

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Rust na Onrust (2033)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)

Rust na Onrust, loc. d' Ouwe Schoole (2396, sub.)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	4
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	5
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	12
2.3 Algemene conclusies	12
3 Deelnemers en medewerkers	13
3.1 Deelnemers	13
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	14
3.3 Personeel	14
3.4 Stagiairs	15
3.5 Vrijwilligers	16
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	16
4 Scholing en ontwikkeling	17
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	17
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	18
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	18
5 Terugkoppeling van deelnemers	19
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	19
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	20
5.3 Inspraakmomenten	21
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	23
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	23
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	24
6 Meldingen en incidenten	25
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	25
6.2 Medicatie	25
6.3 Agressie	25
6.4 Ongewenste intimiteiten	25
6.5 Strafbare handelingen	25

6.6 Klachten	25
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	26
7 Acties	27
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	27
8 Doelstellingen	28
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	28
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	28
8.3 Plan van aanpak	28
Overzicht van bijlagen	29
Actielijst	29

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Rust na Onrust

Registratienummer: 2033

Langstraat 11, 4423 AB Schore

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 68820186

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

Locatiegegevens

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

Rust na Onrust, loc. de Hoeve

Registratienummer: 2033

Langstraat 11, 4423 AB Schore

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: St. Samenwerkende Zorgboeren Zuid

Rust na Onrust, loc. d' Ouwe Schoole

Registratienummer: 2396, sub.

Boomweidelaan 44, 4423 AP Schore

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: St. Samenwerkende Zorgboeren Zuid

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

2025 is gerust een roerig jaar te noemen. Anders dan we van Rust na Onrust gewoon zijn was er dit jaar veel reuring onder het personeel. We hebben personeel moeten laten gaan, andere personeelsleden vonden een andere uitdaging en weer anderen besloten te stoppen i.v.m. privéomstandigheden. Dat heeft een grote druk op het team en de directie gelegd en twijfel over onze visie. Maar ook een ontdekking van nieuwe inzichten, reflectie op onszelf en wat we als Rust na Onrust beogen te zijn. Van de deelnemers kregen we gelukkig terug dat zij er niet veel van gemerkt hebben en nog steeds dezelfde kwaliteit van zorg hebben mogen ervaren. Met hulp van een extern bureau hebben we de onderliggende onvrede gelukkig boven water weten te krijgen en bouwen we einde van het jaar verder met een nieuw team met frisse ideeën en werkplezier.

2025 is ook het jaar geweest van vernieuwing en verandering. Een aantal leveranciers van Rust na Onrust hebben we veranderd en op locatie de Hoeve zijn veel zaken zoals, houtbewerking en tuinieren weer intensiever opgepakt omdat we veel deelnemers hebben aangetrokken die activiteiten op dat gebied leuk vinden. Ook indicatieloze dagbesteding ontwikkeld gestaag door.

Waar de ene deur dichtgaat opent een andere zich en we voelen ons moe maar ook trots dat we ook dit jaar ondanks de vele hordes weer mooi hebben mogen afronden. Met een bedrijf waar we trots op zijn, trots op wat we mogen doen voor de deelnemers, trots op het personeel en de vrijwilligers die Rust na Onrust uiteindelijk maken tot wat het is. Trots op een werkplek waar ieder zichzelf mag zijn en zijn of haar krachten ten volste kan ontwikkelen en benutten.

We wensen u veel leesplezier.

Namens alle deelnemers, vrijwilligers, en het voltallige team van Rust na Onrust.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Januari 2025

Lopende zaken:

Gemeente Kapelle komt met de nieuwjaar wandeling langs bij locatie d' Ouwe Schoole. Wij faciliteren wat te drinken met wat lekkers.

Directieteam heeft een tweede gesprekken ronde voor de facilitair medewerker gevoerd. Directie en teamleider hebben voortgangsgesprek gevoerd.

Tijdens een vergaderavond hebben we de eerste thema avond gehouden. Thema van de avond; "Visie van Rust na Onrust".

Er is een stagiaire gestart voor een periode van 10 weken. Met de andere stagiaire zijn er wekelijks stagegesprekken.

23 januari heeft de jaarlijkse jongerenavond weer plaatsgevonden.

Deze maand zijn er vijf personen voor een proefdag geweest en zeven personen voor een kennismaking. Er hebben drie evaluatiegesprekken en drie intake gesprekken plaatsgevonden.

Vergaderingen:

Team(cliënten)vergadering:

We bespreken de bijzonderheden van een aantal bezoekers een aantal zorgplannen worden wat uitgebreider besproken. Andere agenda punten zijn; activiteitschema, fotoboek en vrijwilligersmiddag

Algemene vergadering:

De algemene vergadering is niet door gegaan.

Activiteiten:

We zijn het nieuwejaar rustig begonnen met een gespreksmiddag over het nieuwejaar en met het opruimen van de kerstversiering.

De eerste maandag van de maand zijn we weer aanwezige geweest bij de zangmiddag in de kerk.

Op locatie de Hoeve is er hard gewerkt aan bakken voor de moestuin. Deze moeten allemaal geschilderd. We zijn weer gestart met de alpaca wandelingen. Er is vanuit onze bezoekers veel animo voor. Met mooi weer kwam ook de duofiets weer van stal. In de keuken is er o.a. heerlijke erwtensoep gekookt en zijn er veel andere maaltijden en soepen bereid. We hebben wat lekkers gebakken voor de nieuwjaar wandeling van de gemeente en koekjes/cakes gebakken voor eigen gebruik. Dagelijks zijn we in beweging d.m.v. een wandeling door het dorp, de active bike of de sport en spel activiteiten met Ilona.

Februari 2025

Lopende zaken:

Directie heeft een vergadering gehad met de stichting en een bezoek van de boekhouder. De Cv ketels zijn weer voorzien van een onderhoudsbeurt.

De stagiaires hebben allebei een stagegesprek met de docent gehad.

We zijn op de dinsdag en donderdag ook gestart met een groep op locatie de Hoeve. Voorheen was dit alleen de maandag en vrijdag. Inmiddels hebben we voldoende bezoekers om daar ook een groep te creëren.

We hebben via een vrijwilliger en een actie van PostNL een mooie gift ontvangen voor een leuke activiteit. We hebben dit

samen goed besteed door een muzikale middag in het dorps huis te organiseren en dit hebben we samengevoegd met een vrijwilligersmiddag.

Er heerst griep onder het personeel en bezoekers. Het is wegens personeel te kort soms moeilijk om de planning rond te krijgen.

Deze maand zijn er zes personen voor een proefdag geweest en twee personen voor een kennismaking. Er hebben drie evaluatiegesprekken en vier intake gesprekken plaatsgevonden.

Vergaderingen:

Team(cliënten)vergadering:

Er worden weer een aantal zorgplannen uitgebreider besproken en na een intake of evaluatie worden de aandachtspunten ook binnen het team besproken.

We zijn gevraagd als spreker op een vrouwenvereniging. Wie organiseert deze avond? Er heerst griep onder personeel. We bespreken de planning.

Tijdens iedere vergadering bespreken we de agenda en de bijzonderheden/activiteiten voor komende week.

Algemene vergadering:

Tijdens de algemene vergadering van 10 februari hebben we een rondje gedaan langs alle nooduitgangen om te kijken of deze goed bereikbaar zijn. De actiepunten hebben we genoteerd en ingepland voor komende week.

Activiteiten:

We maken inmiddels een aantal keren per week een alpacawandeling door het dorp met een deel van de bezoekers. Voornamelijk van locatie de Hoeve. We gaan regelmatig op bezoek bij een bezoeker die bij ons uit zorg is om de foto's te bezorgen en te kijken hoe het met hen gaat.

Buitenom de dagelijks voorkomende werkzaamheden en activiteiten hebben we een middag handmassage gekregen, maar ook een mooie bloemschik activiteit gehad.

Op locatie de Hoeve zijn de kisten voor de moestuin klaar en op de plaats gezet. De serre wordt voorzien van een make-over waardoor het weer aantrekkelijker wordt om er gebruik van te maken.

Maart 2025

Lopende zaken:

Directie heeft een afspraak gehad met COM4 om de IT structuur opnieuw in te richten na een incident op dit gebied.

Er is op 10 maart een themaoverleg met het team geweest met als thema : de toekomstvisie van Rust na Onrust. Dit was in plaats van een vergadering.

Bestuur heeft gesprek gehad met medewerker

Directie is bezig met de implementatie van Zorgmail.

Op 13 maart heeft de eerste cliëntenraad bijeenkomst van dit jaar plaatsgevonden. De opkomst was redelijk.

27 maart zijn we een dag gesloten geweest vanwege de jaarlijkse schoonmaakdag. Dit jaar waren er minder vrijwilligers om te komen helpen, waardoor we niet alles konden doen maar, Op beide locaties is er alsnog veel werk verzet.

29 maart hebben we met het team deel 1 van de Agressietraining van BTSG gehad. Dit was een zinvolle en verhelderende bijeenkomst.

Deze maand zijn er drie personen voor een proefdag geweest en twee personen voor een kennismaking. Er hebben vier

evaluatiegesprekken en vijf intake gesprekken plaatsgevonden.

Vergaderingen:

Team(cliënten)vergadering:

We beginnen de vergadering met de bijzonderheden voor komende week en de geplande activiteiten. Daarna staan tijdens deze vergadering de bezoekers centraal. We bespreken evaluaties, intakegesprekken en de aandachtspunten die er zijn. We werken met een activiteitenplanning en schema en we evalueren hoe dat gaat en maken de nodige aanpassingen. Er is nog een aandachtspuntje voor iedereen m.b.t. het maken van foto's van de bezoekers en de foto's voor de mensen uit zorg.

Algemene vergadering:

We bespreken waar we de rolstoelen en rollators kunnen plaatsen. De nooduitgangen zijn weer nagelopen ze waren niet allemaal meer vrij toegankelijk. Hier wordt actie op ondernomen. De planning voor de schoonmaakdag wordt besproken. Er zijn wat veranderingen betreffende zorgmail. Er is een handleiding verstuurd. In de medicatiewet is er ook een kleine wijziging en deze wordt kenbaar gemaakt.

De sollicitatieprocedure voor de facilitaire medewerkster verloopt wat stroef. Inmiddels is de achterstand zichtbaar. Als er ruimte is in de planning extra schoonmaakklusjes plannen.

Activiteiten:

Zoals altijd hebben we op de eerste maandag van de maand weer deelgenomen aan de zangmiddag in de kerk van Schore.

Naast alle dagelijkse maaltijden zijn er ook verschillende lekkernijen klaargemaakt in de keuken. Zo zijn er hapjes gemaakt voor tijdens de cliëntenraad en ook is er appeltaart gebakken voor de schoonmaakdag. We hebben via het scherm een reis gemaakt door vier provincies met een proeverijtje uit elke streek. Gelukkig is er naast al dit lekkers voldoende beweging. We maken, als het weer het toelaat, dagelijks een wandeling door het dorp. Wekelijks doen we sport en spel en ook de fietsvrijwilliger komt regelmatig langs. In de moestuin is er van alles gezaaid en ook de bloempotten zijn weer gevuld met fleurig bloemen.

Op de Hoeve zijn er bomen gesnoeid en het snoei afval is opgeruimd en verwerkt tot kachelhout. Van de snippers zijn er nieuwe paadjes gelegd. We krijgen zin in het voorjaar.

April 2025

Lopende zaken:

Teamleidster heeft weer verschillende functioneringsgesprekjes met vrijwilligers gehad en er is ook een kennismakingsgesprek geweest met een nieuwe vrijwilliger.

Zij is ook als vrijwilliger bij ons gekomen.

Een aantal keren per jaar is er telefonisch overleg met de casemanager om de zo de lijntjes kort te houden. Deze maand heeft teamleidster weer zo'n gesprek gehad.

Directie heeft bezoek gehad van de gemeente Kapelle en het SWVO. Ook de boekhouder is langs geweest.

De stagiaire heeft haar stage met succes afgerond. Wij zullen haar in de zomervakantie nog terugzien als vakantie invalkracht.

Van 18 t/m 21 april zijn we gesloten geweest i.v.m. Goede Vrijdag en Pasen.

Deze maand zijn er vijf personen voor een proefdag geweest en vijf personen voor een kennismaking. Er hebben vijf evaluatiegesprekken en drie intake gesprekken plaatsgevonden.

Vergaderingen:

Team(cliënten)vergadering:

Er zijn bijzonderheden of aandachtspunten betreffende een aantal bezoekers. Deze komen voort uit een evaluatiegesprek

of uit eigen ervaring op de groep. Er staan in mei drie themaweken met het onderwerp Zeeland gepland. De geplande activiteiten worden besproken en andere activiteiten bedacht. Ook zijn er wat aandachtspunten voor de tuinwerkzaamheden.

Algemene vergadering:

Er is een MIC melding gemaakt en deze wordt in het team besproken. Er is een casus van een nieuwe mevr. Die voor het eerst op proefdag komt. Er zijn wat veranderingen rondom Zorgmail en de volgende trainingsdatum van BTSG staat gepland op 17 mei. Verder komen er tijdens de rondvraag ook nog wat punten ter sprake.

Activiteiten:

We hebben verschillende activiteiten gedaan rondom Pasen. We hebben bloemstukjes gemaakt, eieren versierd en genoten van heerlijke paaslunches.

Voor de verschillende activiteiten moesten ook boodschappen gedaan worden en daar maken we ook gelijk een activiteit van. Zo zijn we naar de kringloopwinkel, Action en bloemist geweest. We hebben op een middag bezoek gehad van twee harpisten en geluisterd naar hun mooie muziek. Natuurlijk hebben we ook gewoon de dagelijks voorkomende activiteiten en klusjes gedaan.

Op de Hoeve is er een nieuwe tuintafel gemaakt en er is bij het terras een nieuwe voliëre geplaatst. De moestuin is ingezaaid en heeft de nodige zorg en aandacht nodig. Er wordt in de tuin gewerkt door onkruid te wieden, te snoeien en te maaien. Er is altijd volop werk te doen.

Mei 2025

Lopende zaken

Er is veel gebeurd in de maand mei.

Op 5 mei, 29 en 30 mei zijn we gesloten geweest. Dit i.v.m. Bevrijdingsdag en Hemelvaarstdag.

Teamleidster heeft een evaluatie gesprek gehad met vrijwilliger.

Zij heeft ook een afspraak gehad met Zeeuwse Gronden.

Directie heeft verschillende gesprekken gevoerd met invalkrachten en personeel.

Er is een kennismaking geweest met een nieuwe vrijwilliger en met een nieuwe stagiaire.

Met ingang van 1 mei is de nieuwe facilitaire medewerker gestart.

Er zijn controles uitgevoerd voor de elektrische apparatuur door Jacob Boer en ook de brandblussers zijn gecontroleerd.

Directie is op zoek naar een nieuwe BHV consultant en er zijn gesprekken gevoerd. Ook is er contact geweest met COM4 over het ICT beveiligingssysteem.

Directie is aanwezig geweest bij de vergadering van de stichting.

De nieuwe VW ID Buzz is in gebruik genomen.

Het team heeft deze maand twee trainingen gevolgd. Het tweede deel van de agressiehanteringstraining en een training vanuit onze invalkracht. Als opdracht tijdens haar studie moest zij een training geven. De agressiehanteringstraining is nu afgerond.

Deze maand zijn er vier personen voor een proefdag geweest en zeven personen voor een kennismaking. Ook hebben er drie intake gesprekken plaatsgevonden.

Vergaderingen:

Team(cliënten) vergadering:

I.v.m. een training en een gesloten dag hebben we deze maand geen cliënten vergadering gehouden. De belangrijke punten hebben we toen even in de algemene vergadering besproken.

Algemene vergadering

Er zijn in het begin vooral client besprekingen geweest. Bijzonderheden uit evaluaties of intake gesprekken en een situatie waar we tegenaan lopen. Daarna is er nog wat besproken over de lief en Leedstraat van gemeente Kapelle. Ze hebben gevraagd of wij een bijdrage willen leveren aan een klein presentje voor mantelzorger binnen de gemeente Kapelle. Dit gaan we doen.

Activiteiten:

Deze maand hebben we gewerkt rondom het thema Zeeland. Naast de dagelijks voorkomende activiteiten stonden de andere activiteiten in het teken van dit thema. Zo zijn er twee collega's een dag in Zeeuwse klederdracht komen werken en hebben dit gecombineerd met een presentatie en een lekkere bolus bij de lunch.

Ook hebben we zelf bolussen gebakken en zijn er twee babbelaar bakkers op bezoek geweest en zij hebben een demonstratie gegeven waarvan we mochten proeven.

We zijn een middag naar het Oosterschelde Museum geweest, hebben ringrijden gedaan met rolstoelen i.p.v. met paarden en hebben kibbeling gegeten. Er is een gids op bezoek geweest die veel over oesters en Yerseke wist te vertellen. En natuurlijk mag een leuke interactieve geschiedenis quiz niet ontbreken. Al met al hebben we veel gedaan en genoten van dat wat onze provincie te bieden heeft.

Juni 2025

Lopende zaken:

Op 9 juni zijn we gesloten geweest i.v.m. Pinksteren.

Er zijn weer gesprekken geweest met de invalkrachten over een werk-leer overeenkomst. En er zijn evaluatiegesprekken met vrijwilligers gevoerd.

Directie heeft een evaluatie gehad met BTSG over de agressiehanteringstraining. Ook is er een fysieke overlegtafel geweest. Er heeft een voortgangsgesprek met SZZ plaatsgevonden.

Vanuit het Zorgloket van SZZ zijn ze op bezoek geweest. De teamleidster heeft hen toen ontvangen.

Als team hebben we een Themabijeenkomst gehad over de "Ondergrens" van agressie. Dit n.a.v. de training.

Op 19 juni heeft de tweede cliëntenraad bijeenkomst van dit jaar plaatsgevonden. De opkomst was groot en we mochten weer nieuwe gezichten welkom heten.

De noodverlichting op beide locaties is vervangen.

Deze maand zijn er zes personen voor een proefdag geweest en zes personen voor een kennismaking. Er hebben vijf evaluatiegesprekken en één intake gesprek plaatsgevonden.

Vergaderingen:

Team(cliënten)vergadering:

Tijdens deze vergadering zijn er weer bijzonderheden van de cliënten besproken. Verder geen extra punten ingebracht.

Algemene vergadering:

We beginnen de vergadering met clientbespreking. De status van het fotoboek wordt besproken. Door miscommunicatie is dit helaas een langslappende casus. Buurtkinderen mogen pas na 16u op het erf om bij de dieren te kijken. Er is een vragenlijst vanuit directie verstuurd richting begeleiding. We krijgen een reminder om deze in te vullen. De nieuwe ID Buzz is geleverd. We moeten eerst om uitleg vragen voordat begeleiding ermee op pad mag.

Activiteiten:

De thema weken liggen achter ons en we richten ons weer meer op de dagelijkse activiteiten. De stallen hebben een grote schoonmaakbeurt gekregen en zijn helemaal stofvrij gemaakt. We werken in de moestuin en eten al regelmatig groenten uit eigen tuin. Een groepje scholieren is langs geweest om een activiteit voor een schoolopdracht uit te voeren. Ze hebben een ons een leuke middag bezorgd. Een vrijwilliger heeft een veehouderij en we zijn langs geweest voor een rondleiding. We hebben oud ijzer uitgezocht en weg gebracht en we zijn bijna wekelijks naar stort gereden omdat we aan het opruimen zijn. We verzorgen dagelijks de lunch en doen één keer per week zelf de boodschappen. We verzorgen de tuin en de dieren en op de dagen dat het erg warm is doen we niet zoveel. We doen een spelletje, drinken veel en eten graag een ijsje.

Juli 2025:

Lopende zaken:

Teamleidster heeft verschillende gesprekjes en evaluatiegesprekken gehad met vrijwilligers.

Afspraak geweest met casemanager voor een tussentijdse stand van zaken.

De KIA is verkocht.

Op 21 juli hebben we i.p.v. een vergadering een themabijeenkomst gehad. Het onderwerp van deze bijeenkomst was: het bepalen van de ondergrens.

De fotoboeken van het jaar 2024 zijn opgehaald bij de drukkerij. Deze zijn meegegeven aan de bezoekers. Dit jaar heeft het fotoboek wegens verschillende omstandigheden vertraging opgelopen.

Deze maand zijn er zeven personen voor een proefdag geweest en negen personen voor een kennismaking. Ook zijn er vier intake gesprekken geweest.

Vergaderingen:

Team(clënten)vergadering:

We krijgen 2 nieuwe stagiaires. Eén voor een heel schooljaar voor 2 dagen per week en de andere voor een periode van 20 weken.

Proefexemplaar fotoboek kan opgehaald worden.

ID bus laadpaal op de hoeve kan worden gebruikt.

Naast de punten hebben we natuurlijk ook weer de bijzonderheden en aandachtspunten betreffende cliënten besproken. Ook staan er themaweken op de planning die kort besproken worden.

Er wordt een MIC besproken en er is een vrijwilligster die stopt met haar vrijwilligers werk bij ons.

Algemene vergadering:

Themaweken worden wegens succes verlengd. Afscheid collega wordt besproken, start van twee nieuwe collega's. Beide doen nog een opleiding en komen hier werken/leren.

Activiteiten:

Juli heeft in het thema gestaan van de jaren 60/70. We hebben veel leuke en afwisselende activiteiten gedaan rondom dit thema. O.a. verschillende quizzen, Groot ganzenbord, creatief, een flowerpower middag, een presentatie enz.

We hebben genoten van het mooie weer en zijn zo veel mogelijk buiten geweest.

We blijven in beweging d.m.v. wandelen, sport en spel, de active bike en met het mooie weer is de duofiets vaak van stal gekomen.

Uit de moestuin hebben we genoten van de verse sla, sperziebonen en tomaten enz. Al met al, was de maand juli weer een maand vol leuke en gezellige activiteiten.

Augustus 2025

Lopende zaken:

Teamleidster heeft ook deze maand twee evaluatie gesprekken met vrijwilligers gehad. Ook de directie heeft ook een evaluatiegesprek gehad met een vrijwilligster.

Twee nieuwe casemanagers kwamen langs om kennis met ons te maken.

De stagiaires zijn gestart met hun stage.

We hebben deze maand helaas afscheid genomen van twee van onze medewerkers.

Vergaderingen:

Team(cliënten) vergadering:

Tijdens deze vergadering zijn de bijzonderheden van een aantal cliënten besproken. Verder kwamen er een aantal aandachtspunten over lopende zaken naar voren. O.a. het fotoboek, een voorval met de taxi, voorbereidingen voor de herfstmarkt enz.

Algemene vergadering:

Er is een aandachtspuntje betreffende buurtkinderen. We stellen hierin duidelijke afspraken.

Er is een planning opgesteld voor de komende periode omdat we wegens het vertrek van personeel en de vakantietijd krap zitten in de bezetting. Ook moeten we prioriteiten stellen en sommige dingen even laten vallen omdat hier geen tijd voor is. Dit staat allemaal in deze planning.

September/Okttober/November/December 2025

Zoals hiervoor beschreven zijn we met het vertrek van de personeelsleden en het niet direct kunnen opvullen van die vacatures erg druk doende. Rust na Onrust zo door te laten draaien dat deelnemers hier weinig hinder van zullen ondervinden. Dat lukt wonder boven wonder erg goed zoals in de cliëntenraad wordt aangegeven door de deelnemers. Het afstellen van niet-essentiële administratie maakt het houdbaar. Helaas moeten we in oktober ook nog afscheid nemen van nog een medewerkster die haar privé en werk niet langer kan combineren in verband met privéomstandigheden. Gelukkig zijn de twee assistentes welzijn die in het werk-leertraject zijn gestapt al bekend met Rust na Onrust en draaien dus snel mee in het verzorgen van activiteiten. We starten met een sollicitatieprocedure voor nieuw personeel van 24 uur. Samen met de assistentes welzijn in het werk-leertraject zou dit voldoende moeten zijn om na de inwerktijd alles weer op de rit te krijgen. Nu ook directie noodgedwongen weer meer op de werkvloer wordt ingezet (wat trouwens, ook al is het noodgedwongen er leuk is) is er minder tijd voor bestuurlijke administratie zoals ook dit jaarverslag, maar ook netwerkafspraken en het uitrollen van indicatieloze dagbesteding. Hoewel we het nu redden moet deze situatie voor vooral bestuur en teamleider niet al te lang duren in verband met ophopende administratie en werkdruk, maar ook voor het begeleidend personeel. Tenslotte is Rust na Onrust uitgerust op overtolligheid zodat we elkaar bij ziekte, vakantie en uitval kunnen vervangen en dat kan niet als de setting al op vervanging is ingezet. We hopen de sollicitatieprocedure dan ook begin 2026 af te ronden. Het einde van het jaar verloopt verder zoals gebruikelijk met veel aandacht voor de feestdagen en het voeren van de functioneringsgesprekken, de laatste cliëntenraden en het tevredenheidsonderzoek. Zoals hier te lezen in dit verslag.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Qua zorgaanbod is er weinig veranderd het afgelopen jaar. Wel zien we dat met de continuering van indicatieloze dagbesteding vanuit zowel de gemeente Kapelle als de Gemeente Reimerswaal steeds meer 'jongere' deelnemers de weg naar de dagbesteding weten te vinden. Ook ouderenzorg op met name het preventieve vlak (voorliggende zorg) krijgt meer ruimte.

De groentetuin op locatie de hoeve is grondig aangepakt. In de tussenliggende periode is het terrein van de groentetuin afgesloten geweest maar is nu weer open en zijn de tuibakken en de houtopslag vervangen.

De subsidieregeling omtrent indicatieloze dagbesteding is vanuit beide gemeentes gelijk gebleven en vastgelegd voor een periode jaar. Dit zorgt voor een stabiele inkomensbron waar we mee kunnen rekenen. Anderszijds blijven vanuit andere gemeentes rondom ons heen ook de aantallen WLZ deelnemers gestaag groeien, WMO zakt geleidelijk aan.

Naast de deelnemers en hun ouders/verzorgers hebben het afgelopen jaar vele vrijwilligers Rust na Onrust weer bezocht, dit aantal vrijwilligers blijft onverminderd groot en redelijk stabiel en groeit op sommige vlakken zelfs. Hier zijn we erg dankbaar voor. Met iedere vrijwilliger wordt door de teamleidster ieder jaar een evaluatiegesprek gehouden en we bedanken ze voor hun inzet bij het jaarlijkse eindejaarsdiner.

Voor en na de invoering van de WzD heeft Rust na Onrust haar beleid in deze zeer scherp toegepast. Zodra er sprake is van enige vorm van onvrijwillige zorg zal de zorg bij Rust na Onrust dan ook stoppen. Een bijzondere plaats hierin neemt het zogeheten 'dwalen'. Hierin wordt wel een onderscheid gemaakt tussen zonder kwade bedoelingen even een blokje om te lopen zonder dat te melden (onbewust) en bewust weglopen of niet bij ons willen zijn. Ook op het gebied van onze eigen zorgkaders zijn we wat strenger geworden. Tenslotte moet de zorg naast kwalitatief ook houdbaar blijven voor onze medewerkers en de groep. Zware verplegingszorg, individuele begeleiding volledig rolstoelafhankelijk, dubbele diagnose GGZ en jeugd onder de 18 passen niet binnen de doelgroep bij Rust na Onrust.

2.3 Algemene conclusies

Zoals bij het inleidend woord al gezegd was met name de tweede helft van het jaar 2025 met een gerust hart onrustig te noemen. Een voor Rust na Onrust ongekend hoog aantal vertrekkend personeel zorgde voor een hoop onrust. En hoewel het vertrek van dat personeel voor het grootste gedeelte persoonlijke externe redenen kende heeft het wel een grote invloed gehad op het bedrijf, het team, en hoewel we dat zoveel mogelijk succesvol hebben voorkomen ook op de deelnemers. Een plotseling stijgende werkdruk en naar de oppervlakte gekomen onvrede en zo blijkt onvoldoende feedbackcultuur heeft ons behoorlijk van het stuk gebracht.

Met behulp van buitenaf hebben we gelukkig de onvrede een stem weten te geven en kunnen we aan de slag met vertrouwen in elkaar en Rust na Onrust echter de werkdruk blijft hoog. Tenslotte is vertrekkend personeel nu eenmaal niet van vandaag op morgen vervangen en hebben ook in werkperiodes hun tijd nodig voor nieuwe medewerkers hun steentje goed genoeg kunnen bijdragen om collega's te ontlasten.

Het heeft ervoor gezorgd dat we als bestuur duidelijk hebben gekregen dat leiding en sturing geven van belang is, ook als je democratisch denkt en niet van functies houdt omdat je vindt dat een ieder belangrijk en gelijk is voor het bedrijf. Directie, bestuur en teamleider zijn echter functies die noodzakelijk zijn om een duidelijk richting en visie te geven aan het team. Datzelfde geldt voor het hebben van een heldere realistische toekomstvisie en begrip voor de zorgwereld waarin we nu leven. 2026 zal een jaar worden waarin we dat met enige gezwinde spoed met elkaar zullen moeten bespreken.

Conclusie:

Uit de teamcoaching zijn een aantal aandachtspunten naar voren gekomen. O.a. dat de bedrijfsstructuur niet voor iedereen duidelijk is, er leven vragen over de toekomst visie en er loopt veel mis in de communicatie onderling.

Dit zijn punten waar we in het jaar 2026 aan gaan werken om dit te verbeteren. Zo willen we beter naar elkaar leren luisteren, en dan ook echt luisteren. Hiervoor hebben we tijdens de teamcoaching handvaten gekregen. Ook is het belangrijk dat directie /teamleider hierin sturen en dit met regelmaat evalueren. Aangezien ook de toekomst en bedrijfsstructuur onduidelijk was, gaan we ervoor zorgen dat we dit, voor zover mogelijk helder te krijgen.

In het vervolg zullen we als directie eerder op deze vorm van onrust in het team moeten anticiperen.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Rust na Onrust functioneert hoewel het op papier theoretisch twee locaties heeft in de praktijk als ware het één locatie. D.w.z. dat de locatie waar een bezoeker zich bevindt voornamelijk afhankelijk is van wat hij/zij voor activiteit wil doen. Zo kan het gebeuren dat een cliënt 's morgens op locatie de Hoeve is en 's middags op locatie 'd Ouwe Schoole, en op een andere dag de gehele dag op de Hoeve afhankelijk van aan welke activiteit ze willen deelnemen. Er bestaan dan ook geen losgekoppelde cliëntverdelingsroosters voor beide locaties omdat dit in de praktijk simpelweg niet van toepassing is. Bij Rust na Onrust wordt alleen dagbesteding verzorgd in groepen. Voor intensieve één op één begeleiding hebben we een aantal jaar geleden al geconcludeerd dat Rust na Onrust niet de best mogelijke zorg kan bieden. Ook woonopvang wordt niet verzorgd door Rust na Onrust en per 2023 bedienen we geen jeugd meer onder de 18 jaar. Hieronder een schematische weergave van het verloop van de deelnemers en hun doelgroepen zoals u dat van ons gewend bent. Dit maal in verband met het tijdstip waarop dit verslag wordt beschreven een weergave vanaf 1-12-2024 tot 1-12-2025.

Aantal cliënten per doelgroep 01-12-2024		Aantal cliënten per doelgroep 01-12-2025	
Verstandelijke beperking	3	Verstandelijke beperking	4
Lichamelijke beperking	2	Lichamelijke beperking	2
GGZ	11	GGZ	14
Ouderenzorg	51	Ouderenzorg	55
Totaal 01-12-2024	67	Totaal 01-12-2025	75

Instroom <> Uitstroom 2025

Instroom per doelgroep 2024		Uitstroom per doelgroep 2024	
Verstandelijke beperking	1	Verstandelijke beperking	0
Lichamelijke beperking	0	Lichamelijke beperking	0
GGZ	6	GGZ	5
Ouderenzorg	30	Ouderenzorg	28
Totale Instroom 2025	37	Totale Uitstroom 2025	33

Redenen van uitstroom 2025

Redenen van uitstroom 2025	Aantal uitgestroomd
Overleden	3
Doorstroom naar andere zorgaanbieder of opname	27
Aanbod sluit niet goed aan bij zorgvraag cliënt of valt buiten zorgkaders van de zorgboerderij	3
EXIT-Procedure	0

Redenen van uitstroom 2025	Aantal uitgestroomd
Wijziging zorgclassificatie (geen daadwerkelijke uitstroom)	0

Procentuele weergave zorgwetten 2025

PGB 3% - WLZ 22% - WMO 25% - JW 0 % - Onderaannemerschap/Particulier 14% - Indicatieloze db 36%

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Na de forse uitstroom van deelnemers eind 2024 stijgt dat aantal in 2025 maar weer zeer gestaag. Als we het procentueel bekijken zien we dat het aantal WLZ deelnemers flink zakt en het aantal deelnemers indicatieloze dagbesteding fors stijgt. Overige zorg zoals WMO en onderaannemerschap blijven gelijk. Dit past goed bij de trend die in 2024 al zichtbaar was.

Rust na Onrust heeft haar zorgkaders flink aangescherpt waardoor deelnemers WLZ vlugger doorstromen. Dit is een wenselijk gevolg en zien we terug in de verdeling over de locaties. D.w.z. locatie de hoeve, waar meer fysieke activiteiten (dierverzorging, houtbewerking, tuinieren etc) worden gedaan steeds voller bezet is geraakt afgelopen jaar.

Met het oog daarop hebben we meer personeel ingezet en meer dagdelen op locatie de Hoeve en minder op locatie 'd Ouwe Schoole. Qua aantallen indicatieloos zijn we de productafspraken met de gemeentes nu aan het aanpassen.

3.3 Personeel

Op het gebied van personeel heeft Rust na Onrust een roerig jaar achter de rug. We begonnen het jaar met een tekort aan facilitair personeel, een sollicitatietraject wat lang heeft gesleept i.v.m. een mislukt traject in de eerste sollicitatieronde. Vervolgens besloot een vorig jaar aangenomen assistent welzijn te stoppen wegens ander werk. In de zomer hebben we besloten het tijdelijk contract van een van de zorgmedewerkers niet te verlengen naar een vast contract in verband met financiële redenen en onvoldoende presteren. Dat laatste heeft echter geleid tot een ongekend dominoeffect.

Er ontstond grote onvrede bij het overig personeel omtrent de werkdruk en onduidelijkheid vanuit het bestuur over het aannemen van nieuw personeel. En bleek dat de feedbackcultuur die we altijd hebben gehad binnen Rust na Onrust te zijn verdwenen naar onderlinge gesprekjes waardoor de concrete onvrede niet juist werd aangepakt. Rust na Onrust heeft daar op geanticipeerd door een extern bureau in te huren om de feedbackcultuur en onvrede binnen het team te analyseren en concreet aan te pakken. In de tussentijd was er bij een personeelslid echter geen vertrouwen meer in verandering en besloot deze ook elders te gaan werken, naderhand bleek dit personeelslid een grote factor te zijn geweest m.b.t. de onvrede in het team waardoor we weer konden gaan opbouwen met een nieuw enthousiast team. Tot slot was er nog een personeelslid die werk en privé niet langer kon combineren en daarom besloten heeft te stoppen bij Rust na Onrust.

Inmiddels zijn er twee nieuwe assistentes welzijn aangenomen en hopen we in januari 2026 een nieuwe zorgbegeleidster in dienst te hebben.

Bij een bedrijf waar we gewend zijn aan medewerkers met 10 jarige jubilea en een hecht team heeft het op zowel bestuur als medewerkers een enorme impact gehad zoveel mensen te zien gaan. In de cliëntenraden werd echter duidelijk dat de kwaliteit van zorg er voor de deelnemers in ieder geval niet onder te lijden heeft gehad. Uiteraard bij het personeel wel. Rust na Onrust is zo ingericht dat we afwezigheid en vakanties van personeel tijdelijk kunnen overbruggen en opvangen met elkaar maar niet voor langere periodes. Ok moet goed gekeken worden naar wat financieel haalbaar is, tenslotte is personeel de grootste uitgavenpost en willen we de draagkracht onder het personeel goed verdelen.

Met alle personeel is een functioneringsgesprek geweest dit jaar waar we de feedback concreet hebben opgepakt met hulp van een extern bureau.

3.4 Stagiairs

Afgelopen jaar hebben we 5 stagiaires gehad waarvan Drie al gestart waren in 2023 en later in combinatie met een contract als assistent welzijn is gestart.
Het betreft;

Stagiaire A: Een stage Maatschappelijk werk MBO niv. 4 In combinatie met contract assistent Welzijn (Na schooljaar 2024 uit dienst in verband met andere opleiding en werkplek) (Start aug 24, einde Mei 205)

Stagiaire B en C: twee stages Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg, (Schooljaar 2024/2025 als stagiair / start schooljaar 2025/2026 allebei een contract assistent Welzijn werken leren aangeboden) (B: Start 27 Januari - 25 April In dienst als assistent Welzijn per 1-08-2025 leerwerkovereenkomst) (C: Start Januari 24 - 25 April 24 in dienst als assistent Welzijn met leerwerkovereenkomst per 1-08-2025)

Stagiaire D: Een stage Maatschappelijke zorg MBO niv.3, (19-08-2025 t/m 23-01-2026)

Stagiaire E: Een stage Helpende zorg en welzijn MBO niv. 2 (19-08-2025 t/m 01-06-2026)

Afspraken betreffende de taken en verwachtingen worden bij aanvang van de stage gemaakt en deze worden gedurende de stage aangepast naar het niveau van de stagiair. Iedere stagiair tekent bij start van de stage een stageovereenkomst van Rust na Onrust en de VOG wordt aangevraagd voor aanvang van de stage. Net als bij vaste begeleiding verwachten wij dat de stagiair bij verhindering, dit zo spoedig mogelijk meldt bij Rust na Onrust. Dit kan binnen de openingstijden telefonisch en buiten de openingstijden via mail. Rust na Onrust heeft een maximum van 2 stagiairs per locatie per dag. Dit om de kwaliteit van de begeleiding en leermogelijkheden van de stagiair hoog te houden.

Iedere stagiair krijgt bij Rust na Onrust een vaste begeleider toegewezen. Deze begeleider maakt samen met de stagiair afspraken over de begeleidings-/voortgangsgesprekken en het maken van de opdrachten. De begeleidingsgesprekken vinden wekelijks of minimaal eens per twee weken plaats. Daarnaast zal deze begeleider toezien op het leerproces en aanwezig zijn bij de voortgangsgesprekken met de docent.

Het coördineren van de stage is afgelopen jaar gedaan door de teamleidster, directie en een vast personeelslid. .

Feedback:

De stagiaires dit jaar waren veelal erg praktisch ingesteld, Bij een aantal ging de theoretische kant ook goed maar bij veel van hen moesten we daar een beetje aan trekken. Een tweetal stagiaires vielen dusdanig goed in het team dat we ze een werken en leren contract hebben mogen aanbieden. De stagegesprekken zijn standaard naar eens per week gezet, ook als het 'goed' gaat.

3.5 Vrijwilligers

Ons vrijwilligersaantal bestaat aan het einde van 2025 uit 22 vrijwilligers. Daarnaast zijn er nog eens 5 mensen betrokken bij de stichting vrienden van Rust na Onrust. Het aantal uren varieert per week omdat er een aantal vrijwilligers zijn die om de x aantal weken komen. Het totaal aan uren die vrijwilligers bij ons aan vrijwilligerswerk besteden zijn maximaal 8 u/pw. Vrijwilligers zijn heel belangrijk voor ons omdat ze er met hun inzet voor zorgen dat we meer persoonlijke aandacht kunnen bieden aan onze deelnemers en ons ondersteunen in de begeleiding. De taken van de vrijwilligers zijn verschillend. Zo hebben we vrijwilligers die met onze deelnemers fietsen op de quatrofiets. Zij rouleren om de 5 weken zodat we iedere week een fietsvrijwilliger hebben die met onze deelnemers kan gaan fietsen. Ook hebben we vrijwilligers die voor ons koken en vrijwilligers die ons ondersteunen in het verzorgen van de dieren. De overige vrijwilligers helpen ons in het aanbieden van activiteiten op creatief gebied, Schilderen, houtbewerking, moestuinen etc. en zijn ze als ondersteuning in de begeleiding door het verzorgen koffie/thee/lunchmomenten en helpen ons met opruimen aan het einde van de dag.

We hebben met iedere vrijwillig(st)er afspraken gemaakt die vastgelegd zijn in een vrijwilligersovereenkomst. Daarin staat o.a. vermeld op welke dag en voor hoeveel uren de vrijwilliger zich inzet voor vrijwilligerswerk met een maximum van 8 uur per week. Jaarlijks houden we een evaluatiegesprek met de vrijwilliger. Tijdens dat gesprek is er de ruimte om aan te geven wat goed gaat en wat minder goed gaat. Ook kijken we altijd naar punten waar Rust na Onrust zich kan verbeteren. Wanneer een vrijwilliger behoefte heeft aan nog een gesprekje of wij lopen ergens tegen aan zullen we meerdere evaluatiegesprekken houden. We hebben dit jaar afscheid moeten nemen van 2 vaste vrijwilligers. (eind totaal 22 vrijwilligers) Omdat Rust na Onrust een V.O.F. is, zijn de vrijwilligers ook echt vrijwillig. D.w.z. dat er van de volgende zaken geen sprake mag zijn;

- **Geen concurrentie of essentieel werk:** De werkzaamheden van de vrijwilligers mogen niet overeenkomen met die van betaalde werknemers en mogen niet van wezenlijk belang zijn voor de dagelijkse gang van zaken van de onderneming.
- **Geen vrijwilligersvergoeding:** Een VOF mag geen vergoedingen uitbetalen aan vrijwilligers, omdat dit de werkzaamheden als loonbesteding beschouwt en niet als vrijwilligerswerk.
- **Veiligheid en duidelijkheid:** De VOF is verantwoordelijk voor het informeren van vrijwilligers over taken, risico's en verantwoordelijkheden. Aspecten van de Arbowet zijn ook van toepassing.

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

Ons vrijwilligersgehalte blijft redelijk stabiel, hoewel we het met twee minder vrijwilligers moeten doen als eind vorig jaar mogen we ons zeer rijk rekenen met zo'n hoog aantal vrijwilligers en mensen die Rust na Onrust en haar bezoekers een warm hart toedragen ondanks het feit dat er bij Rust na Onrust geen sprake is van een vrijwilligersvergoeding.

Wat stagiaires aangaat, zien we gelukkig in 2024 een stabiliteit en ook voortzetting t.o.v. vorig jaar. Een tweetal stagiaires hebben we zelf een leerwerkovereenkomst aan mogen/kunnen bieden. De overige stageplaatsen houden we dan voor maximaal een 20-wekenstage zodat we de begeleiding van hoge kwaliteit kunnen houden. In voorgaande jaren kregen we veel stagiaires met 'school- autoriteitsproblemen' nadat we navraag deden bleek dit ook te kloppen omdat desbetreffende leerlingen het goed deden bij Rust na Onrust. Gezien stagiaires van oudsher vaak het personeel van de toekomst blijkt te zijn bij Rust na Onrust hebben we aangegeven dat niet erg te vinden maar ook graag stagiaires te willen krijgen waar we minder hard bij hoeven te sturen. Naar die oproep is geluisterd waardoor we nu weer twee veelbelovende studenten in dienst hebben mogen nemen.

Zoals hiervoor aangegeven is het roerig jaar geweest omtrent personeelwisselingen en vertrek van personeel wat al vele jaren in dienst was bij Rust na Onrust. Die onrust was in 2023 begonnen en is ondanks de vele pogingen tot herstel eind van de zomer 2025 tot een climax gekomen. Inmiddels zijn we met behulp van een extern bureau bezig om de teamdynamiek weer op niveau te krijgen en dat is inmiddels nu einde van het jaar gelukkig aardig gelukt mede dankzij het invoeren van de themabesprekingen. Hoe sterk een team ook lijkt/is zijn we er pijnlijk achter gekomen dat er weinig voor nodig is om de breekbaarheid van zón geheel te ervaren en dat hoe hechter het team hoe gevoeliger onrust in het team raakt. We hebben geleerd vaker te spreken over moeilijkheden van zowel bestuur als personeel en er niet te snel op te vertrouwen dat alles wel goedkomt. Rust na Onrust valt en staat met het team, en daarmee is teamdynamiek een van de belangrijkste speerpunten geworden voor aankomend jaar.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Elke week vergaderen we met het voltalige team. Daarin wordt een agenda opgesteld waarin vaak casussen, nieuwe protocollen, nieuw beleid en bestaand beleid/ideeën worden besproken of geëvalueerd. Zo word in ieder geval elke MIC melding geëvalueerd, nieuwe digitale systemen uitgelegd en het nut en de werkwijze van bijvoorbeeld medicijnverstrekking geëvalueerd. Deze interne intervisies, trainingen en evaluaties zijn niet in dit overzicht meegenomen, vaak wel in de algemene beschrijving bij het jaaroverzicht.

Per 2025 staan zoals vanuit de functioneringsgesprekken aangevraagd de themabijeenkomsten om de twee maanden op de agenda. In de themabijeenkomsten worden thema's zoals beleid, visie, missie, loonstrookuitleg en bv het BHV plan en protocollen besproken.

Voor het afgelopen jaar stonden de volgende opleidingsdoelen op de planning:

Herhaling BHV + AED

(voor al het vaste personeel en de directie) door externe aanbieder BHV Zeeland. Leerdoel: Personeel trainen in reanimeren, brandveiligheid en basis hulpverlening. Omgaan met AED training en reanimatie oefenen. Behaald door: Directie: 2 personen Teamleider: 1 persoon Zorgbegeleiders: 5 personen. Assistentes Welzijn 2 Personen. Facilitair medewerkster 1 persoon.

Module ontruiming:

(voor al het vaste personeel en de directie) door externe aanbieder BHV Zeeland. Leerdoel: Personeel trainen in ontruimen in verschillende situaties

en kennis noodplan op beide locaties. Behaald door: (voor al het vaste personeel en de directie) Leerdoel: Personeel trainen in reanimeren, brandveiligheid en basis hulpverlening. Omgaan met AED training en reanimatie oefenen. Behaald door: Directie: 2 personen Teamleider: 1 persoon Zorgbegeleiders: 5 personen. Assistentes Welzijn 2 Personen. Facilitair medewerkster 1 persoon.

certificaat herhaling Basiskennis medicijngebruik:

(voor al het zorgbegeleidend personeel en directie) Leerdoel: Het scherp houden van de medicijnkennis. Dit jaar hebben we de module

medicijngebruik ouderenzorg gevolgd. Behaald door: Directie: 1 persoon Teamleider: 1 persoon Zorgbegeleiders: 4 personen Assistentes Welzijn 2 personen.

Cursus omgaan met Agressie en ongewenste intimiteiten door aanbieder BTSG:

(voor al het personeel en de directie) Leerdoel: Analyse van beleid omtrent omgang met agressie en ongewenste intimidatie binnen Rust na Onrust en het oefenen van casuïstiek over professioneel handelen in diverse situaties.

Analyse Bedrijfscultuur door aanbieder:

(Voor al het personeel en de directie) Leerdoel: Feedbackcultuur en Onvrede binnen het team/bedrijf analyseren en inzichtelijk maken zodat concreet beleid kan worden gevoerd ter verbetering van de feedbackcultuur en een breed gedragen visie op zorg.

Interne Trainingen,

Medicatie- en reanimatiebeleid Rust na Onrust

MIC vullen

ICT en veiligheid (zorgmail)

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Voor het jaar 2026 staan in ieder geval de volgende opleidingsdoelen op de planning:

BHV + AED (voor al het vaste personeel en de directie)

Module ontruiming (voor al het vaste personeel en de directie)

Certificaat herhaling Basiskennis medicijngebruik (voor al het medicatieverstrekkend personeel en directie)

Themabijeenkomsten: (6 x thema's op aanvraag en in overleg).

Het is van belang dat de medewerkers deze vaardigheden up to date houden om zo de veiligheid van onze cliënten te waarborgen.

Deze trainingen zullen jaarlijks terug blijven komen in de planning. Acties terugkerend gepland in de actielijst.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Nu een groot gedeelte van het personeel bij Rust na Onrust nieuw is en of korte tijd in dienst zullen we ons vooral richten op interne trainingen aangaande het reilen en zeilen binnen het bedrijf. Op gebied van beleid, systemen, protocollen en veiligheid en zorgkaders.

Ook blijven we bouwen aan een goede teamdynamiek, hoewel die nu grotendeels is hersteld weten we dat het breekbaar is.

Nu we het loopbaanbudget goed hebben uitgelegd aan onze medewerkers bieden we ze regelmatig cursusaanbod aan waar ze persoonlijk gebruik van zouden kunnen maken of vragen om zelf aanbod aan te dragen. Zo heeft er afgelopen jaar een personeelslid een cursus mindfulness gevolgd.

De externe cursussen zijn goed bevallen afgelopen jaar bij zowel personeel als bestuur, hoewel een ieder doet wat hij/zij in zijn/haar beste vermogen en oordeel ligt om van Rust na Onrust de mooie plek te maken die het is. Zien we dat het niet erg (wel spannend) is af en toe iemand daar met een neutrale blik op te kijken. Tenslotte zijn ook wij niet van onbetamelijk tardieve en zien we dat we na bijna 10 jaar hetzelfde team te hebben gehad wellicht wat tunnelvisie hebben ontwikkeld. Het is mooi om te zien dat eigenlijk voornamelijk de bevoegenheid, trots en het geloof in wat Rust na Onrust beoogd te zijn zorgt voor discussie. Die bevoegenheid met elkaar delen zorgt dat de wrijving voor een nog mooiere glans zorgt.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

We houden om het half jaar een evaluatiegesprek samen met de deelnemer en de 1e contactpersoon. Wanneer wenselijk en toegestaan zijn hier ook derden bij aanwezig zoals bijvoorbeeld familieleden of betrokken disciplines. We evalueren twee maal per jaar. Wanneer iemand een WLZ indicatie heeft evalueren we 3 maanden na het intakegesprek en daarna ook om het half jaar. Deelnemers met een WLZ indicatie hebben een hogere zorgvraag vandaar dat er ook meer wijzigingen kunnen zijn. Dit bespreken we ook tijdens het evaluatiegesprek.

Tijdens het intakegesprek stellen we algemene doelen op waar we rekening houden met de interesses van ieder individu. Zo kijken we het eerste half jaar wat de deelnemer graag doet op de dagbesteding, hoe het contact is met mededeelnemers en hoe we kunnen werken aan de cognitieve en fysieke gesteldheid. Deze doelen sluiten eigenlijk op elke doelgroep goed aan. Tenzij specifiek haalbare doelen bij aanvang zijn aangegeven startten we een zorgtraject eigenlijk eerst altijd met algemene doelen tot we een beter beeld van de deelnemer en zijn/haar mogelijkheden en wensen hebben.

Bij indicatieloze dagbesteding wordt er gerapporteerd en geëvalueerd aan de hand van noodzaak. Wel wordt de kennismakingsprocedure en de intake gevolgd. Tevens krijgen alle deelnemers (inclusief de deelnemers op indicatieloze basis) bij iedere intake en evaluatie, vetrek en minimaal eens per jaar een evaluatie middels de online tool van VANZELFSPREKEND.

Na een half jaar bij het evaluatiegesprek weten we wat de deelnemer graag doet, hoe de contacten gaan en hoe we de deelnemer cognitief en fysiek kunnen activeren. Tijdens het evaluatiegesprek stellen we specifiekere doelen op t.a.v. het gesprek. Zo kan het zijn dat de fysiotherapeut voorstelt om op de dagbesteding meer te bewegen, in een normale stoel te zitten i.p.v. in een rolstoel of we merken dat een deelnemer nuttiger bezig wil zijn. Dit is de meest voorkomende opmerking die we horen en betrekken daarom een deelnemer ook actiever met zinvolle activiteiten zoals huishoudelijke karweitjes waar ze de waardering voor krijgen. Een ander voorbeeld is door met een begeleider aan een plan voor de moestuin te werken die ze zelf onderhouden. Zo blijft het ook een project van henzelf.

Aan de hand van een evaluatieformulier waar gevraagd wordt wat de wensen van de deelnemer zijn komt vaak ter sprake wat ze anders willen zien of wat ze graag voort willen zetten. Veelal van de deelnemers vinden het goed zoals het gaat maar wij als begeleiding veranderen de doelen naar de actuele situatie en stellen deze voor een jaar vast. Tijdens de tussenevaluatie worden de doelen besproken en waar nodig aangepast. Om de wensen van de deelnemers te blijven te inventariseren gaan we om de paar maanden met een ideeënbus rond zodat ze aan kunnen geven welke activiteiten ze graag willen doen.

Ook verspreiden onder de 'jongeren' 18+ die weer hele andere wensen hebben dan de oudere doelgroep. De jongeren bieden we twee keer per jaar een jongerenavond aan zodat ze ook het gevoel hebben dat niet alleen de aandacht gaat naar de oudere doelgroep die veel zorg vragen. We zien de effecten terug van onze ingezette begeleiding door hoe de deelnemers en/of familie op de begeleiding reageren. Ze zijn hier tevreden over en qua begeleiding krijgen we geen of nauwelijks opmerkingen. Er wordt opgemerkt dat de deelnemers de activiteiten mogen doen waar ze zin in hebben of dat ze mogen aangeven wat ze willen. Ook richten we ons op cognitieve activering wat een positief effect heeft. Natuurlijk zijn de ziektebeelden waar we voornamelijk mee werken geen ziektebeelden die beter worden maar we kunnen het wel stabiliseren. Ook merken we dat we een veilige plek zijn voor de deelnemers waar ze zich op hun gemak voelen en dat we iets bereiken om dagelijks beweging in te zetten. Er zijn deelnemers die in de thuissituatie nauwelijks bewegen. Doordat wij op de dagbesteding beweging in zetten door te wandelen, door sport/spelactiviteiten of door actief bezig te zijn met bijvoorbeeld de quatrofiets en de active bike merken we dat de deelnemers mobieler blijven. We zijn daarom ook erg tevreden over de effecten.

Bij sommige deelnemers die opgenomen worden of naar een andere intramurale setting gaan bestaat er de mogelijkheid om onze dagbesteding te blijven bezoeken via onderaannemerschap. Het kan zijn dat het voor een deelnemer niet meer mogelijk is om thuis te blijven wonen maar dat het op de dagbesteding nog wel goed gaat. Gelukkig hebben we een fijne samenwerking met veel omliggende zorgverleners uit de regio die ons ook in het achterliggende jaar steeds meer wisten te vinden voor deelnemers die nog niet bij ons bekend waren.

De onderwerpen die besproken worden tijdens evaluatiegesprekken vormen het zorgplan, we nemen het zorgplan door en nemen de eventuele wijzigingen hierin door. We kijken terug op het afgelopen half jaar. Verder bespreken we de thuissituatie, bezien de actualiteit van gegevens en medicatie en het evaluatieformulier. Het evaluatieformulier bevat o.a. de volgende vragen:

- Zou u graag andere activiteiten doen, buitenom de activiteiten die u al doet?
- Wat vindt u van de begeleiding die u hier krijgt?
- Wat vindt u van het contact met de anderen in de groep?
- Wat vindt u het leukst aan het hier zijn, en wat het minst leuk?
- Bent u tevreden over het aantal dagdelen dat u hier komt?
- Heeft u nog suggesties of ideeën voor ons?:
- Heeft u nog vragen/opmerkingen m.b.t. het beleid van de zorgboerderij?
- Wilt u verder nog iets kwijt?

Tot slot nemen we doelen van het plan door en passen deze aan en laten het nieuwe plan (indien goedgekeurd) digitaal ondertekenen.

Eventueel nieuw beleid en of nieuwe formulieren en werkwijzen worden aangepast en uitgelegd.

Iedere werknemer heeft een eigen caseload met deelnemers waar hij/zij verantwoordelijk voor is. Om te weten wanneer welke deelnemer geëvalueerd moet worden beschikken we over een jaaroverzicht. Er staat dan per maand welke deelnemer geëvalueerd moet worden, of het om wat voor evaluatie het gaat en door wie deze afspraak gemaakt moet worden en wie het evaluatiegesprek houdt. Het evaluatiegesprek wordt vast gelegd in het cliëntendossier.

Bij indicatieloze dagbesteding bestaat er geen verplichting tot evalueren en/of rapporteren gezien de laagdrempeligheid van het systeem. Wel worden zij automatisch meegenomen in de groepsrapportages en wordt er gerapporteerd als er bijzonderheden zijn. Datzelfde geldt voor evalueren met deze doelgroep. De evaluatie vindt niet op vaste momenten plaats maar wanneer dat door deelnemer, begeleiding of contactpersoon nodig wordt geacht. Als een deelnemer meer gespecialiseerde zorg en of kortere evaluatielijnen nodig heeft zal Rust na Onrust aangeven dat er niet langer ongeïndiceerde zorg kan plaatsvinden. Er kan dan gekozen worden voor een andere plek of een indicatieaanvraag WLZ.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

De evaluatiegesprekken worden als zeer waardevol ervaren en het is goed contact te blijven houden met de achterban en het netwerk van de deelnemer. Zo houden we de lijntjes kort, kunnen we actief aan de slag met de wensen/behoefte van de deelnemer en blijven we op de hoogte van eventuele wijzigingen.

We blijven nagaan of de geboden begeleiding aansluit door actuele doelen op te stellen en deze te evalueren. Wanneer een deelnemer is opgenomen in een zorginstelling maar onze dagbesteding nog wel bezoekt via onderaannemerschap is het belangrijk dat we de zorginstelling ook betrekken in onze evaluatiegesprekken. Wij hebben dan voorheen veel contact gehad met de familie maar de zorginstelling bekostigd in dit geval de dagbesteding. Zij hebben dan ook het recht om te weten hoe de deelnemer het vergaat. We blijven de evaluatiegesprekken houden volgens de norm en koppelen deze aan de plannen van de zorginstelling. Veelal is het mogelijk ook de zorgrapportages te koppelen via ONS Nedap indien de deelnemer hier toestemming voor verleent. Vanuit o.a. tevredenheidsonderzoeken of vanuit opmerkingen van de deelnemer komen soms onderwerpen naar voren. Zoals weinig inspraak hebben in het beleid van de zorgboerderij. Zo'n vraag kunnen we dus toevoegen aan het evaluatieformulier. Wanneer we de zorginstelling betrekken tijdens evaluatiegesprekken zullen we voortijdig een evaluatiegesprek in moeten plannen omdat we rekening met meerdere agenda's moeten houden. Dit zou een bijstelling kunnen zijn.

5.3 Inspraakmomenten

Minimaal 4 keer per jaar organiseren wij een inspraakmoment middels een cliëntenraad bijeenkomst.

Tijdens deze bijeenkomsten krijgen onze cliënten en hun mantelzorgers de gelegenheid om vragen te stellen over en inspraak uit te oefenen op het beleid van de zorgboerderij. Ook is dat de plek om aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden zien op algemeen niveau. Daarnaast zien we dat deze avonden voor veel van hen als waardevol wordt ervaren doordat er mogelijkheid is voor contact met "lotgenoten".

Na de audit in 2024 kwam naar voren dat we de cliëntenraad zoals we deze tot op heden voerden niet meer volgens de norm WMCZ2018 zijn. Ondanks dat we niet meer dan 10 professionele zorgverleners in dienst hebben moeten we ook vrijwilligers rekenen tot zorgverlener. Op dit moment krijgen alle cliënten en hun mantelzorgers vier keer per jaar een uitnodiging voor de cliëntenraad met het verzoek daarbij hun onderwerpen door te geven voor op de agenda. Dit resulteert vaak in een opkomst van meer dan 10 deelnemers aan de cliëntenraadsavonden en een brede inspraak. Volgens de norm zouden we uit de deelnemers en hun vertegenwoordigers een groep mensen moeten kiezen om die een cliëntenraad willen vormen en die verantwoordelijk maken voor terugkoppeling aan de deelnemers. Dit is met de doelgroep bij Rust na Onrust (voornamelijk ouderen met dementie of andere geheugenproblematiek) erg lastig, en daarnaast wordt de huidige vorm zeer positief ontvangen. Desalniettemin hebben we een uitvraag gedaan onder de deelnemers en hun mantelzorgers. Daaruit blijkt dat een ruime meerderheid van de deelnemers de huidige vorm prefereert boven de norm en we daarmee ook onvoldoende deelnemers hebben om een voltalige cliëntenraad te vormen. Momenteel vragen we de bij iedere cliëntenraad in een stemmingsronde om zich op te geven dan wel aan te geven voor een cliëntenraad middels de norm. Totdat daar respons op komt volgen we de wens van de deelnemers om de cliëntenraad in de huidige vorm te laten bestaan.

De cliëntenraad bijeenkomsten zijn dit gehouden op: 13 maart 2025 | 19 juni 2025 | 18 september 2025 | 11 december 2025.

Naast de cliëntenraad bijeenkomsten, krijgen de cliënten en hun mantelzorgers nog de gelegenheid om middels een tevredenheidsonderzoek feedback te geven over uiteenlopende onderwerpen. O.a. over de activiteiten, begeleiding en de ruimtes/locaties. Onderstaande onderwerpen zijn het afgelopen jaar besproken tijdens de cliëntenraad bijeenkomsten.

CR 1 13 maart 2025: Opkomst 8 deelnemers

- Punten vanuit Rust na Onrust

1. Hoe gaat Rust na Onrust om met de digitale veiligheid en privacygevoelige informatie.
2. Verzoek aan deelnemers om actief punten aan te dragen voor de cliëntenraad
3. Aanschaf nieuwe bus.
4. Uitleg norm WMCZ en huidige vorm cliëntenraad plus stemmingsronde.

- Punten vanuit deelnemers.

1. Regenponcho's aanschaffen voor de duofiets. (Deze zullen worden aangeschaft)

CR 2 19 juni 2025: Opkomst 16 deelnemers

- Punten vanuit Rust na Onrust:

1. Personeelsbestand en wijzigingen
2. TV onderzoek
3. Hitteplan en omgang met warmte bij deelnemers.
4. Uitleg norm WMCZ en huidige vorm cliëntenraad plus stemmingsronde.

- Punten vanuit deelnemers

1. Bestelstatus fotoboek (Alle bestellingen zijn binnen en betalingen verwerkt, fotoboek wordt naar drukker gestuurd)

2. Aantrekking jongere deelnemers (Sinds indicatieloze dagbesteding zien we een groeiende groep jongere deelnemers, dir is plezierig voor de huidige kleine groep jongeren boven de 18 jaar)

3. Toekomst loc. 'd Ouwe Schoole (Zekerheid over huren of aankoop hebben we eind 2026, voor bede scenarios bestaat een plan)

4. Meer muziekactiviteiten (Het verzoek om meer muziekactiviteiten te organiseren komt, we gaan hier proberen vorm aan te geven)

CR 3 18 september 2025. Opkomst 18 deelnemers:

-Punten vanuit Rust na Onrust.

1. Uitstel non-essentiële administratie door vertrekkend personeel. In twee maanden tijd zijn er wegens verschillende redenen, drie personeelsleden vertrokken bij Rust na Onrust. Redenen varieerden van verhuizing, tot het vinden van een andere uitdaging bij een andere werkgever, tot het niet lager kunnen combineren van de privéagenda en de werkagenda. Dit leidt tot Onrust en spanning bij het resterende personeel en het team, we doen er alles aan zoveel mogelijk resources te wijden aan deelnemers en stellen daarom non-essentiële administratie zoals de nieuwsbrief, de websitefoto's en non-essentiële externe projecten uit.

2. besteding giften aan de Stichting

3. Uitleg norm WMCZ en huidige vorm cliëntenraad plus stemmingsronde.

-Punten vanuit leden

1. Er wordt opgemerkt dat deelnemers het gevoel hebben dat er evenveel aandacht, tijd en activiteiten voor hen zijn als voorheen ondanks het vertrek van een drietal personeelsleden kort na elkaar. Rust na Onrust heeft al haar middelen beschikbaar gesteld om de de deelnemers hiervan geen last te laten ondervinden en dat is gelukt. Een woord van dank namens alle deelnemers naar het team volgt. Dit doet erg goed.

CR 4 11 December 2025, Opkomst 20 personen.

- Punten vanuit Rust na Onrust

1. Nieuwe stoelen locatie de hoeve

2. Herinnering beleid omtrent infectieziektes

3. Gesloten periodes 2026

4. Uitleg norm WMCZ en huidige vorm cliëntenraad plus stemmingsronde.

-punten vanuit leden

- Bouwwerkzaamheden (de afgelopen tijd zijn er veel bouwwerkzaamheden rondom de beide locaties geweest i.v.m. nieuwbouw in de buurt, we hebben hier best wel wat hinder van ondervonden met betrekking tot onderbreking water en stroom etc. Inmiddels zijn deze als het goed is afgerond)

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Omdat de toelichting bij de begripsbepaling op pagina 7 uitdrukkelijk vermeld dat bij een meerderheid van een representatieve groep deelnemers de norm kan worden aangepast maar er wel degelijk een concept model huishoudelijk reglement en medezeggenschapsregeling aanwezig dient te zijn voor het moment waarop de huidige vorm van de cliëntenraad niet langer door een meerderheid wordt gesteund vindt u twee conceptdocumenten in de bijlagen bij H4.7.2 van de werkbeschrijving, reeds volledig aangepast op de wijze waarop Rust na Onrust haar cliëntenraad vorm zal gaan geven mocht de tijd daar zijn.

De cliëntenraad blijft een zeer waardevol instrument voor Rust na Onrust om de ideeën, opmerkingen en vragen vanuit de deelnemers concreet te behandelen. De brede vertegenwoordiging die we op dit moment kennen zorgt ervoor dat het beleid voor iedereen duidelijk, inzichtelijk en benaderbaar is. De acties die voortkomen uit de cliëntenraad worden genotuleerd, gepland en voor iedereen inzichtelijk gemaakt en bij de eerstvolgende cliëntenraad vervolgens geëvalueerd en bijgesteld waar nodig.

Bij de deelnemers en hun (mantel)verzorgers lijkt een grote terughoudendheid te bestaan om de cliëntenraad volgens de norm WMCZ2018 te houden. Naast dat het moeilijk is een aantal vertegenwoordigers te kiezen vinden veel deelnemers dat daarmee hen het recht tot inspraak onthouden wordt als ze zich niet conformeren in een plaats in de cliëntenraad. Daarnaast vormt de huidige om een gezellig samenzijn en een belangrijk lotgenoten moment. We blijven de nieuwe norm echter stimuleren tot we een degelijke raad volgens de norm kunnen realiseren mits de meerderheid van de deelnemers dat wil. Hun wens is in deze namelijk leidend. Het aandragen van punten blijft een lastig thema. Hoewel deelnemers zowel in de uitnodiging als tijdens de cliëntenraad en in de notulen en evaluaties worden gestimuleerd tot het aandragen van punten wordt dit weinig gedaan op voorhand. Vaak ontstaan de punten vanuit deelnemers wel tijdens de rondvraag of tijdens het bespreken van de agendapunten van Rust na Onrust. Met dat in het oog houdend maken we voor de rondvraag en vragen tussendoor dan ook extra veel tijd vrij.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

De uitvraag heeft bij iedere intake, evaluatie en uitstroom terug. Uit het jaarrapport blijkt dat veel van de vragenlijsten niet, of niet geheel worden ingevuld. Veelal worden de vragenlijsten digitaal verstuurd na de evaluaties en intakebesprekingen en is het aan de mantelzorgers om samen met de deelnemers de vragenlijst in te vullen. Respons is echter zeer summier. .
voor de onderwerpen en de uitvraagonderwerpen verwijzen we u graag naar de bijlagen.
Van de uitzetting naar alle deelnemers en mantelzorgers, (ruim 45) zijn er 9 vragenlijsten retour gekomen.

Voor de rapportage zie bijlage.

Bijlagen

- Jaarrapportage 2025
- evaluatie vragenlijst compleet
- Evaluatie vragenlijst light
- Evaluatie vragenlijst naastbetrokkene
- Intake vragenlijst compleet
- Intake vragenlijst light
- Vertrek Vragenlijst

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Opnieuw is de respons op het tevredenheidsonderzoek vanuit vanzelfsprekend heel erg laag t.o.v. van het 'oude' tevredenheidsmetingsysteem dat we hielden. Dit is jammer want de uitvraag maakte altijd veel duidelijk. Ook de onderwerpen zijn algemener en minder gespecificeerd op Rust na onrust. Tevens krijgen we de opmerkingen dat het systeem de vragen te onduidelijk, soms kinderachtig, en vooral teveel vragen stelt. We hebben dit verscheidene keren aangekaart bij Vanzelfsprekend zonder veel resultaat.

Voor sommige deelnemers is een digitale uitvraag ook nog een stap te ver. Het uitgeprinte onderzoek is echter zelfs voor 'goede' ogen praktisch onleesbaar.

Het rapport geeft een goede weergave en is erg overzichtelijk mits het ruim ingevuld zou worden dus daarmee zijn we erg tevreden. ook het systeem van Pluznet om de vragenlijsten uit te zetten is duidelijk.

Op dit moment geeft het rapport echter een te onvolledig beeld.

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Dit jaar zijn er 13 MIC meldingen gedaan. Het betreft hier 4 valincidenten, 4 incidenten omtrent wegllopen of dwalen. 2 agressieincidenten, een incident waarbij een deelnemer onwel werd, een incident waarbij een deelnemer een schouder uit kom had en en een incident waarbij een deelnemer door een kat is gekrabt. Voor een gedetailleerde beschrijving van de incidenten, analyse oorzaak, nazorg en evaluatie zie bijlage.

Bijlagen

- Verzamelrapport MIC meldingen 2025

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

Dit jaar zijn er 13 MIC meldingen gedaan. Het betreft hier 4 valincidenten, 4 incidenten omtrent wegllopen of dwalen. 2 agressieincidenten, een incident waarbij een deelnemer onwel werd, een incident waarbij een deelnemer een schouder uit kom had en en een incident waarbij een deelnemer door een kat is gekrabt. Voor een gedetailleerde beschrijving van de incidenten, analyse oorzaak, nazorg en evaluatie zie bijlage.

Bijlagen

- Verzamelrapport MIC meldingen 2025

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

Rust na Onrust maakt er de gewoonte van iedere gevaarlijke, potentieel gevaarlijke situatie en of incident, ongeacht groot of klein of iets dat daadwerkelijk een incident betreft een MIC-melding te maken.

Dit heeft er mee te maken dat het MIC-formulier bovenal een document is ter bevordering van de handelwijze bij incidenten. Reflectie op handelen in teamverband maakt dat er naast een kritische blik op het handelen ook steun voor elkaar kan zijn binnen het team bij moeilijke situaties.

Van deze meldingen worden slechts de 'ernstige' incidenten doorgestuurd naar de inspectie. Het opstellen van de formulieren gebeurt dan ook in de eigen digitale privéwerkomgeving van de personeelsleden die hem opstellen zodat het een ieder vrij staat meldingen al dan niet anoniem te maken of indien advies van de inspectie gewenst is.

Het afgelopen jaar zien we dat er een kleine verschuiving heeft plaatsgevonden in het type incidenten. Waar dat vorig jaar nog voornamelijk val- of stoot incidenten waren zijn dat dit jaar voornamelijk voorvallen waarbij eerste hulp diende te worden toegepast en in de MIC vooral het verloop en de handelwijze gereflecteerd kon worden.

De afname van het aantal medicatie incidenten valt ook op. We vermoeden dat dat te maken heeft met het aangepaste beleid waarmee we kunnen concluderen dat de aanpassing baat heeft gehad. Het scherper toepassen van zorgkaders en de procedure omtrent agressie, ongewenste intimiteiten en strafbare handelingen zorgt dat we minder te maken hebben met dit soort ernstige incidenten. Feit is wel dat binnen de doelgroep de noodzaak voor het scherper toepassen van die reglementen impliceert dat we er vaker mee te maken hebben. Ondanks dat Rust na Onrust geen WzD zorg biedt en we die kaders scherp toepassen is de roep om trainingen bij agressie en ongewenste intimiteiten wel duidelijk bij het personeel. Deze hebben het afgelopen jaar dan ook laten verzorgen door BTSG als externe opleider.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Het verdelen van de acties op de actielijst heeft er voor gezorgd dat veel zaken die continuërend (jaarlijks) moeten worden gepland nu geleidelijker over het jaar verspreid zijn. De acties zijn nu verdeeld onder beide directieleden en de teamleidster waar in voorgaande jaren eigenlijk bijna alle acties op naam van één van de directieleden (Kees van Hoepen) stonden. Ook hebben we de acties uit het actieplan in het jaarverslag nu direct gekoppeld aan de interne agenda en teamvergaderingen. Resultaat hiervan is goed te merken in die zin dat we ruim voor het daadwerkelijke schrijven van het jaarverslag praktisch alle acties reeds concreet hebben voltooid en we de beschrijvingen verspreid over de maanden hebben aangevuld. Op die manier blijft op het einde van het jaar meer tijd over om de actualiteit van de werkbeschrijving goed bij te houden en de wijzigingen onder de rest van het team te verspreiden. Het daadwerkelijke 'voltooid' zetten van de acties in de actielijst op het moment dat het ook voltooid is ging ook beter dit jaar. Het blijft echter een punt van aandacht. Veel van de acties die lopende het jaar zijn voltooid worden nog steeds pas bij het schrijven van het jaarverslag ook daadwerkelijk als voltooid aangemerkt waardoor de bijhorende toelichting soms inhoud dat we even moeten zoeken. De herinneringsmail van het kwaliteitsbureau over openstaande acties helpt al wel goed bij de planning en de uitvoering maar wordt nog onvoldoende afgevinkt in het kwaliteitssysteem omdat dit nog steeds voornamelijk in handen van één persoon ligt.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Het uittreden van Wim als Directeur-Vennoot en de wijze waarop is uiteengezet. Het tijdsplan waarin dat gebeurt is nog flexibel, of dat in 3 of in 5 jaar gebeurt is daarmee nog niet helemaal duidelijk i.v.m. garantie van de bestuurskwaliteit. Wel zijn we op het moment al langzamerhand de werkzaamheden van Wim aan het uitfasen zodat op het officiële moment er eigenlijk geen verandering merkbaar zal zijn. De volledige directeursfunctie gaat op het gebied van gebouwen en terreinen langzaam over naar Kees. Het bestuur van het zorggedeelte is al voor het overgrote deel in handen van Kees. Het driekoppige bestuur van Rust na Onrust in de vorm van twee directieleden, en de teamleider is goed om drie verschillende zienswijzen op beleid voor een breed gedragen visie te creëren. In de plaats van Wim zal dan ook straks een persoon komen om samen een vorm van een raad van bestuur te creëren zij het met een officiële directeur in de vorm van Kees.

Over de best passende rechtsvorm die daarbij zal komen wordt in de komende jaren gesproken incl. de uit- en toetredingsakte. Met betrekking tot de huur van het pand van locatie 'd Ouwe Schoole zal in 2027 besloten worden. Mocht dit niet doorgaan zal een nieuwbouwproject gestart worden die uiterlijk in 2030 voltooid zal moeten zijn. We gaan de komende jaren verder met de uitbreiding van het team en daarbij horende externe en interne trainingen en teambuilding voor een stabiel goed werkend team.

Ook onze 'kruistocht' om indicatieloze dagbesteding breder uit te rollen over verschillende gemeenten is een doel op zich waar we al aardig mee op weg zijn.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- Invullen functie: Zorgbegeleidster 24 uur q1 2026
- praktijk en administratietijd onder personeel beter verdelen q2 2026
- Traject bedrijfscultuur met BTSG afronden q1 2026
- Stabiliteit in team terugkrijgen 2026 breed

8.3 Plan van aanpak

** Een aantal acties zijn al in de actielijst geplaatst bij de beschrijving uit vorige hoofdstukken van dit jaarverslag. Overige doelstellingen zijn alhoewel tijdgebonden niet in een concrete maand of datum te zetten en zijn daarom in een tijdvak/kwartaal (hieronder aangegeven als q1/t/m4) beschreven en in de interne werkagenda geplaatst en met die reden niet in de actielijst. zie hieronder schematische weergave zoals ook beschreven in het hoofdstuk hiervoor. Veel van de doelstellingen worden reeds of zijn reeds concreet gemaakt in 2025, het tijdvak beschreven is het verwachtingspatroon van het voltooien van die doelstellingen in 2026.

- Invullen functie: Zorgbegeleidster 24 uur q1 2026
- praktijk en administratietijd onder personeel beter verdelen q2 2026
- Traject bedrijfscultuur met BTSG afronden q1 2026
- Stabiliteit in team terugkrijgen 2026 breed

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

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.

5.5 Jaarrapportage 2025

- evaluatie vragenlijst compleet
- Evaluatie vragenlijst light
- Evaluatie vragenlijst naastbetrokkene
- Intake vragenlijst compleet
- Intake vragenlijst light
- Vertrek Vragenlijst

6.1 Verzamelrapport MIC meldingen 2025

6.3 Verzamelrapport MIC meldingen 2025

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

Functioneringsgesprekken

- Geplande uitvoerdatum:** 25-08-2025
- Geldt voor locatie(s):** Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Rust na Onrust, loc. d' Ouwe Schoole (2396, sub.)
- Actie afgerond op:** 10-12-2025 (Afgerond)
- Toelichting:** Het laatste functioneringsgesprek van 2025 is gehouden op 10 december, wegens omstandigheden was dit laatste gesprek een paar keer opgeschoven. Alle personeelsleden hebben hiermee hun functioneringsgesprek weer gehad.

Herhaling IVM cursussen

- Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2025
- Geldt voor locatie(s):** Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
- Actie afgerond op:** 10-11-2025 (Afgerond)
- Toelichting:** IVM cursussen verzonden aan al het begeleidend personeel. Basiskennis medicatie ouderenzorg. Allen Behaald.

controle brandblusapparatuur

- Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2025
- Geldt voor locatie(s):** Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Rust na Onrust, loc. d' Ouwe Schoole (2396, sub.)
- Actie afgerond op:** 23-07-2025 (Afgerond)
- Toelichting:** Uitgevoerd door nieuwe aanbieder Telecom & Security Zeeland

Bespreken medicatieveiligheid in de teamvergadering

Geplande uitvoerdatum: 27-01-2025
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Actie afgerond op: 03-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Bij themabijeenkomst besproken

Themabijeenkomsten organiseren twee maandelijks

Geplande uitvoerdatum: 13-12-2025
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Rust na Onrust, loc. d' Ouwe Schoole (2396, sub.)
Actie afgerond op: 21-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: We hebben elke twee maanden een themabijeenkomst georganiseerd. Met de thema's. - Loonstrook, loopbaanbudget en vrije keuzebudget. - Kwaliteit- en zorgkaders en exitvoorwaarden - Medicijnbeheer en reanimatieprotocol - ICT en veiligheid en omgaan met AVG - Omgaan met agressie en ongewenste initiatieven

Controle BHV Koffers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Rust na Onrust, loc. d' Ouwe Schoole (2396, sub.)
Actie afgerond op: 17-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Nieuwe koffers aangeschaft voor beide locaties.

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Actie afgerond op: 25-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: BHV en AED + module ontruiming o.l.v. externe begeleiding van BHV Zeeland afgerond door alle vaste personeel en directie.

BVH + AED op locatie

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Actie afgerond op: 25-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: BHV en AED training + module ontruiming o.l.v. externe partij BHV Zeeland voor alle vaste personeelsleden en directie afgerond.

Onderzoeken mogelijkheden trainingen omtrent agressie en ongewenste intimiteiten via externe partij.

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2025
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Rust na Onrust, loc. d' Ouwe Schoole (2396, sub.)
Actie afgerond op: 21-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Via BTSG krijgen we twee trainingen aangeboden. de Eerste zal plaatsvinden op zaterdag 29 maart.

Themabijeenkomst Misie, Visie en Beleid

Geplande uitvoerdatum: 13-01-2025
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Actie afgerond op: 27-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Op 27 januari hebben we de tweede themabijeenkomst gehad. We bespraken de missie, de visie en de beleidskeuzes van Rust na Onrust. Hoe deze zijn ontstaan en zijn gewijzigd. Het was een waardevolle bijeenkomst.

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: 30-01-2025
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Actie afgerond op: 17-01-2025 (Afgerond)

Voortgang actielijst, openstaande acties

Bedrijfscultuurtraject afronden door middel van presentatie aan team door BTSG

Geplande uitvoerdatum: 09-02-2026
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Rust na Onrust, loc. d' Ouwe Schoole (2396, sub.)

Controleer of u een vergunning heeft verkregen van rechtswegen (WTZA).

Geplande uitvoerdatum: 09-02-2026
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Rust na Onrust, loc. d' Ouwe Schoole (2396, sub.)

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): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)

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): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)

Invullen vacature zorgbegeleidster 24 u

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Rust na Onrust, loc. d' Ouwe Schoole (2396, sub.)

controle brandblusapparatuur

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)

Praktijk en administratietijd beter verdelen over functies

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Rust na Onrust, loc. d' Ouwe Schoole (2396, sub.)

Organiseren van de tweemaandelijks teambijeenkomst naast de wekelijkse vergaderingen.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2026
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)

Bespreken medicatieveiligheid in de teamvergadering

Geplande uitvoerdatum: 07-09-2026
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)

BVH + AED op locatie

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)

Controle BHV Koffers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)

Herhaling IVM cursussen

Geplande uitvoerdatum: 02-11-2026
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 10-12-2026
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2026
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Rust na Onrust, loc. d' Ouwe Schoole (2396, sub.)

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

Geplande uitvoerdatum: 11-02-2027
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)

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): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Rust na Onrust, loc. d' Ouwe Schoole (2396, sub.)

Rond de audit (twee locaties: Rust na Onrust, loc. de Hoeve & loc. d' Ouwe Schoole) af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) Audit

Geplande uitvoerdatum: 11-04-2027
Geldt voor locatie(s): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)

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): Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Opstellen jaarverslag**Geplande uitvoerdatum:** 13-12-2025**Geldt voor locatie(s):** Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026**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):** Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-01-2026 (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:** 12-02-2026**Geldt voor locatie(s):** Rust na Onrust, loc. de Hoeve (2033)**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 11-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026