschillende groepen gehuisvest zijn. Nova biedt groepszorg, waarbij wordt gekeken naar de wens van de deelnemer en afgestemd in welke groep hij/zij het beste past. Het is ook mogelijk om op meerdere groepen ingedeeld te worden op verschillende dagen.

Deelnemers worden gefinancierd door de WLZ, WMO of PGB. De groepen Actief, Proathuis en Uit en Thuis bieden dagbesteding specifiek gericht op deelnemers met geheugenproblemen. De groepen Zorgboerderij, Atelier en de Houtwerkplaats zijn gemengde groepen waar naast deelnemers met geheugenproblemen / dementie ook deelnemers met een verstandelijke en/of psychiatrische beperking gebruik kunnen maken van een daginvulling.

De vraag naar dagbesteding voor ouderen met dementie nam in 2024 toe, daarom is er in 2024 één dag in de week op de zorgboerderij een extra ouderengroep gestart. Deze doelgroep heeft daarmee meer ruimte gekregen binnen onze dagbesteding. Dat zorgt voor een snellere interne doorstroming en meer ruimte voor potentieel nieuwe deelnemers. In 2025 is er sprake van een lichte afname van de groep V&V. Als er sprake is van een doorzettende trend, zal er een aanpassing in het aanbod dienen plaats te vinden.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Het afgelopen jaar is de groep V&V (geheugenproblemen en lichamelijke problemen) met zeven deelnemers gedaald, van 120 naar 113 deelnemers. In de groep deelnemers uit de GGZ (psychische beperkingen) zit juist een kleine stijging van 62 naar 64 deelnemers op 31 december 2025. Bij deelnemers met een VG (verstandelijke beperking) is het aantal met één afgenomen, van 7 naar 6 deelnemers.

De toename van de interesse voor de ouderengroepen (uitbreiding deelname en start) heeft eind 2024 geleid tot een extra ouderengroep één dag in de week op de Zorgboerderij. Daarnaast is er door aanvullende inzet van een medewerker bij de groep Actief de mogelijkheid gecreëerd om het aantal deelnemers op drie dagen uit te breiden. Afgelopen jaar laat een wisselende bezetting zien (net niet volledige groepsbezetting op momenten), dat betekent dat we aandacht moeten blijven houden op de instroom, doorstroom intern en uitstroom.

Het aantal deelnemers in de GGZ groep is in 2025 heel licht toegenomen, toch blijft het een groep die aandacht vraagt m.b.t. daadwerkelijke deelname. Ze hebben een plaats toegewezen gekregen, maar de opkomst kan bij een aantal flink wisselen. Door meer communicatie en afstemming met de deelnemer en zijn netwerk door de persoonlijk begeleider probeert Nova daar continue meer grip op te krijgen.

Over het geheel genomen is er in 2025 een kleine daling van 6 deelnemers t.o.v. het jaar ervoor.

3.3 Personeel

De volgende wijzigingen met betrekking tot het personeel zijn van toepassing op 2025:

Het team van Nova is qua omvang stabiel gebleven. Gedurende het jaar zijn er 2 medewerkers weggegaan; een reguliere begeleider en één oproepkracht. Er zijn 2 nieuwe begeleiders de organisatie komen versterken, waarvan één op oproepbasis.

De flexibele schil van Nova bestaat uit oproepkrachten en vaste medewerkers die inzetbaar zijn voor extra uren. In 2025 is de flexibele schil toereikend gebleken om verlof en ziekte op te kunnen vangen.

Net als voorgaande jaren is er in 2025 aandacht geweest voor het optimaliseren van de personele bezetting op de locaties. In de praktijk betekende dit dat medewerkers in sommige gevallen naar een andere groep/locatie zijn gegaan, of op andere dagen zijn gaan werken. De uitgangspunten bij deze verschuivingen waren: medewerkers zoveel mogelijk inzetten op basis van hun kennis en ervaring; zoveel mogelijk rekening houdend met de individuele wensen van de medewerker, een medewerker maximaal werkzaam op 2 locaties (m.u.v. de medewerkers uit de flexibele schil; bij flexibele inzet); maximaal 3 verschillende medewerkers per locatie (maximaal 3 verschillende gezichten voor de deelnemers). Ook is er in 2025 kritisch gekeken naar de verdeling van de parttime-dagen. Dit heeft voor diverse medewerkers geresulteerd in een meer aaneengeregen werkblok. Door deze kleine aanpassing zijn er minder momenten van overdracht nodig; dit wordt door de medewerkers als rustig en plezierig ervaren. Een mooie verbetering.

Alle medewerkers hebben een functioneringsgesprek gehad. In de bijlage is het format functioneringsgesprek 2025 bijgevoegd. De vragenlijst wordt uitgereikt aan alle medewerkers, dient ter voorbereiding op het functioneringsgesprek en biedt de mogelijkheid om over uiteenlopende onderwerpen in gesprek te gaan. Naast het jaarlijkse functioneringsgesprek, is er tussentijds ruimte voor een luisterend oor of persoonlijk (ontwikkel)gesprek. Daarnaast staan er jaarlijks een aantal formele en informele team-activiteiten op de agenda. De sfeer in het team wordt als ontspannen en prettig omschreven. Er zijn geen wijzigingen voor Nova voortgekomen uit de persoonlijke gesprekken en team-activiteiten.

Voor medewerkers is er een nieuwe VOG aangevraagd als dit aan de orde was.

Bijlagen

- Format functioneringsgesprek 2025

3.4 Stagiairs

Nova heeft door de verschillende mogelijkheden, deelnemers en groepen, veel te bieden aan beroepskrachten in opleiding. Onze medewerkers ondersteunen hen in professionele en persoonlijke groei en helpen bij het ontwikkelen van praktische vaardigheden in een veilige en stimulerende omgeving. De benodigde structuur en richtlijnen hiervoor zijn dit jaar verder ontwikkeld.

Nova biedt stageplaatsen aan studenten van opleidingen op het gebied van maatschappelijke zorg en sociaal werk op MBO 3 en 4 niveau en sociale studies aan het HBO eerste en tweedejaars.

In het jaar 2025 zijn bij Nova dertien stagiaires van diverse opleidingen in Doetinchem, Arnhem, Nijmegen en Ede actief geweest.

- 1 stagiaire volgde de opleiding Maatschappelijke Zorg, MBO niveau 3
- 6 stagiaires volgden Maatschappelijke Zorg, persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen, MBO niveau 4
- 1 stagiaire volgde de opleiding Maatschappelijke Zorg en Groen, MBO niveau 4
- 4 stagiaires volgden de opleiding Sociaal Werk, MBO niveau 4
- 1 stagiaire volgde de opleiding Social Work, HBO

Acht stagiaires hebben hun stageperiode met succes afgerond en twee hebben hun stage om persoonlijke redenen vroegtijdig gestopt. In 2026 zullen de overige drie stagiaires hun stage afronden.

Voor de meeste stagiaires gold een stageduur van een schooljaar. De student is primair verantwoordelijk voor zijn/haar eigen leerproces. De plaatsing en begeleiding van de stagiaires wordt georganiseerd door een stagebegeleider die de contacten met de opleiding, docenten en de stagiaires onderhoudt. In de praktijk worden stagiaires begeleid door de begeleiders van de groep. De stagiaires maken kennis met de doelgroepen en draaien mee in de dagelijkse activiteiten. In tweewekelijkse begeleidingsgesprekken met de stagebegeleider worden de schoolopdrachten besproken en de ontwikkeling gevolgd.

Het contact met docenten van de opleidingsinstellingen is er bij de start en/of tussentijds en ter afsluiting geweest.

3.5 Vrijwilligers

Nova wordt bij veel verschillende werkzaamheden en activiteiten bijgestaan door vrijwilligers. Een aantal vrijwilligers ondersteunt de begeleiding bij de dagelijkse invulling op de groep. Ze helpen onder andere met koken, doen een boodschap met deelnemers, bieden een extra luisterend oor of ondersteunen bij (schoonmaak)klussen. Een ander deel werkt als chauffeur personenvervoer. De chauffeurs zijn verantwoordelijk voor het halen en brengen van de deelnemers naar Nova. Hiervoor heeft Nova zelf een aantal bussen ter beschikking.

Eind 2025 telde Nova 50 vrijwilligers.

Veel vrijwilligers blijven langere tijd aan Nova verbonden. Soms is er een verschuiving, bijvoorbeeld doordat er een betaalde baan gevonden wordt. Het aantal uren dat de vrijwilligers aanwezig zijn is verschillend en ligt ook aan de wens en mogelijkheden van de persoon in kwestie. Een aantal vrijwilligers heeft te maken met het niet direct kunnen vinden van een betaalde baan (bijvoorbeeld door een afstand tot de arbeidsmarkt), een ander is gepensioneerd en wil graag blijven bijdragen aan de maatschappij. Daarnaast zijn er ook een aantal vrijwilligers die niet (betaald) kunnen werken vanwege een lichte beperking of aandoening.

Voor alle vrijwilligers wordt een VOG aangevraagd en zo nodig vernieuwd.

De coördinatie van de vrijwilligers is ondergebracht bij de leidinggevende dagbesteding. In 2025 is er met alle vrijwilligers een evaluatiegesprek gehouden. De informatie en feedback van de vrijwilligers uit deze gesprekken, is gebruikt om o.a. routes in het vervoer te optimaliseren en het aanbod van activiteiten tijdens de dagbesteding te verbreden.

3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers

Ook in 2025 is het gelukt om het verlof en ziekteverzuim van medewerkers en vrijwilligers op te vangen met het stabiele en ervaren team van medewerkers. Net als voorgaande jaren is er aandacht geweest voor het optimaliseren van de personele bezetting op de locaties. Een aantal medewerkers zijn naar een andere groep/locatie gegaan of zijn op andere dagen gaan werken. Doordat er in 2025 kritisch is gekeken naar de verdeling van de parttime-dagen zijn er voor diverse medewerkers meer aaneengeregen werkblokken ontstaan. Door deze kleine aanpassing zijn er minder momenten van overdracht nodig. Dit wordt door de medewerkers als rustig en plezierig ervaren en is daarmee een mooie verbetering.

Het hele jaar door heeft Nova weer stageplekken kunnen bieden aan studenten van het MBO (niveau 3 en 4) en HBO.

Nova heeft een grote groep vrijwilligers aan zich verbonden die heel betrokken zijn. Door de ondersteuning van vrijwilligers is het mogelijk om vele, diverse extra activiteiten aan te bieden. Tevens leveren de vrijwilligers een belangrijke bijdrage aan het vervoer van de deelnemers.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

De opleidingsdoelen zijn in 2025 behaald. Nova blijft het van belang vinden om via opleidingen, trainingen en dergelijke te werken aan de professionaliteit van de medewerker(s) op individueel en op groepsniveau.

De jaarlijkse BHV (herhalings)training inclusief AED training is door alle medewerkers positief afgerond. Deze training werd voorafgegaan door een individuele E-learning. Bijna alle medewerkers hebben een herhaling gehad. Eén nieuwe medewerker heeft de scholing volledig gevolgd en heeft een e-learning met een examen moeten afsluiten, alvorens aan te kunnen sluiten bij de herhaling.

Voor het gehele team zijn er twee thema bijeenkomsten t.b.v. deskundigheidsbevordering georganiseerd. Dat zijn:

- In februari 2025 was er een deskundigheidsbevordering, door eigen collega's over ASS (Autisme spectrum stoornis) en Niet Aangeboren Hersenletsel (NAH).
- In oktober is er een verdiepende training geweest over 'Niet-aangeboren hersenletsel (NAH)', verzorgd door MEE. (MEE is expertisepartner bij leven met een beperking en biedt relevante dienstverlening in het kader van niet-zichtbare beperkingen). Deze kennis over het herkennen van en omgaan met mensen met NAH heeft als doel om de ander beter te begrijpen en de communicatie soepeler te laten verlopen. De training was inspirerend, omdat medewerkers door oefeningen zelf konden ervaren hoe het zou kunnen voelen om NAH te hebben. Dit draagt bij aan meer inzicht en begrip voor deelnemers met NAH.

Er zijn van de zorgboerenacademie verschillende cursussen gevolgd, de toegankelijkheid van deze manier van kennis vergaren is helpend bij het behouden en vergroten van de vakkennis. De zorgkwaliteit (persoonlijk begeleiding) wordt zo blijvend ontwikkeld. In 2025 is de cursus over psychiatrische ziektebeelden door diverse medewerkers gevolgd, is er verdieping gezocht d.m.v. de cursus over het schrijven van zorgplannen en is er een dag bijgewoond in het kader van motiverende gespreksvoering.

Er is ook verdieping gezocht wat betreft het activiteiten aanbod d.m.v. het bezoeken van een creatieve beurs en het ophalen van kennis bij een collega bedrijf m.b.t. een lasersnijder.

Er zijn in november twee medewerkers naar het "Zeg ja en beweefestival" geweest. Dit was een inspirerende dag met een gevarieerd programma van workshops, lezingen en activiteiten voor iedereen die in de zorg werkt.

In 2024 is een medewerker gestart met de opleiding Persoonlijk Begeleider maatschappelijke zorg niveau 4. De BBL opleiding heeft gedurende 2025 plaatsgevonden en wordt bij Nova afgerond in 2026.

Voor de vrijwilligers is het vervolg van de scholing "Omgaan met dementie" aangeboden, dat heeft hen meer handvatten gegeven om deelnemers met dementie te begeleiden.

De kernwaarden zijn in meer werkprocessen geïntegreerd door verschillende werkgroepen. Tijdens het algemeen overleg zijn er voorstellen gedaan en besproken die hebben geleid tot aanpassing van het tweejaarlijkse evaluatieformulier. Deze aanpassingen zijn ondersteunend aan het maken van het zorgplan voor de deelnemer.

Het is in 2025 niet gelukt om een tweede medewerker op te leiden wat betreft de meldcode huiselijk geweld. Aangezien het wel van belang is om dit aspect goed te borgen binnen de organisatie zullen alle medewerkers in 2026 twee keer per jaar, tijdens het algemeen overleg, d.m.v. quizvragen op dit onderwerp worden geattendeerd en geschoold.

In 2026 staat het volgen van cursussen en bijeenkomsten ten behoeve van kwaliteitsbevordering weer op de agenda, deze worden actief aangeboden op individueel en groepsniveau om te blijven werken aan het behouden en vergaren van meer kennis en vaardigheden.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

De volgende opleidingsdoelen zijn gesteld voor het komende jaar:

- Jaarlijkse BHV (herhalings-)training inclusief AED training.
- Organiseren van twee thema bijeenkomsten t.b.v. deskundigheidsbevordering.
- De Academie voor de landbouwzorg actief blijven inzetten ten behoeve van het bevorderen van professionaliteit en kwaliteit, daarvoor wordt in de planning van 2026 opnieuw ruimte gemaakt.
- Zorgkwaliteit (persoonlijk begeleiderschap) blijven ontwikkelen.
- Medewerkers twee keer per jaar attenderen op en bijscholen m.b.t. de meldcode huiselijk geweld.
- Aandacht voor scholing om het activiteiten aanbod bij Nova verder te verbreden en verdiepen.
- Opleiden 2e medewerker betreft meldcode huiselijk geweld.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

De medewerkers zijn in 2025 actief betrokken bij scholing en deskundigheidsbevordering bij Nova. Daarnaast is er deelgenomen aan andere trainingen, cursussen en platformbijeenkomsten. Nova vindt het van belang om het komende jaar opnieuw ruimte te creëren, zodat medewerkers zichzelf kunnen gaan verdiepen in cursussen van de zorgboerenacademie en/of andere scholingsmogelijkheden.

In het functioneringsgesprek aan het einde van het jaar is met iedere medewerker besproken wat in 2025 gedaan is om de vakkenkennis op peil te houden, hoe dat ervaren is en wat de medewerker in 2026 op zou willen pakken. Er is op individueel niveau vooruitgekeken naar de mogelijkheden in 2026.

Ook zal er in 2026 weer aandacht zijn voor scholing van de vrijwilligers d.m.v. een beleeftraining van MEE over diverse ziektebeelden: licht verstandelijke beperking, NAH en autisme.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Bij Nova vinden de evaluatie-gesprekken jaarlijks twee keer plaats. In 2025 zijn er gesprekken gevoerd op locatie bij Nova met de deelnemer, een contactpersoon / mantelzorger en de persoonlijk begeleider van Nova. Bij een aantal deelnemers is er ook een professional bij het gesprek betrokken geweest die in de thuissituatie de deelnemer ondersteunt. Er hebben ook telefonische evaluaties plaatsgevonden op verzoek en voorkeur van een deelnemer en/of mantelzorger.

Er is in 2025 gewerkt met een werkgroep aan het verder ontwikkelen van het evaluatieformulier. Er zijn een aantal aanpassingen gedaan waaronder het duidelijker terug laten komen van de risico-inventarisatie en de beleving van de kernwaarden bij Nova. Het aangepaste evaluatieformulier is begin oktober gepresenteerd en besproken in het algemeen overleg. Het is daarna met wat kleine aanvullingen in gebruik genomen. De eerste ervaringen zijn goed.

De gestelde begeleidingsdoelen sluiten over het algemeen aan. Binnen de organisatie wordt er opgemerkt dat de aanpassingen op de begeleidingsdoelen op de ouderengroepen vaak op accent niveau zijn. Dat heeft meestal te maken met de achteruitgang in fysieke of mentale gezondheid. Bij de begeleidingsdoelen op groepen waar (jong) volwassenen komen zie je meer diversiteit in en doelen gericht op ontwikkeling. De invloed van de mentale en fysieke gezondheid is bij deze groep een bepalende factor en kan zorgen dat doelen tussentijds moeten worden bijgesteld.

Tijdens het evaluatiegesprek wordt met de deelnemer o.a. besproken hoe het met hen gaat, hoe ze het bij Nova vinden, wat ze van de begeleiding en de gemaakte afspraken vinden en wordt afgesproken wat hij/zij wil gaan leren of ondernemen in de komende periode. Hierna maakt de begeleider een zorgplan dat wordt besproken met en ondertekend door de deelnemer en/of diens contactpersoon/mantelzorger. In de periode na het gesprek wordt er gericht op de doelen gerapporteerd. Tijdens het evaluatiegesprek wordt naast het bespreken van het algeheel welbevinden ook besproken of er wijziging van de dagdelen nodig/gewenst zijn. Bij een deel van de deelnemers, bijvoorbeeld bij de doelgroep ouderen, is het ontlasten van de thuissituatie een belangrijk bijkomend doel. Tijdens de evaluatiegesprekken komt veel naar voren dat het voor partners en/of andere naasten van essentieel belang is dat er aan de dagbesteding bij Nova deelgenomen kan worden. Dat ondersteunt de naasten, ze kunnen als het ware even op adem komen en hun zorg voor dat moment wat meer (proberen) los te laten. Soms is een deelnemer erg gespannen voor een evaluatiegesprek en levert het veel stress op. Passend bij de wens van de deelnemer wordt er dan voor gekozen om bijvoorbeeld een deelnemer kort bij het gesprek te laten aansluiten of op andere momenten tijdens deelname korte gesprekjes aan te gaan over hoe het gaat. Naast de reguliere evaluaties kan er een extra evaluatie ingepland worden als er sprake is van veranderde omstandigheden, bijvoorbeeld sterke achteruitgang. Zijn er urgente situaties m.b.t. de deelnemer, dan wordt er meteen aan de bel getrokken. Als de situatie hierom vraagt worden er direct maatregelen getroffen.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

De deelnemers zijn over het algemeen tevreden over de activiteiten en werkzaamheden passend bij hun mogelijkheden. De wensen en mogelijkheden worden vertaald naar het zorgplan. Het is mooi dat de kernwaarden in dit proces meer zijn geïntegreerd, aangezien deze kernwaarden onderwerpen raken die er toe doen binnen de dagbesteding.

Mantelzorgers van deelnemers aan de ouderengroepen worden aan het einde van de dag, door een berichtje op de telefoon, op de hoogte gebracht van de ondernomen activiteiten. Dit wordt erg gewaardeerd en als meerwaarde gezien door de mantelzorgers. Het geeft aanknopingspunten voor het gesprek thuis. Veel evaluaties vinden plaats bij Nova op de locatie van de desbetreffende groep. Dit wordt als erg prettig ervaren, omdat het tijdens een gesprek, als begeleider, beter mogelijk is om te volgen wat er verbaal en non-verbaal gebeurt. Dat geeft meer inzicht en zorgt vaak voor meer verbondenheid. Het zorgplan en de evaluatie is een cyclus, waarbij de besproken punten weer meegenomen worden in de nieuwe periode en verwerkt worden in het zorgplan.

Er wordt bij Nova gewerkt met het systeem Nedap "start met Ons". In dit systeem wordt er aangegeven wanneer een zorgplan verloopt en dat de volgende evaluatie dient plaats te vinden. In de praktijk wordt deze signalering door de begeleiders gevolgd. Ook is hiervoor aandacht tijdens de werkoverleggen d.m.v. een actueel overzicht m.b.t. de status van de zorgdossiers die door de leidinggevende van de dagbesteding wordt gemaakt.

De conclusies vragen geen aanpassing van de bijbehorende processen.

5.3 Inspraakmomenten

Nova heeft een cliëntenraad. In 2025 hebben zij vergaderd op 20 januari, 7 april, 21 juli en 20 november.

Voorafgaand aan de cliëntenraadsvergaderingen wordt er door de voorzitter een agenda opgemaakt. De leidinggevende van de dagbesteding zit bij de vergaderingen om de organisatie te vertegenwoordigen en te notuleren. De samenstelling van de cliëntenraad is in 2025 gelijk gebleven.

Het afgelopen jaar zijn er verschillende onderwerpen aangedragen en besproken. De uitkomsten van het klanttevredenheidsonderzoek en verbeteringen in de ruimtes en voorzieningen zijn weer onderwerp van gesprek geweest. Het advies van de cliëntenraad is meegenomen in de besluitvorming, toegevoegd aan de verbeterprocessen en er zijn daadwerkelijk aanpassingen uit voortgekomen, zoals het meer op de kaart zetten van het schoonmaken van de bussen. Er is meegedacht en gewerkt aan het klanttevredenheidsonderzoek door, opnieuw, vanuit de cliëntenraad hulp te bieden aan deelnemers bij het invullen van de vragenlijst.

Ook is er weer veel aandacht besteed aan het bekendmaken van de cliëntenraad en de leden. Elke groep heeft een lid in de cliëntenraad, alleen de oudste groep (Proathuis) niet. Daarnaast zitten er twee mantelzorgers in de cliëntenraad. Mondeling informeren en communiceren zij met de deelnemers van hun eigen groepen over de inspraakmomenten. De cliëntenraad vult ook vast een onderdeel in de nieuwsbrief in met hetgeen er op dat moment speelt. Daarnaast is de cliëntenraad zichtbaar geweest op de open dag met een eigen informatiestand.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

De cliëntenraad heeft het afgelopen jaar over verschillende onderwerpen inspraak gehad en advies geleverd. Zij hebben zich opnieuw gefocust op onderwerpen die deelnemers aangaan en kritische vragen gesteld of opmerkingen geplaatst. Er is een prettige en open communicatie tussen de cliëntenraad en Nova. Veelal wordt er de volgende vergadering direct een terugkoppeling gegeven op de vragen die zijn gesteld.

Het blijft ook komend jaar belangrijk om de cliëntenraad op verschillende momenten onder de aandacht te brengen bij alle deelnemers van Nova, door o.a. het item in de nieuwsbrief en de informatiestand op de open dag. Het is immers van belang dat alle deelnemers de leden van de cliëntenraad weten te vinden om de waardevolle samenwerking op het gebied van inspraak en advies te behouden.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

In september 2025 is het klanttevredenheidsonderzoek intern uitgezet onder de deelnemers van Nova zorg en welzijn. De vragenlijst gebaseerd op eerdere onderzoeken was in 2024 doorontwikkeld en op veel punten aangepast. In 2025 is deze vragenlijst opnieuw geëvalueerd, met nog enkele aanpassingen als resultaat. Voorbeelden hiervan zijn de vraagstelling over de kernwaarden en het aanpassen van de layout. Het doel blijft om het onderzoek toegankelijk te maken en houden voor de deelnemers.

In de vragenlijst komen in 24 vragen de volgende onderwerpen aan bod:

- Informatie;
- begeleiders;
- vrijwilligers;
- stagiaires;
- begeleiding werkzaamheden / activiteiten (kernwaarden);
- zorgplan (begeleidingsplan) / evaluaties;
- Nova; rust, ruimten en veiligheid;
- andere deelnemers;
- inspraak;
- vervoer;
- opmerkingen algemeen;
- overige vragen.

Er zijn op 3 oktober 2025 172 vragenlijsten uitgezet onder de deelnemers van Nova zorg en welzijn, 10 deelnemers hebben geen onderzoek ontvangen, want zij waren korter dan een maand gestart bij Nova en vielen daardoor buiten de opgestelde criteria. Er hebben 98 deelnemers (anoniem) gereageerd voor de sluitingsdatum op 26 oktober. Dat is een respons van 57% van de deelnemers; dit is iets hoger dan het externe onderzoek van vorig jaar (55,8%).

Het rapportcijfer dat de deelnemers gemiddeld hebben gegeven is een 8,4.

In de eerste nieuwsbrief van Nova in 2026 worden de resultaten van het klanttevredenheidsonderzoek gedeeld met de deelnemers en hun naasten. Volgend jaar wordt het klanttevredenheidsonderzoek weer extern uitgevoerd in het najaar van 2026.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Een aantal mooie uitkomsten, conclusies uit de tevredenheidsmeting zijn:

- Het gemiddelde van het rapportcijfer voor Nova is een 8,4
- Het respect van de begeleiding voor de deelnemer heeft een hoge score.
- Vijf van de negen kernwaarden scoren heel positief, tussen de 80% en de 93%. Dit zijn de volgende kernwaarden: "Hoor je erbij en doe je mee?", "Eet je samen gezond?", "Is er ruimte en kun je veel buiten zijn?", "Geeft het ritme bij Nova je houvast?" en "Word je gezien en gehoord?"
- 98% van de deelnemers die deze vraag invulden gaven aan dat ze bekenden zouden adviseren om naar Nova te gaan.
- Deelnemers hebben bij de open antwoorden mooie tops en waardevolle, bruikbare tips over o.a. de locaties, de begeleiding, het vervoer en het activiteitenaanbod geplaatst. Er zal nader naar gekeken worden en bepaald welke acties eventueel nodig en mogelijk zijn.

Aandachtsgebieden voor 2026 zijn:

- Uit het onderzoek blijkt dat aan de kernwaarden 'Beweeg je veel bij Nova' en 'Krijg je de kans om te leren' meer aandacht besteed mag worden. Dit zal het komende jaar worden opgepakt.
- Helaas zijn de inspanningen van de cliëntenraad in 2025, om zichtbaar te zijn in wie ze zijn en wat ze doen, niet te zien in de uitkomst van het onderzoek. Het onderzoek laat zien dat de cliëntenraad niet voldoende bekend is bij de deelnemers. Dit punt heeft daarom blijvend aandacht nodig.
- Een aantal keer komt naar voren uit het onderzoek dat deelnemers het onplezierig vinden dat de tijden van ophalen schommelen; soms (te) vroeg, soms (te) laat. Er wordt nader bekeken of dit punt verbeterd kan worden.

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Er zijn in 2025 tien ongevallen gemeld.

Bij zes van deze meldingen ging het om een deelnemer die ten val is gekomen. De val heeft zich bij vijf meldingen voorgedaan bij Nova, waarbij er één keer ook zichtbaar sprake was van letsel. Dit letsel is in eerste instantie behandeld door een BHV'er bij Nova en later nog gezien door de huisarts. Na iedere situatie is er mondeling melding bij de leidinggevende dagbesteding gemaakt en is er een verbeterformulier ingevuld. Bij het nabespreken van de gevallen is er geconcludeerd, dat de lichamelijke achteruitgang van de betreffende deelnemers, het gevaar om te vallen vergroot. Het blijft belangrijk om op alle locaties alert te blijven op voldoende beweegruimte en het vrijhouden van de looproutes. Ook bij het plaatsen van hulpmiddelen.

De andere melding van een deelnemer die ten val is gekomen is gekomen heeft zich voorgedaan bij het uitstappen uit de bus voor zijn woonhuis. Er was sprake van zichtbaar letsel waarvoor hulp via 112 is ingeschakeld. Er is accuraat gehandeld: er is mondeling een melding gemaakt bij de leidinggevende dagbesteding en een verbeterformulier ingevuld. Tevens is er nazorg verleend aan de betrokken deelnemer en zijn netwerk. De mogelijke oorzaak van deze val is een rollator (persoonlijk eigendom van de deelnemer) die niet voldeed aan de eisen. Tijdens de werkoverleggen op de verschillende locaties is daarom aan bod geweest dat het passend is om het bij het netwerk van een deelnemer aan te geven als bij Nova het vermoeden bestaat dat een hulpmiddel niet aan de eisen voldoet.

De laatste vier meldingen hebben betrekking op situaties waarin deelnemers weg zijn gelopen van de groep en daardoor uit het zicht zijn geraakt. Twee situaties hebben zich voor gedaan op het erf van Nova en twee tijdens een uitstapje. Deze situaties heeft Nova in 2024 opgenomen in de richtlijnen voor incidenten buiten het erf. Een uitje met deelnemers heeft altijd risico's. Door de richtlijnen te volgen denkt Nova de uitjes op de juiste manier te kunnen ondersteunen en de hinder voor de gehele groep te beperken. Het weglopen op het erf van Nova vraagt het volgen van dezelfde richtlijnen. Alle situaties zijn gemeld bij de leidinggevende, uitgewerkt in een verbeterformulier en besproken tijdens het werkoverleg van de betreffende locatie. Dergelijke situaties zijn lastig te voorkomen, omdat het dwaalgedrag inherent is aan een aantal ziektebeelden. Het blijft daarom belangrijk om de situaties met elkaar te bespreken om op deze manier de tips en tops voor toekomstige situaties vast te stellen. In alle gevallen zijn de situaties ook gedeeld met het netwerk van de deelnemer en is er passende nazorg verleend.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Agressie.

6.4 Ongewenste intimiteiten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongewenste intimiteiten.

6.5 Strafbare handelingen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

6.6 Klachten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Klachten.

6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

Er wordt door medewerkers zorgvuldig en snel gehandeld bij incidenten, met veel zorg en respect voor de deelnemers. De incidenten worden besproken met de leidinggevende en er wordt een verbeterformulier ingevuld. Dit formulier wordt gebruikt om de situatie te evalueren en na te denken over verbeterpunten. Als er verbeterpunten zijn en het behoort tot de mogelijkheden worden deze op korte termijn opgepakt en/of besproken op de betreffende locaties. Afgelopen jaar is er geconcludeerd dat het belangrijk blijft om op alle locaties alert te blijven op voldoende beweegruiimte en het vrijhouden van de looproutes. Ook bij het plaatsen van hulpmiddelen. Dit om valgevaar zoveel mogelijk in te beperken. Daarnaast is er gesteld dat het passend is om het bij het netwerk van een deelnemer aan te geven als bij Nova het vermoeden bestaat dat een hulpmiddel niet aan de eisen voldoet. Wat betreft de situaties waarin deelnemers weg raken van de groep is het belangrijk om met elkaar in gesprek te blijven en te leren van hetgeen zich heeft voorgedaan. Al deze situaties vragen keer op keer om maatwerk.

Het blijft ook voor 2026 belangrijk om binnen de organisatie te benadrukken dat het aangeven van meldingen en incidenten van grote waarde is. Hieruit kan Nova blijven leren en verbeteringen aanbrengen.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Het werken met de actielijst geeft inzicht en overzicht gedurende het jaar. Mede door de reminders via de mail blijft het onder de aandacht. Door de acties te plannen in het kwaliteitssysteem wordt de voortgang bewaakt op de diverse punten. Het is een goede manier om ervoor te zorgen dat er een duidelijke planning is om zaken op te pakken en in beeld te houden. In 2025 zijn de actiepunten grotendeels afgerond voor of rond de geplande uitvoeringsdatum. Een aantal acties komen weer terug in 2026 en worden bij het afronden gelijk gepland voor het volgende jaar. Daarmee wordt de continuïteit gewaarborgd.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De doelstellingen voor de komende 5 jaar zijn:

- Ontwikkelingen op de zorg/welzijnsmarkt scherp in de gaten houden en zonedig op inspelen;
- Meerwaarde voor de deelnemer zijn door het blijven bieden van een gevarieerd, actueel aanbod;
- Financieel een gezonde organisatie blijven waarbij de deelnemer centraal staat;
- Organisatorisch functies dusdanig invullen dat er sprake is van een sterk kader;
- Werkplezier medewerker vasthouden en blijven monitoren;
- Zorgkwaliteit (PB-schap) blijven ontwikkelen

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De doelstellingen voor het aankomende jaar zijn:

- Financieel gezond houden van Nova;
- Vrijwilligerswerk op sterkte houden;
- Bewaken werkplezier medewerkers;
- Verdere ontwikkeling van het PB-schap.

8.3 Plan van aanpak

1. Financieel gezond houden van Nova

Op dit gebied heeft Nova te maken met blijvende uitdagingen. Ook in 2025 is de tendens dat de gemeenten (WMO) de zorg steeds verder willen afschalen. Dit vertaalt zich in kleinere (her)indicaties tegen een lager tarief danwel andere productcode, die geen recht doet aan de zorgvraag van de deelnemer. Ook is er in sommige gemeenten een trend waar te nemen dat het proces van indiceren en toekennen van de zorgvraag lang uitgerekt wordt. Het lijkt erop dat gemeenten op deze wijze kosten willen besparen. Door deze ontwikkeling is het van het grootste belang om bij alle gemeenten goed in gesprek te blijven en de deelnemersbezetting op alle locaties goed te monitoren. Bij de WLZ lijkt deze tendens (nog) niet aan de orde.

2. Vrijwilligerswerk op sterkte houden

Het vrijwilligerswerk neemt een belangrijke rol in binnen Nova. De vrijwilliger is derhalve een onmisbare schakel voor de deelnemer en draagt mede bij aan het mogelijk maken van het brede activiteiten aanbod van Nova. Het is van belang dat de vrijwilliger het "wij-gevoel" ervaart en het gevoel heeft er samen voor te gaan. Om dit te creëren is het wenselijk dat goed in beeld wordt gehouden wat de wensen van de vrijwilligers zijn en zal aandacht moeten worden besteed aan de samenwerking met de vrijwilligers. Dit blijft een speerpunt waarop we ook komend jaar blijven inzetten. Daarnaast is het een continu proces om de juiste vrijwilligers voor Nova te werven. Naast de reeds bestaande wervingskanalen en -activiteiten wordt creatief gezocht naar nieuwe ingangen om de juiste vrijwilliger voor Nova te vinden.

3. Bewaken werkplezier medewerkers

De afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor werkdruk. De medewerker heeft een ruime diversiteit aan taken (begeleiding, zorgadministratie, facilitair) en over het algemeen een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Een combinatie die kan zorgen voor (het ervaren van) werkdruk. Door continu uit te dragen dat we gezamenlijk optrekken ('we doen het samen') en aandacht voor elkaars werk hebben ('ik kan het ook aan een collega overdragen'), is er een betere balans ontstaan tussen energie geven en energie krijgen. Dit heeft het werkplezier binnen het team vergroot. Om dit vast te houden en voort te zetten, blijft Nova inzetten op (individuele) ontwikkeling, bewaken van de balans en werksfeer.

4. Verdere ontwikkeling van het PB-schap (o.a. met nieuwe technologieën)

Het op orde houden van de zorgdossiers wordt voor begeleiders steeds gewoner, wat een uitstekende ontwikkeling is. Echter voor een aantal medewerkers blijft het een punt van aandacht om dit te integreren in het dagelijkse werkproces. Hierop zal Nova blijven sturen en ondersteunen. In team- en locatie overleggen is het een structureel agendapunt. Daarnaast vindt er periodiek nascholing plaats. Ook zal er dit jaar onderzocht worden op welke wijze AI kan bijdragen / ondersteunen in het administratieve proces en het op orde houden van de zorgdossiers.

Overzicht van bijlagen

In dit overzicht is opgenomen welke bijlagen er aan het kwaliteitsjaarverslag zijn toegevoegd. Deze bijlagen bevatten aanvullende informatie voor de toetsing en worden niet gepubliceerd.

3.3 Format functioneringsgesprek 2025

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2025
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: 22-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Informatie gedeeld en afspraak gemaakt voor januari om dit op te pakken.

Bhv cursus

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2025
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: 15-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: De jaarlijkse BHV training heeft op 15 november incompany plaats gevonden met de medewerkers van Nova. Eén medewerker kon niet aanluiten en volgt de training op 1 december.

Controleren of de houtkachels op de juiste manier functioneren. Is het gebruik veilig?

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2025
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: 16-10-2025 (Afgerond)

4 maal per jaar overleg cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 28-11-2025
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: 20-10-2025 (Afgerond)

Jaarlijkse herhaling zoönosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2025
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: 16-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Keurmerk 2025 'Zoönosen verantwoord bedrijf' behaald

Controle BHV-koffers

Geplande uitvoerdatum: 25-07-2025
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: 21-07-2025 (Afgerond)
Toelichting: BHV- koffers zijn gecontroleerd en worden waar nodig aangevuld.

Tevredenheidonderzoek deelnemers voorbereiding opstarten

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2025
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: 19-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: De planning voor het voorbereiden, uitvoeren en verwerken van het tevredenheidsonderzoek is gemaakt.

controle brandblusmiddelen en brandmeldcentrale

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2025
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: 30-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: De keuring heeft plaatsgevonden vóór de gestelde termijn. Hieruit kwam naar voren dat er enkele blusmiddelen vervangen moesten worden (THT). Totdat het betrokken bedrijf deze blusmiddelen kwamen vervangen heeft de actie open gestaan, om deze niet uit het oog te verliezen.

VOG medewerkers, vrijwilligers, stagiaars: Voeg aub binnen 14 dagen toe: Vermeld van de werknemers, ZZP-ers en ingehuurde krachten of personen die anderszins beroepsmatig met deelnemers in contact komen: de naam, de datum start werkzaamheden, de afgiftedatum van de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG).

Geplande uitvoerdatum: 16-04-2025
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: 10-04-2025 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: 28-03-2025 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)

Voortgang actielijst, openstaande acties

Controle BHV-koffers

Geplande uitvoerdatum: 25-07-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)

Doornemen werkbeschrijving voor externe audit, aanpassingen mbt onderhoudsgevoeligheid (Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025) hierin meenemen.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit Indienen werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 17-09-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)

Jaarlijkse herhaling zoönosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)

Controleren of de houtkachels op de juiste manier functioneren. Is het gebruik veilig?

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) Audit

Geplande uitvoerdatum: 17-11-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)

4 maal per jaar overleg cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)

BHV training

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)

Jaarlijkse controle apparaten/machines

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)

Schrijf uw jaarverslag over 2026 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2027
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)

controle brandblusmiddelen en brandmeldcentrale

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2027
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: De aanpassingen in de normen zijn besproken en waar nodig aangepast of gepland om aan te passen.

Jaarlijkse controle apparaten/machines

Geplande uitvoerdatum: 16-02-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: De jaarlijkse controle heeft plaatsgevonden.

De norm bij 6.4.4 m.b.t. intern toezicht is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien! 73 van 19-12-25

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Dit punt is gecheckt. De 'Wet verbetering beschikbaarheid jeugdzorg' is voor Nova niet van toepassing (geen jeugdzorg).

controle brandblusmiddelen en brandmeldcentrale

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Alle brandblusmiddelen zijn gecontroleerd en zo nodig vervangen door een erkend brandbeveiliging bedrijf. Idem voor de brandmeldinstallatie.

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2025 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 27-03-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 13-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2025 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 23-03-2026
Geldt voor locatie(s): Nova Zorg en Welzijn (793)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026