

# Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

## Zorgboerderij De Fochtel B.V. (454)

Heeft betrekking op de locatie(s):

**De Fochtel (454)**



## 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	6
2.3 Algemene conclusies	7
3 Deelnemers en medewerkers	9
3.1 Deelnemers	9
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	12
3.3 Personeel	12
3.4 Stagiairs	14
3.5 Vrijwilligers	15
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	16
4 Scholing en ontwikkeling	18
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	18
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	19
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	19
5 Terugkoppeling van deelnemers	20
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	20
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	21
5.3 Inspraakmomenten	21
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	22
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	23
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	25
6 Meldingen en incidenten	27
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	27
6.2 Medicatie	28
6.3 Agressie	28
6.4 Ongewenste intimiteiten	29
6.5 Strafbare handelingen	29

6.6 Klachten	29
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	29
7 Acties	31
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	31
8 Doelstellingen	32
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	32
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	32
8.3 Plan van aanpak	33
Overzicht van bijlagen	36
Actielijst	36

# Kwaliteitsjaarverslag

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij De Fochtel B.V.

Registratienummer: 454

Zuideinde 56, 8428 HG Fochteloo

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 61001902

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

### Locatiegegevens

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

De Fochtel

Registratienummer: 454

Zuideinde 56, 8428 HG Fochteloo

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Ver. BEZINN

# 1 Voorwoord

## 1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voor u ligt het kwaliteitsjaarverslag van Zorgboerderij De Fochtel. In dit verslag kijken wij terug op een jaar waarin betrokkenheid, veerkracht en continuïteit centraal stonden. Het afgelopen jaar was een bewogen jaar, met onder andere personele wisselingen, maar dankzij de inzet en loyaliteit van ons vaste team hebben wij de kwaliteit van zorg, begeleiding en dagbesteding kunnen blijven waarborgen. Samen hebben wij ervoor gezorgd dat De Fochtel een stabiele, veilige en warme plek bleef voor iedereen die hier woont, werkt of de dag doorbrengt.

Bij De Fochtel staat de mens centraal. Of het nu gaat om dagzorg voor ouderen, arbeidsmatige dagbesteding voor jongvolwassenen of begeleid wonen: wij streven er dagelijks naar om aan te sluiten bij de mogelijkheden, wensen en het levensritme van onze deelnemers en bewoners. In de landelijke omgeving van onze boerderij bieden wij structuur, rust en betekenisvolle activiteiten, waarbij ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling, sociale contacten en plezier.

Het afgelopen jaar hebben onze deelnemers en bewoners veel mooie momenten beleefd. Van gezamenlijke werkzaamheden op de boerderij tot creatieve en ontspannende activiteiten, van leerzame cursussen en uitstapjes tot feestelijke tradities en vakanties. Voor de ouderen in de dagzorg betekende een dag bij De Fochtel vaak écht een dagje uit. Voor de jongvolwassenen bood het werk op de boerderij een kans om vaardigheden te ontwikkelen, verantwoordelijkheid te nemen en te groeien in zelfvertrouwen. En voor onze bewoners was De Fochtel een plek om in balans te wonen, samen te leven en stap voor stap te werken aan zelfstandigheid.

In de begeleiding van mensen met dementie, jongvolwassenen met een beperking en bewoners met uiteenlopende ondersteuningsvragen hebben wij ingezet op maatwerk, persoonlijke aandacht en een positieve, oplossingsgerichte benadering. Daarbij hebben wij niet alleen oog voor onze deelnemers en bewoners, maar ook voor hun naasten en mantelzorgers, voor wie wij rust en ontlasting willen bieden.

Met dit kwaliteitsjaarverslag geven wij inzicht in hoe wij het afgelopen jaar hebben gewerkt aan kwaliteit, ontwikkeling en verbetering. Wij zijn trots op wat we samen met deelnemers, bewoners, medewerkers en samenwerkingspartners hebben bereikt en kijken met vertrouwen vooruit naar het komende jaar, waarin wij blijven bouwen aan een zorgboerderij waar iedereen zich welkom, gezien en gewaardeerd voelt.

## 2 Algemeen

### 2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Het afgelopen jaar stond voor de zorgboerderij in het teken van continuïteit en betrokkenheid, ondanks een bewogen periode met meerdere personele wisselingen. Wij hebben ons samen met het vaste team ingezet om de dagelijkse zorg, begeleiding en vertrouwde structuur voor de deelnemers te waarborgen. Dankzij de inzet en loyaliteit van het vaste team zijn de kernactiviteiten en de jaarlijkse tradities van de zorgboerderij behouden gebleven. Hierdoor hebben de deelnemers een prettig jaar kunnen ervaren.

Voor de deelnemers van de ouderen dagzorg, het wonen en de dagbesteding stond het jaar in het teken van samen beleven, ontspanning en het opdoen van nieuwe ervaringen. Er is veel aandacht besteed aan sociale contacten, plezier en het versterken van het gevoel van samenhang.

De deelnemers van de Dagzorg Ouderen hebben genoten van diverse uitstapjes en feestelijke momenten. Zo zijn zij onder andere op pad geweest langs de tulpenroute, hebben zij samen een paasbrunch beleefd en een dagje uit naar Holwerd gemaakt. Ook terugkerende activiteiten zoals de sinterklaasbingo, een bezoek aan tuincentra met kerstshows, een uitje naar de manege en een gezamenlijk kerstdiner zorgden voor herkenning, gezelligheid en mooie herinneringen.

Binnen het Wonen lag de nadruk op gezamenlijke activiteiten en het creëren van waardevolle momenten samen. De bewoners namen deel aan sportieve en ontspannende activiteiten, zoals een darttoernooi in samenwerking met een andere dagbesteding. Daarnaast zijn zij samen met begeleiding en de deelnemers uit de dagbesteding uit eten geweest, op vakantie gegaan naar Center Parcs De Huttenheugte en hebben zij een dag doorgebracht in attractiepark Slagharen. Ook vaste momenten zoals de jaarlijkse familiedag met barbecue en het vieren van Sinterklaas droegen bij aan verbondenheid met familie en naasten.

De deelnemers van de Dagbesteding op de boerderij hebben actief deelgenomen aan leerzame en praktijkgerichte activiteiten. Zij volgden onder andere een zaagcursus en bezochten evenementen zoals de Zuidlaardermarkt en de Landbouwbeurs in Hardenberg. Deze activiteiten boden afwisseling, praktische vaardigheden en een inkijk in de agrarische wereld.

Terugkijkend hebben wij als zorgboerderij, ondanks de uitdagingen, een jaar kunnen bieden waarin deelnemers zich gezien en betrokken voelden en waarin zij volop hebben kunnen genieten van gezamenlijke activiteiten en betekenisvolle belevenissen.

## 2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Het afgelopen jaar hebben zich geen nieuwe ontwikkelingen voorgedaan ten aanzien van het zorgaanbod. Het bestaande zorgaanbod is ongewijzigd gebleven. De focus heeft bewust gelegen op het continueren en borgen van het bestaande zorgproces en op het op elkaar ingespeeld raken van een nieuw samengesteld team. Door de personele wisselingen was het noodzakelijk om eerst te investeren in samenwerking, afstemming en een gezamenlijke werkwijze. Wanneer deze samenwerking stabiel en naar wens verloopt, ontstaat er ruimte om te werken aan verdere inhoudelijke verdieping.

Ten aanzien van de situatie op de zorgboerderij hebben wel fysieke ontwikkelingen plaatsgevonden. Begin november is gestart met de verbouwing van de klusruimte voor de mannen van de ouderen dagzorg. Deze ruimte wordt vergroot, beter verwarmd en voorzien van meer daglicht. Hiermee wordt het werkcomfort verhoogd en ontstaan er meer en betere mogelijkheden binnen de dagbesteding. Daarnaast zijn er werkzaamheden aan het erf uitgevoerd om dit beter begaanbaar te maken. Er is opnieuw beton gestort om oneffenheden weg te nemen en er is nieuwe verlichting geplaatst, waardoor het erf ook in de donkere uren veilig en goed toegankelijk is.

De financiering van de zorg is het afgelopen jaar onveranderd gebleven.

Inhoudelijk zijn er het afgelopen jaar geen wijzigingen aangebracht in de werkbeschrijving. De bestaande werkwijzen zijn gehandhaafd, met als doel stabiliteit en duidelijkheid te bieden aan zowel medewerkers als deelnemers. De keuze om geen inhoudelijke aanpassingen door te voeren is bewust gemaakt, gezien de fase waarin het team zich bevond.

Er heeft het afgelopen jaar een schriftelijke toetsing plaatsgevonden. Ook zijn wij gestart met de voorbereiding op de audit die in het aankomende jaar zal plaatsvinden. In dit kader worden de werkbeschrijving en werkprocessen opnieuw doorgenomen en wordt bekeken waar aanscherping of verdieping nodig is.

Het professionele en ondersteunende netwerk is het afgelopen jaar actief onderhouden. Wij worden ondersteund door een gedragswetenschapper van 's Heeren Loo, die meedenkt op inhoudelijk niveau en ondersteunt bij vragen rondom gedrag en begeleiding van bewoners die bij hen onder behandeling staan. Daarnaast zijn wij in gesprek met Stichting Bezinn over de mogelijke inzet van een gedragswetenschapper voor alle bewoners. Met een samenwerking willen we bijdragen aan het versterken van onze deskundigheid en het verder professionaliseren van de zorg. Deze inzet helpt ons om kritisch te blijven kijken naar ons handelen en onze werkwijze. De inzichten die hieruit voortkomen worden meegenomen in de verdere ontwikkeling van het team en het kwaliteitsproces.

Samenvattend kan worden gesteld dat het afgelopen jaar in het teken heeft gestaan van stabilisatie, borging en het creëren van randvoorwaarden voor kwaliteit. Met een nu stabiel team, verbeterde faciliteiten en een actief professioneel netwerk, is er een stevige basis gelegd om in het komende jaar verdere stappen te zetten in verdieping en kwaliteitsontwikkeling.

## 2.3 Algemene conclusies

Het afgelopen jaar heeft voor de zorgboerderij vooral in het teken gestaan van continuïteit en stabiliteit. De personele wisselingen hebben veel invloed gehad op de organisatie en vroegen om een sterke inzet op samenwerking, afstemming en het waarborgen van een vertrouwde structuur voor de deelnemers. Dankzij de inzet van het vaste team zijn de dagelijkse zorg, begeleiding en vaste activiteiten behouden gebleven. Een belangrijk leerpunt is dat teamstabiliteit essentieel is voor verdere inhoudelijke ontwikkeling en kwaliteitsverdieping.

Wij zijn tevreden over de kwaliteit van zorg die is geboden en over het toepassen van het kwaliteitssysteem. De kwaliteitscyclus heeft geholpen om structuur en overzicht te behouden, met name in een periode van verandering. Tegelijkertijd zien wij dat deze cyclus binnen ons team effectiever kan worden ingezet door meer ruimte te creëren voor reflectie, verdieping en vastlegging van leerpunten. Dit krijgt in het komende jaar verdere aandacht en herhaling.

Het ondersteunend netwerk ervaren wij als waardevol. De samenwerking met de gedragswetenschapper van 's Heeren Loo draagt bij aan deskundigheidsbevordering en professionalisering van de zorg. Daar waar dit kan breiden we de samenwerking graag uit.

### Doelstellingen vorig jaar:

#### 1. Bewonersvakantie 2025

De jaarlijkse bewonersvakantie is georganiseerd en succesvol verlopen. Bewoners en medewerkers kijken terug op een waardevolle en gezellige week. Hiermee is deze doelstelling behaald.

#### 2. Continuïteit en verantwoordelijkheden stroomlijnen

Er is een positieve ontwikkeling zichtbaar in het stroomlijnen van verantwoordelijkheden tussen eigenaren en teamleider. Door personele wisselingen heeft teamstabiliteit langer op zich laten wachten dan gehoopt. De PB'er-schappen zijn eind 2025 opnieuw verdeeld. Verdere uitwerking en borging van taken en verantwoordelijkheden krijgt in 2026 vervolg. De doelstelling is gedeeltelijk behaald.

#### 3. Aanbieden scholingsplan medewerkers

Het scholingsaanbod is meerdere malen onder de aandacht gebracht. Er is echter minder gebruik van gemaakt dan in voorgaande jaren. De doelstelling is formeel behaald (aanbod gefaciliteerd), maar vraagt inhoudelijk om nadere stimulering en evaluatie.

#### 4. Scholing agrarische medewerkers

De twee agrarische medewerkers zonder zorgachtergrond zijn gestart met een zorggerelateerde opleiding/cursus. Hiermee wordt voldaan aan de gemeentelijke norm voor een maatwerkvoorziening. Deze doelstelling is behaald.

#### 5. Teambuilding

Door de vele personele wisselingen is het niet gelukt om structureel in te zetten op teambuilding. Pas eind 2025/begin 2026 is een stabiel team ontstaan. Deze doelstelling is niet behaald en wordt doorgeschoven naar 2026.

## 6. Inzet gedragswetenschapper

De expertise van de gedragswetenschapper van 's Heeren Loo is ingezet en er heeft meerdere keren een multidisciplinair overleg op locatie plaatsgevonden. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met Stichting Bezinn over een structurelere samenwerking met een vaste gedragswetenschapper. Dit traject krijgt begin 2026 een vervolg. De doelstelling is grotendeels behaald, met een vervolgactie voor verdere borging.

## 7. Organiseren familiedag 2025

De jaarlijkse familiedag is georganiseerd en opnieuw als waardevol ervaren door bewoners, familieleden en medewerkers. Deze doelstelling is behaald.

## 8. Onderzoek implementatie kwaliteitskader Zorglandbouw

Er is een start gemaakt met het onderzoeken van de implementatie van het kwaliteitskader Zorglandbouw. Dit heeft geleid tot eerste ideeën en verkenningen. De daadwerkelijke implementatie volgt in 2026. Deze doelstelling is gedeeltelijk behaald.

Conclusies worden meegenomen naar hoofdstuk 9

## **Acties voor 2026**

1. Verdere concretisering en schriftelijke vastlegging van taken en verantwoordelijkheden van eigenaren, teamleider en PB'ers, inclusief evaluatiemomenten.
2. Actieve stimulering van scholingsdeelname, inclusief inventarisatie van leerbehoeften binnen het team.
3. Opstellen en uitvoeren van een concreet teambuildingplan met geplande momenten en inhoudelijke thema's.
4. Verdere implementatie van het kwaliteitskader Zorglandbouw binnen de organisatie.
5. Verdieping van de kwaliteitscyclus door structurele reflectiemomenten en betere vastlegging van leerpunten.

## **Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 5 acties opgenomen in de actielijst.

## 3 Deelnemers en medewerkers

### 3.1 Deelnemers

Binnen onze zorgboerderij bieden wij zorg aan verschillende doelgroepen, verdeeld over begeleid wonen, dagbesteding, dagzorg voor ouderen en ambulante begeleiding. Hieronder wordt per doelgroep een overzicht gegeven van het verloop van het aantal deelnemers, de aard van de geboden zorg, de zorgzwaarte en de wettelijke kaders waarbinnen de zorg wordt verleend.

#### **Begeleid wonen**

##### *Doelgroep*

Volwassenen met een verstandelijke beperking en/of psychiatrische aandoening, evenals bewoners met een psychogeriatrische zorgvraag (waaronder de ziekte van Alzheimer).

##### *Zorgaanbod*

- Wonen in combinatie met begeleiding
- 24-uurs nabijheid en ondersteuning
- Groepsbegeleiding en individuele begeleiding
- Zorg vanuit de Wet langdurige zorg (WLZ)

Binnen de woonvorm wonen bewoners deels in het groepswoongedeelte (7 bewoners) en deels in zelfstandiger appartementen (5 bewoners), waar zij werken aan een zo zelfstandig mogelijk bestaan met passende begeleiding. Veiligheid, geborgenheid en woonplezier vormen hierbij de basis.

##### *Zorgzwaarte (indicaties)*

VV5, VG3, VG5, VG6 en GGZ2.

##### *Deelnemersverloop 2025*

- Aantal bewoners per 01-01-2025: 13
- Instroom gedurende het jaar: 0
- Uitstroom gedurende het jaar: 1
- Aantal bewoners per 31-12-2025: 12

##### *Reden van uitstroom*

Eén bewoner met Alzheimer is in september verhuisd naar een verzorgingstehuis vanwege toegenomen zorgzwaarte.

##### *Aanpassingen*

Er zijn geen inhoudelijke aanpassingen in het zorgaanbod gedaan. De vrijgekomen plaats wordt begin 2026 ingevuld door een deelnemer die reeds betrokken is bij de zorgboerderij via de dagbesteding, waardoor continuïteit en passende plaatsing worden gewaarborgd.

## **Dagbesteding op de boerderij**

### *Doelgroep*

(Jong)volwassenen met een verstandelijke beperking en/of psychiatrische problematiek, met affiniteit voor het agrarische leven.

### *Zorgaanbod*

- Begeleiding in groepsverband met individuele accenten
- Arbeidsmatige dagbesteding binnen het melkveebedrijf
- Ontwikkelingsgerichte ondersteuning
- Zorg vanuit de WLZ (4 deelnemers) en Wmo (2 deelnemer)

De activiteiten zijn gericht op het agrarisch bedrijf en bieden deelnemers een zinvolle dagstructuur, afgestemd op eigen niveau en werktempo. Er wordt gewerkt aan het aanleren van vaardigheden, waarbij – indien mogelijk – doorgroei naar stage of betaald werk wordt gestimuleerd.

### *Deelnemersverloop 2025*

- Aantal deelnemers per 01-01-2025: 6
- Instroom gedurende het jaar: 0
- Uitstroom gedurende het jaar: 1
- Aantal deelnemers per 31-12-2025: 5

### *Reden van uitstroom*

Eén deelnemster is doorgestroomd naar een stageplek via het Terra College, onder begeleiding van een jobcoach.

### *Aanpassingen*

In verband met de lichte afname van het aantal deelnemers wordt in 2026 ingezet op het vergroten van de zichtbaarheid van de dagbesteding via de website, sociale media en de lokale krant, met als doel nieuwe deelnemers aan te trekken.

## **Ambulante begeleiding**

### *Doelgroep*

Een oudere cliënt met psychiatrische problematiek.

### *Zorgaanbod*

- Individuele ambulante begeleiding
- Ondersteuning bij medicatie en persoonlijke verzorging (tweemaal daags)
- Aanvullend huishoudelijke ondersteuning (3 uur per week)
- Zorg vanuit de WLZ (GGZ2)

De cliënt neemt daarnaast vier dagen per week deel aan de dagzorg voor ouderen.

### *Deelnemersverloop 2025*

- Aantal cliënten per 01-01-2025: 1
- Instroom gedurende het jaar: 0
- Uitstroom gedurende het jaar: 0
- Aantal cliënten per 31-12-2025: 1

### *Reden van uitstroom*

Niet van toepassing.

### *Aanpassingen*

Er zijn geen wijzigingen in deze zorgvorm doorgevoerd. De geboden ondersteuning sluit aan bij de huidige zorgvraag.

## **Dagzorg ouderen**

### *Doelgroep*

Ouderen met geheugenproblematiek (waaronder dementie) en/of psychiatrische aandoeningen.

### *Zorgaanbod*

- Groepsgerichte dagbegeleiding met individuele aandacht
- Activiteiten gericht op structuur, beweging, beleving en sociale interactie
- Zorg vanuit WLZ en Wmo (afhankelijk van indicatie)

De dagzorg vindt plaats van maandag tot en met vrijdag en biedt een duidelijke dagstructuur met activiteiten zoals wandelen, dierverzorging, tuinactiviteiten, creatieve activiteiten en muziek.

### *Deelnemersverloop 2025*

- Aantal cliënten per 01-01-2025: 28
- Instroom gedurende het jaar: 18
- Uitstroom gedurende het jaar: 7
- Aantal cliënten per 31-12-2025: 39

### *Redenen van uitstroom*

De uitstroom betrof voornamelijk cliënten bij wie sprake was van toegenomen zorgzwaarte, opname in een verpleeghuis of overlijden.

### *Aanpassingen*

De groei van het aantal cliënten heeft geleid tot blijvende aandacht voor groepssamenstelling, personeelsplanning en het bewaken van rust en kleinschaligheid. Er wordt flexibel gepland en actief gebruikgemaakt van verschillende ruimtes om overbelasting van groepen te voorkomen.

### 3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

In 2025 is sprake van een duidelijke groei binnen de dagzorg voor ouderen. Deze ontwikkeling heeft geleid tot blijvende aandacht voor:

- Flexibele personeelsplanning;
- Bewaking van groepsgrootte en rust;
- Actief gebruik van verschillende ruimtes om kleinschaligheid te waarborgen.

Binnen begeleid wonen, dagbesteding en ambulante begeleiding is sprake van relatieve stabiliteit. De lichte afname binnen de dagbesteding heeft geleid tot het voornemen om de zichtbaarheid van dit aanbod in 2026 te vergroten via website, sociale media en lokale communicatiekanalen.

Concluderend kunnen we zeggen dat het zorgaanbod van de zorgboerderij aansluit bij de huidige doelgroepen. De grootste ontwikkeling in 2025 betreft de groei binnen de dagzorg voor ouderen. Dit vraagt blijvende aandacht voor personele inzet, groepsgrootte en kwaliteit van begeleiding. Binnen de woonvorm, dagbesteding en ambulante begeleiding is sprake van stabiliteit.

Voor het komende jaar richten wij ons op:

- het behouden van kwaliteit bij groei van de dagzorg;
- het vergroten van de instroom binnen de dagbesteding;
- het waarborgen van passende plaatsing binnen de woonvorm;
- het continu monitoren van zorgzwaarte en begeleidingsbehoefte per doelgroep.

#### Acties

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

### 3.3 Personeel

Waar wij eind 2024 de verwachting hadden om 2025 te starten met een nieuw en gemotiveerd team, hebben wij in 2025 opnieuw te maken gehad met meerdere personele wisselingen. Het nieuw aangenomen personeel bleek om uiteenlopende redenen niet voor de langere termijn aan onze organisatie verbonden te kunnen of willen blijven.

De personele mutaties bestonden uit:

- Een collega die vervroegd met pensioen is gegaan;
- Een collega die een carrière switch heeft gemaakt en een opleiding tot tandartsassistente is gestart;
- Een collega die is geëmigreerd naar Zweden;
- Een recent aangenomen collega die aangaf zich niet passend te voelen binnen onze zorgboerderij en de overstap heeft gemaakt naar een andere organisatie.

Naar aanleiding van deze uitstroom zijn meerdere sollicitatieprocedures opgestart. Binnen het team Wonen bleek dat sollicitanten veelal grotere contracturen wensten. Hierop is gekozen voor een combinatiefunctie waarbij werkzaamheden binnen zowel Wonen als Dagzorg Ouderen worden uitgevoerd. Op basis hiervan zijn twee nieuwe collega's aangenomen. Met één van hen is inmiddels in goed overleg afscheid genomen, omdat haar kwaliteiten beter aansloten bij individuele begeleiding dan bij het werken met groepen. De andere collega is inmiddels volledig ingewerkt en functioneert naar tevredenheid. De combinatiefunctie blijkt een uitdaging te zijn waarbij met name de kwaliteit binnen de Dagzorg Ouderen in het geding komt.

Gezien de groeiende groep mannelijke deelnemers binnen de Dagzorg Ouderen is er bewust gekozen voor het aannemen van een mannelijke activiteitenbegeleider voor 4 dagen in de week. Dit heeft een positief effect gehad op de beleving en betrokkenheid van deze doelgroep; zij voelen zich zichtbaar meer aangesproken en gewaardeerd.

Per september is voor het team Wonen een nieuwe collega met een diploma Social Work gestart. In november is een jonge collega met affiniteit met het boerenleven toegevoegd aan het team. Per januari 2026 is het woonteam compleet met de komst van een ervaren vrouwelijke collega met ruime groepservaring.

Na een jaar waarin werving, inwerken en afscheid nemen centraal stonden, is er nu sprake van een compleet, deskundig en stabiel team. Hiermee is een belangrijke basis gelegd voor continuïteit en kwaliteit van zorg.

Met alle medewerkers, met uitzondering van de twee meest recent gestarte collega's, zijn functioneringsgesprekken gevoerd. Uit de gesprekken komt naar voren dat medewerkers die reeds langere tijd in dienst zijn tevreden zijn met de huidige teamsamenstelling. Nu het team weer compleet is, worden taken en verantwoordelijkheden evenwichtiger verdeeld. Medewerkers ervaren hierdoor meer ondersteuning en minder werkdruk.

In het afgelopen jaar is, vanwege personeelstekorten, frequent gebruikgemaakt van invalkrachten. Hoewel dit rooster technisch noodzakelijk was om overbelasting van vaste medewerkers te voorkomen, bleek in de praktijk dat invalkrachten minder inhoudelijke verantwoordelijkheid droegen. De eindverantwoordelijkheid voor groepen en deelnemers lag daardoor vaker bij de vaste medewerkers, wat tijdelijk leidde tot een verhoogde caseload. Inmiddels zijn de persoonlijk begeleidingsrollen weer evenredig verdeeld binnen het vaste team.

Tijdens de functioneringsgesprekken is duidelijk naar voren gekomen dat er behoefte bestaat aan teambuilding en het versterken van onderlinge samenwerking. Medewerkers geven aan elkaar beter te willen leren kennen om gezamenlijk verder te bouwen aan een hecht en stabiel team. Deze signalen worden erkend en ondersteund. Naar aanleiding hiervan zijn concrete acties uitgezet gericht op teamontwikkeling en het versterken van de onderlinge verbinding.

### 3.4 Stagiairs

In 2025 hebben binnen De Fochtel in totaal zeven stagiairs stagegelopen. De stages vonden plaats binnen de onderdelen Begeleid Wonen en Dagzorg Ouderen. De duur van de stageperioden varieerde, afhankelijk van de opleiding en het leerjaar, en liep uiteen van kortdurende oriëntatiestages tot langdurige afstudeerstages verspreid over meerdere maanden binnen het studiejaar 2025. De stagiairs waren afkomstig van de opleiding Maatschappelijke Zorg en Welzijn en de opleiding Specifieke Doelgroepen. Beide opleidingen worden verzorgd door Drenthe College (locatie Assen) en Firda (locatie Drachten).

Stagiairs voeren hun stage uit op basis van persoonlijk geformuleerde leerdoelen, de door de opleiding gestelde eisen en examenonderdelen en de werkwijze en kwaliteitskaders van De Fochtel. Aan deze leerdoelen worden passende taken en verantwoordelijkheden gekoppeld. Hierbij kan gedacht worden aan:

- Ondersteunen bij dagelijkse begeleiding van deelnemers;
- Meedraaien binnen dagbesteding, dagzorg ouderen en begeleid wonen;
- Voorbereiden en uitvoeren van activiteiten;
- Rapporteren onder supervisie;
- Observeren en reflecteren op begeleidingssituaties.

Stagiairs worden boventallig ingezet, zodat er ruimte is voor leren, observeren en reflectie. Afhankelijk van leerdoelen en interesse kan er binnen verschillende doelgroepen ervaring worden opgedaan. Indien gewenst kan worden gewisseld tussen groepen, mits vooraf afgesproken leeronderdelen zijn afgerond. Van stagiairs wordt verwacht dat zij binnen afgesproken kaders verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces. Tegelijkertijd biedt de organisatie actieve begeleiding om dit leerproces te structureren en te verdiepen.

Binnen De Fochtel zijn twee vaste medewerkers verantwoordelijk voor de stagebegeleiding, een MBO-4 verpleegkundige en een HBO Sociaal Pedagogisch Hulpverlener. Voor de begeleiding zijn structureel flexibele uren vrijgemaakt. Hierdoor is er ruimte voor voortgangsgesprekken, praktijkbegeleiding op de werkvloer, ondersteuning bij schoolopdrachten en evaluatiegesprekken met stagedocenten. Gedurende iedere dienst kunnen stagiairs feedback ontvangen. De begeleiding is laagdrempelig en praktijkgericht, met aandacht voor professionele ontwikkeling en zelfreflectie.

Met alle stagiairs hebben gedurende hun stageperiode meerdere evaluatiemomenten plaatsgevonden. Deze bestonden uit:

- Tussentijdse voortgangsgesprekken tussen stagiair en praktijkbegeleider;
- Formele evaluaties in aanwezigheid van een docent of stagecoördinator vanuit de opleiding;
- Een eindbeoordeling volgens de richtlijnen van de betreffende opleiding.

Hiermee is geborgd dat iedere stagiair structureel feedback ontvangt en dat het leerproces wordt gemonitord en bijgestuurd waar nodig.

In het voorgaande jaar werd geconstateerd dat stagiairs regelmatig moeite hadden met het zelfstandig vormgeven van hun leerproces. Naar aanleiding hiervan is in 2025 gekozen voor een meer proactieve begeleidingsstijl. Hierbij is er actievere ondersteuning geboden bij het formuleren en concretiseren van leerdoelen en intensiever mee gedacht bij schoolopdrachten en examens. In één situatie is een vaste begeleidingsafspraken ingevoerd waarbij een stagiair onder directe begeleiding werkt aan opdrachten en verdiepend wordt gecoacht. Verder is er aandacht geweest voor versterking van het contact met stagedocenten om afstemming te verbeteren en miscommunicatie te voorkomen.

Deze aanpassingen hebben geleid tot meer duidelijkheid, minder ruis in verwachtingen en een betere aansluiting tussen praktijk en opleiding. Daarnaast is geconstateerd dat de leerdoelen en examencriteria van bovengenoemde opleidingen niet altijd volledig aansluiten bij de dagelijkse praktijk binnen de zorgboerderij. Met name bij afstuderende stagiairs die worden voorbereid op een functie als beginnend professional, wordt een bepaalde mate van praktijkverdieping gemist. Binnen de organisatie wordt deze verdieping actief toegevoegd in de begeleiding. Dit aandachtspunt wordt tevens teruggekoppeld aan de betrokken opleidingen om toekomstige aansluiting te verbeteren.

### **3.5 Vrijwilligers**

In 2025 waren binnen de organisatie twee vaste vervoersvrijwilligers actief, die van maandag tot en met vrijdag zorgdroegen voor het ophalen en thuisbrengen van onze ouderen. De gemiddelde inzet bedroeg circa 120 minuten per dag.

Daarnaast was er een vaste fietsvrijwilliger inzetbaar op oproepbasis. Op dinsdag en donderdag ondersteunden twee vaste kookvrijwilligers gedurende gemiddeld 480 minuten per week bij de maaltijdvoorziening. Daarnaast is er een kookvrijwilliger inzetbaar op oproepbasis.

Voor de creatieve middag op dinsdag was een vaste vrijwilliger aanwezig met een gemiddelde inzet van 240 minuten per week. Op woensdag voor het klussen was een vaste vrijwilliger aanwezig met een gemiddelde inzet van 300 minuten per week. Verder was er een vrijwilligster die eens per drie weken een zangmiddag organiseerde, een gemiddelde inzet van 60 minuten per week.

De taken en verantwoordelijkheden van de vrijwilligers zijn duidelijk afgebakend en beperkt tot het uitvoeren van gerichte ondersteunende werkzaamheden. Deze omvatten onder andere:

- het veilig vervoeren van ouderen van en naar de zorgboerderij;
- het ondersteunen bij en voorbereiden van de maaltijd;
- het begeleiden en aanbieden van een creatieve middag;
- het aanbieden van een zangmiddag;
- het begeleiden en ondersteunen bij het doen van klussen;
- het begeleiden van fietsactiviteiten.

Vrijwilligers worden tijdens hun werkzaamheden begeleid door het aanwezige personeel en vallen onder de eindverantwoordelijkheid van de leidinggevende van de zorgboerderij.

De vervoersvrijwilligers zijn verantwoordelijk voor het veilig ophalen en thuisbrengen van de ouderen. Zij zien erop toe dat het vervoer zorgvuldig en veilig verloopt en bieden waar nodig ondersteuning bij het in- en uitstappen, bijvoorbeeld met behulp van een rollator of rolstoel.

De fietsvrijwilliger begeleidt de deelnemers bij het gebruik van de duofiets. Dit omvat het veilig plaatsnemen op de fiets, het dragen van een helm indien nodig en het waarborgen van de veiligheid gedurende de fietstocht.

De kookvrijwilligers dragen zorg voor het bereiden van een voedzame maaltijd, in overleg met de aanwezige ouderen. Daarnaast is er tijdens deze momenten ruimte voor sociaal contact en het voeren van gesprekken met de deelnemers.

In het afgelopen jaar zijn met alle vrijwilligers functioneringsgesprekken gevoerd. De samenwerking wordt door zowel de organisatie als de vrijwilligers als positief ervaren. Dit blijkt mede uit de stabiliteit van het vrijwilligersteam, dat al geruime tijd uit vaste en betrokken krachten bestaat. Er hebben zich in 2025 geen nieuwe ontwikkelingen voorgedaan met betrekking tot het vrijwilligersbeleid.

De inzet van onze vrijwilligers wordt zeer gewaardeerd. Dankzij hun betrokkenheid en toewijding ervaren onze ouderen waardevolle en plezierige dagen.

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

In 2025 was sprake van groei binnen de dagzorg voor ouderen en stabiliteit binnen begeleid wonen, ambulante begeleiding en dagbesteding. Deze ontwikkeling heeft met name impact gehad op de personeelsplanning en teamstructuur. Ondanks meerdere personele wisselingen is het gelukt om het jaar af te sluiten met een compleet, deskundig en evenwichtiger samengesteld team. De inzet van stagiairs en vrijwilligers heeft mede bijgedragen aan continuïteit en ondersteuning binnen de dagelijkse zorgprocessen.

Ten aanzien van personeel is gebleken dat zorgvuldige matching op doelgroep, groepsdynamiek en contractomvang essentieel is voor duurzame inzetbaarheid. Daarnaast is het belang van teamontwikkeling en collegiale verbinding nadrukkelijk naar voren gekomen.

Met betrekking tot stagiairs hebben wij geleerd dat een proactieve en meer gestructureerde begeleidingsstijl noodzakelijk is om het leerproces voldoende te borgen en beter aan te laten sluiten bij de praktijk.

Ten aanzien van vrijwilligers bevestigt 2025 dat duidelijke taakafbakening, goede begeleiding en waardering bijdragen aan stabiliteit en langdurige betrokkenheid.

#### **Doorgevoerde veranderingen**

- Evenredige herverdeling van persoonlijk begeleidingsrollen binnen het vaste team.
- Vermindering van inzet van invalkrachten door aanvulling van vaste medewerkers.
- Intensivering en structurering van stagebegeleiding, inclusief actievere ondersteuning bij leerdoelen en examens.
- Bewuste werving van een mannelijke activiteitenbegeleider passend bij de doelgroep dagzorg ouderen.

## Wat gaan wij doen

- Verder investeren in teamontwikkeling en teambuilding om samenwerking en stabiliteit te versterken.
- Blijvend monitoren van personeelsinzet in relatie tot de groei van de dagzorg.
- Actief vergroten van de instroom binnen de dagbesteding via gerichte communicatie.
- Voortzetten van de proactieve stagebegeleiding en structurele afstemming met opleidingsinstituten.
- Continueren van het vrijwilligersbeleid met jaarlijkse evaluaties en waarderingsmomenten.

Per einde 2025 en per januari 2026 beschikt de organisatie over een volledig en gekwalificeerd team, waaronder medewerkers met een diploma Social Work, MBO-4 Verpleegkunde en HBO SPH. Taken, verantwoordelijkheden en persoonlijk begeiderschappen zijn evenwichtig verdeeld. Op basis van opleiding, ervaring en functieverdeling kan worden geconcludeerd dat er voldoende bevoegd en bekwaam personeel aanwezig is om de verschillende doelgroepen op verantwoorde wijze te begeleiden.

### **Acties**

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

## 4 Scholing en ontwikkeling

### 4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Voor 2025 zijn meerdere opleidingsdoelen vastgesteld, gericht op het vergroten en actualiseren van kennis en vaardigheden binnen het team.

De voorgenomen scholing *Dementiezorg*, *Autisme* en *Geweldloos communiceren* zijn in 2025 niet gerealiseerd. Het leerdoel van de cursus Dementiezorg was het vergroten van actuele kennis en praktische handvatten voor medewerkers van de ouderengroep in het omgaan met dementie. De cursus Autisme had als doel de professionele kennis en vaardigheden rondom begeleiding van cliënten met autisme up-to-date te houden. De training Geweldloos communiceren was gericht op het verbeteren van de onderlinge teamcommunicatie en het versterken van communicatieve vaardigheden in de begeleiding van bewoners.

Door de personele wisselingen en het gedurende het jaar ontbreken van een volledig team is ervoor gekozen deze scholingen door te schuiven naar 2026. Er was onvoldoende ruimte om scholing te volgen zonder dat dit ten koste zou gaan van de continuïteit van zorg of zou leiden tot verhoogde werkdruk. Deze opleidingsdoelen blijven daarom onverminderd van kracht voor het komende jaar.

De scholing *Moeilijk gedrag en jij* is wel met goed gevolg afgerond door een medewerker van de dagbesteding. Het leerdoel was het verdiepen van zorginhoudelijke kennis en het versterken van vaardigheden in het omgaan met complex gedrag. De opgedane kennis wordt toegepast in de dagelijkse begeleiding binnen de dagbesteding.

Daarnaast zijn de verplichte en functiegerichte scholingen uitgevoerd. Alle medewerkers hebben de herhalingstraining BHV gevolgd, met als doel te voldoen aan de wettelijke norm en de kennis omtrent veiligheid en calamiteiten actueel te houden. Tevens hebben betrokken medewerkers scholing gevolgd op het gebied van medicatieveiligheid en insuline toediening. Het leerdoel hiervan was het borgen van bekwaamheid en het voldoen aan de geldende richtlijnen rondom medicatieverstreking. Deze scholingen zijn met goed gevolg afgerond.

Verder is een agrarisch medewerker gestart met de opleiding *Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg*. Het leerdoel van deze opleiding is het vergroten van zorginhoudelijke kennis en het verder professionaliseren van de begeleidingsvaardigheden. Deze opleiding loopt door in 2026.

Hoewel niet alle geplande scholingsdoelen zijn gerealiseerd, kan worden geconcludeerd dat de basisdeskundigheid binnen het team op orde is. De noodzakelijke wettelijke en bekwaamheidseisen zijn geborgd en er is binnen het team voldoende opleiding en ervaring aanwezig om de huidige doelgroepen verantwoord te begeleiden.

Nu het team weer stabiel en volledig is, ontstaat er ruimte om in 2026 actief in te zetten op de eerder uitgestelde scholing. Daarnaast zal gedurende het jaar scholing worden ingezet die aansluit bij actuele zorgvragen of teamontwikkelingsbehoeften via onder andere het aanbod van de

Academie Landbouw en Zorg. Concluderend is de deskundigheid op dit moment toereikend, met duidelijke ontwikkeldoelen voor 2026 gericht op verdere professionalisering en kwaliteitsversterking.

#### 4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Ons team beschikt over een stevige basisdeskundigheid, passend bij de aanwezige opleidingen en werkervaring. Om de kwaliteit van de zorg en begeleiding verder te versterken, zetten we in op gerichte verdieping en ontwikkeling.

Voor 2026 richten we ons op de volgende thema's:

- **Dementiezorg** – verdieping passend bij de groeiende psychogeriatrische doelgroep.
- **Omgaan met complex gedrag** – binnen wonen en dagbesteding.
- **Communicatie en bewonersparticipatie** – versterken van vertrouwen en eigen regie van bewoners.
- **Methodisch werken en doelgericht rapporteren** – concreet en meetbaar doelen formuleren.
- **Teamontwikkeling** – samenwerking en professionele reflectie bevorderen.

Concreet staan de volgende scholingen gepland: cursus Dementiezorg, training Verbindend Communiceren, scholing Autisme en interne verdieping in methodisch werken. Daarnaast volgen we de verplichte scholingen (BHV en medicatieveiligheid) en wordt de opleiding Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg voortgezet.

De voortgang van deze scholingsdoelen wordt besproken tijdens teamvergaderingen en functioneringsgesprekken, zodat deskundigheidsontwikkeling structureel bijdraagt aan een nog hogere kwaliteit van zorg.

#### 4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Het team heeft in 2025 een stevige basisdeskundigheid opgebouwd en voldaan aan wettelijke en functiegerichte scholingsvereisten (BHV, medicatieveiligheid, insuline). De geplande cursussen Dementiezorg, Autisme en Geweldloos communiceren zijn doorgeschoven naar 2026 vanwege personele wisselingen, maar de voortgang van de opleiding Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg en de training Moeilijk gedrag en jij is succesvol afgerond. Hierdoor is actuele kennis en praktische vaardigheid aanwezig binnen het team.

Voor 2026 zijn duidelijke opleidingsdoelen geformuleerd: verdieping in Dementiezorg en complex gedrag, communicatie en bewonersparticipatie, methodisch werken, en teamontwikkeling. De voortgang wordt structureel gevolgd via teamvergaderingen en functioneringsgesprekken, zodat scholing actief bijdraagt aan verdere professionalisering en kwaliteitsverbetering van de zorg.

## 5 Terugkoppeling van deelnemers

### 5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elk jaar houden we een zorgplan- of dagbestedingsplanbespreking voor de dagbesteding, dagzorg ouderen, ambulante begeleiding en het begeleid wonen. Zorgvragers, familie, mantelzorgers, wettelijk vertegenwoordigers en persoonlijk begeleiders worden hierbij uitgenodigd. De persoonlijk begeleider bereidt dit overleg voor aan de hand of een vast format.

Tijdens de bespreking wordt het zorgplan van het afgelopen jaar doorgenomen en waar nodig aangepast. Na afloop ondertekenen alle betrokkenen het plan, waarna het wordt opgeslagen in Zilliz. In het zorgplan staan de verschillende zorgdomeinen, het huidige functioneren en de doelen voor het komende jaar. De zorgvrager staat hierbij altijd centraal, met aandacht voor diens ontwikkelingsmogelijkheden.

Naast deze jaarlijkse bespreking worden bewoners tijdens teamvergaderingen en via KZO's (korte zorg overleggen) minstens eens per twee maanden besproken. Tussentijdse doelaanpassingen vinden alleen plaats na overleg met de betrokkenen.

We evalueren regelmatig met bewoners, gasten en deelnemers, waarbij het welzijn van de persoon voorop staat. Tijdens de evaluaties bespreken we vaste onderwerpen zoals welzijn, voortgang op doelen, ontwikkelingen in het functioneren, aandachtspunten vanuit familie of mantelzorger, en eventuele benodigde aanpassingen in de begeleiding. De trends die we zien, zoals tevredenheid, gevoel van veiligheid en realistische doelrealisatie. Geven geen aanleiding tot grote wijzigingen in het proces, maar bevestigen dat de huidige werkwijze werkt. Waar verbeterpunten zichtbaar zijn, worden deze meegenomen in teamoverleggen.

Over het geheel zijn we tevreden over de resultaten, de zichtbare effecten van de begeleiding en de betrokkenheid van deelnemers en hun netwerk. Deze positieve trend ondersteunt een stabiele, doelgerichte en kwalitatief goede begeleiding.

## 5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Uit de evaluaties en het behalen van de begeleidingsdoelen kunnen we concluderen dat de meeste doelen realistisch zijn geformuleerd en in de praktijk haalbaar blijken. De zichtbare vooruitgang in welzijn, functioneren en persoonlijke ontwikkeling bevestigt dat onze begeleiding effectief is. Ook de betrokkenheid en terugkoppeling vanuit familie en mantelzorgers sluiten hierbij aan.

Er komen uit het evaluatieproces een paar leer- en verbeterpunten naar voren. Zo merken we dat het soms helpend is om doelen nog concreter en meetbaarder te formuleren, zodat de voortgang nog makkelijker te volgen is. Daarnaast willen we in evaluaties vaker stilstaan bij de effecten van bepaalde interventies. Om zo beter inzicht te krijgen in wat voor welke deelnemer het beste werkt en hoe we in de begeleiding van de zorgvrager op 1 lijn kunnen komen te staan.

De verbeterpunten die we signaleren worden besproken in teamoverleggen, waar we ook afspraken maken over het aanpassen van werkwijzen. In de afgelopen periode lag de nadruk vooral op het samenstellen van een nieuw team en het overdragen van kennis, werkstructuren en routines, zodat nieuwe teamleden zich snel thuis voelen in hun functie. Hierdoor zijn KZO's het afgelopen jaar in mindere mate gepland, maar dit pakken we de komende periode weer structureel op.

De komende periode staat meer in het teken van inhoudelijke verdieping en procesoptimalisatie. We richten ons daarbij op gerichte teambuilding om de samenwerking verder te versterken.

Op dit moment vragen de conclusies geen grote aanpassingen in processen zoals intake of het opstellen en bijstellen van begeleidingsplannen. Wel blijven we alert op kansen om deze processen te verduidelijken of te stroomlijnen. Indien uit toekomstige evaluaties blijkt dat structurele patronen veranderen, zullen we deze processen waar nodig aanpassen.

## 5.3 Inspraakmomenten

Afgelopen jaar hebben op alle zorgonderdelen meerdere inspraakmomenten plaatsgevonden. Bij Begeleid Wonen gebeurt dit wekelijks tijdens de bewonersvergadering. Hier worden thema's ingebracht over de onderlinge omgang, de sfeer in de groep, taakverdeling in het huishouden, uitjes en vakantieplanning, en persoonlijke gebeurtenissen.

Bij de Dagbesteding worden inspraakmomenten gehouden op vaste momenten, vaak tijdens het koffiemoment. Deelnemers brengen onderwerpen in over werkzaamheden, veiligheid, samenwerking en werkwijze. Ook huishoudelijke en organisatorische zaken op de locatie, zoals onderhoud of oefeningen, komen aan bod. Het telefoongebruik tijdens werkzaamheden is een terugkerend punt, waarvoor afspraken zijn gemaakt.

Binnen de Dagzorg Ouderen vinden inspraakmomenten dagelijks plaats tijdens het koffiemoment en het doornemen van de dagplanning. Gasten denken mee over activiteiten, het dagmenu en de verdeling van taken zoals dierv verzorging. Er is ruimte om persoonlijke verhalen te delen. De vaste structuur helpt vooral de ouderen die achteruitgang in mentale gezondheid ervaren.

Bij de Ambulante Begeleiding vinden inspraakmomenten individueel plaats, samen met de bewoner en diens familie of mantelzorger. Hierbij wordt wekelijks of maandelijks besproken of de ondersteuning passend is. Veel inbreng gaat over het bieden van extra hulp of ontlasting van mantelzorgers. De persoonlijk begeleider legt alle besproken punten vast in het dossier.

Daarnaast komt de Cliëntenraad vier keer per jaar bijeen. Leden uit alle zorgonderdelen brengen onderwerpen in die binnen hun groep spelen, evenals actuele thema's vanuit de organisatie.

In algemene zin blijkt uit alle inspraakmomenten dat deelnemers behoefte hebben aan duidelijkheid, dagelijkse structuur en een respectvolle omgang. Thema's zoals taakverdeling, veiligheid in het werk, en het plannen van activiteiten en vakanties komen veelvuldig terug. Deelnemers voelen zich gehoord en waarderen dat hun suggesties worden meegenomen in de dagelijkse praktijk.

#### **5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten**

Uit de inspraakmomenten binnen het wonen en de dagbesteding blijkt dat bewoners en deelnemers vooral behoefte hebben aan duidelijkheid en structuur. Terugkerende onderwerpen zijn de planning van activiteiten en vakanties, de taakverdeling in het huishouden, het opstellen van het weekmenu en afspraken over onderlinge omgang. Tijdens de dagbesteding komt het telefoongebruik structureel terug als aandachtspunt. Naar aanleiding hiervan hebben we afspraken opgesteld, zoals geen telefoongebruik tijdens werkzaamheden en het verplicht meenemen van een telefoon bij werkzaamheden buiten het erf voor noodgevallen.

Binnen de dagzorg ouderen zien we dat de dagelijkse bespreking van de planning en taken zorgt voor overzicht en rust. De vaste structuur helpt de groep, zeker omdat een deel van de ouderen te maken heeft met mentale achteruitgang. De gesprekken leveren als conclusie op dat routine, voorspelbaarheid en gezamenlijk overleg essentieel zijn om het dagelijks functioneren soepel te laten verlopen.

Leerpunten zijn onder andere het blijven verduidelijken van taken en verwachtingen, en het consequent blijven herhalen van afspraken zoals die rondom telefoongebruik. Ook willen we blijven investeren in het creëren van een veilige sfeer waarin iedereen zich vrij voelt om inbreng te geven.

We hebben de bestaande afspraken aangescherpt en besproken in het team, zodat iedereen dezelfde werkwijze hanteert. De komende periode zetten we in op het verder structureren van de wekelijkse en dagelijkse overlegmomenten, het verbeteren van de taakverdeling en het monitoren van gemaakte afspraken, zodat deze in de praktijk goed worden nageleefd. Hiermee borgen we dat bewoners, deelnemers en ouderen ook in de toekomst voldoende inspraak hebben en dat hun signalen leiden tot concrete verbeteringen.

## 5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

### Evaluatie tevredenheidsonderzoek Wonen:

In december 2025 zijn er 13 tevredenheidsonderzoeken ingevuld door de bewoners van de woongroep en de ambulante begeleiding. Het tevredenheidsonderzoek is uitgevoerd met een schriftelijke vragenlijst, bestaande uit ja/Nee-vragen, schaalvragen een rapportcijfer en open toelichtingsmogelijkheden. Bewoners zijn waar nodig ondersteund bij het invullen, waarbij is gewaarborgd dat de antwoorden hun eigen ervaringen weerspiegelen.

Er zijn 13 vragenlijsten uitgezet onder alle bewoners van de woongroep en de ambulante begeleiding.

Er zijn 13 ingevulde vragenlijsten retour ontvangen dit is een 100% respons.

In het onderzoek zijn onder andere de volgende thema's uitgevraagd; privacy, veiligheid, respect, vraaggerichtheid, de maaltijden, zelfbeslissing, de vertrouwensband en afspraken met derden.

De uitkomsten van het tevredenheidsonderzoek laten zien dat bewoners over het geheel genomen tevreden zijn over het wonen binnen de zorgboerderij, hetgeen tot uitdrukking komt in het gemiddelde cijfer van 7,5 en positieve opmerkingen over sfeer en betrokkenheid van medewerkers.

Tegelijkertijd tonen de resultaten duidelijke ontwikkelpunten op het gebied van inspraak, communicatie, privacy en vertrouwensopbouw. De personele wisselingen van de afgelopen twee jaar hebben aantoonbaar invloed gehad op de ervaren stabiliteit en vertrouwensband. Voor een kwetsbare doelgroep is continuïteit van begeleiding van groot belang; het ontbreken daarvan heeft voor sommige bewoners geleid tot terughoudendheid en onzekerheid.

Nu het team weer stabiel en volledig is, ligt de focus op het herstellen en versterken van duurzame vertrouwensrelaties, het vergroten van bewonersparticipatie en het zichtbaar opvolgen van signalen en afspraken. Hiermee wordt gewerkt aan verdere kwaliteitsverbetering en het bestendigen van een veilig en voorspelbaar woonklimaat.

## **Evaluatie tevredenheidsonderzoek Dagbesteding**

In december is er een tevredenheidsonderzoek afgenomen onder de deelnemers van de dagbesteding. Het onderzoek bestond uit een vragenlijst met antwoordmogelijkheden 'altijd', 'soms' en 'nooit', aangevuld met een schaalvraag en ruimte voor toelichting. In totaal hebben vijf deelnemers deelgenomen aan het onderzoek. De vragenlijsten zijn gezamenlijk met de dienstdoende begeleider ingevuld, zodat vragen waar nodig konden worden verduidelijkt en toegelicht.

Binnen de vragenlijst is aandacht besteed aan wat deelnemers leuk vinden om te doen en wat zij minder prettig ervaren. Daarnaast zijn onderwerpen als werkinhoud, de werkomgeving op de boerderij en het samenwerken met andere deelnemers aan bod gekomen. Met dit onderzoek is bewust gekozen om vanuit de groep zelf te horen hoe zij de kwaliteit van de dagbesteding ervaren. Uit de resultaten blijkt dat deelnemers overwegend tevreden terugkijken op het afgelopen jaar en de wijze waarop de dagbesteding is ingericht op De Fochtel. Enkele deelnemers geven aan het prettig te vinden om in het komende jaar nieuwe werkzaamheden te leren. Daarbij wordt specifiek genoemd dat sommige deelnemers zich graag meer willen bezighouden met werkzaamheden rondom de trekker.

De ervaringen met het samenwerken met andere deelnemers zijn wisselend. Waar de één dit als prettig ervaart, geeft een ander aan dit soms als uitdagend te beleven of als storend. Een enkele deelnemer heeft aangegeven de voorkeur te hebben om zoveel mogelijk zelfstandig te werken, zonder ondersteuning van andere deelnemers of alleen met de begeleiding.

Wat betreft de verdeling van werkzaamheden geven meerdere deelnemers aan dat zij hinder ervaren wanneer geplande taken worden onderbroken door tussentijdse klusjes. Het belang van structuur en een duidelijk dagprogramma komt hierbij nadrukkelijk naar voren. Een deelnemer benoemt het als lastig om op het laatste moment nog nieuwe taken te krijgen. Tegelijkertijd geven deelnemers aan zich vertrouwd en veilig te voelen binnen de groep en waarderen zij de aanwezigheid van "vast" zorgpersoneel, dit schept een band en vertrouwen.

De signalen vanuit de groep zijn overwegend positief. Deze positieve punten blijven wij monitoren en vasthouden. Tegelijkertijd zien wij in de uitkomsten duidelijke aanknopingspunten om verder te werken aan de kwaliteit van onze dagbesteding. Door in contact te blijven met deelnemers, hun familie, wettelijk vertegenwoordigers en/of mantelzorgers willen wij deze kwaliteit behouden en waar mogelijk verder verbeteren.

## **Evaluatie tevredenheidsonderzoek Dagzorg ouderen**

Eind 2025 is een schriftelijk tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder de gasten van de dagzorg ouderen. Er zijn 28 vragenlijsten uitgezet en 28 reacties ontvangen (100% respons).

Uit de resultaten blijkt dat de dagzorg in algemene zin als positief en waardevol wordt ervaren. Het effect van de dagbesteding op het welzijn wordt door het merendeel van de gasten als positief beoordeeld. De gemiddelde waardering voor de dagzorg bedraagt een 7,9.

Gasten geven aan zich veilig en op hun gemak te voelen op de boerderij. De landelijke omgeving, het buiten zijn, het contact met dieren en de onderlinge sociale contacten worden als belangrijke meerwaarde genoemd. Daarnaast draagt de dagzorg bij aan structuur in de week en ontlasting van mantelzorgers. Het activiteitenaanbod wordt overwegend als passend en niet te zwaar ervaren.

Er zijn tevens enkele aandachtspunten benoemd. Deze hebben betrekking op:

- incidentele hinder van vliegen;
- het bewaken van tussentijdse hygiëne van het toilet;
- het waarborgen van rust binnen de groep;
- individuele ondersteuningsvragen (o.a. begeleiding bij sociale contacten en omgaan met Parkinson).

Halverwege het jaar is reeds een extra ruimte in gebruik genomen om de groep te kunnen splitsen, wat positief heeft bijgedragen aan rust en groepsdynamiek.

Concluderend bevestigt het onderzoek dat de dagzorg ouderen aansluit bij de behoeften van de doelgroep. De benoemde verbeterpunten worden meegenomen in de jaarplanning en kwaliteitscyclus, zodat de kwaliteit van zorg en het welzijn van de gasten verder worden versterkt.

## **5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting**

In december 2025 zijn binnen Wonen, Dagbesteding en Dagzorg Ouderen tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd met een respons van 100%. De resultaten geven daarmee een representatief beeld van de ervaren kwaliteit.

Over het geheel genomen zijn bewoners en deelnemers tevreden. Wonen wordt gemiddeld beoordeeld met een 7,5 en Dagzorg Ouderen met een 7,9. De sfeer, betrokkenheid van medewerkers, veiligheid en de waarde van de landelijke omgeving worden positief benoemd. Binnen de dagbesteding voelen deelnemers zich vertrouwd en gewaardeerd.

Tegelijkertijd laten de uitkomsten duidelijke leerpunten zien. Binnen Wonen vragen met name inspraak, communicatie, privacy en vertrouwensopbouw aandacht. De personele wisselingen van de afgelopen twee jaar hebben hierbij aantoonbaar invloed gehad op de ervaren stabiliteit en vertrouwensband. Continuïteit van begeleiding blijkt essentieel voor het gevoel van veiligheid en openheid. Binnen de dagbesteding is behoefte aan meer structuur en duidelijkheid in werkzaamheden, evenals ruimte om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. In de dagzorg ouderen ligt de focus op het bewaken van rust, hygiëne en het inspelen op individuele ondersteuningsvragen.

Naar aanleiding van de resultaten is het woonteam inmiddels stabiel en volledig samengesteld en is extra aandacht besteed aan zorgplanbesprekingen en bewonersparticipatie. In de dagzorg is een extra ruimte ingezet ter bevordering van rust in de groep. Binnen de dagbesteding wordt duidelijker gecommuniceerd over het dagprogramma en werkzaamheden.

In 2026 richten wij ons op verdere versterking van inspraak en eigen regie, verbetering van interne communicatie en het blijvend monitoren van groepsrust en structuur. De voortgang wordt structureel besproken binnen het team.

## 6 Meldingen en incidenten

### 6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

#### Ongeval en bijna ongeval:

Wanneer een situatie zich voordoet wordt dit opgelost door het aanwezige personeel, die ook de contacten met familie leggen. Ter afronding wordt er een FOBO-formulier ingevuld in Zilliz. De Analyses van de FOBO-meldingen wordt door de teammanager van de Fochtel uitgevoerd. De binnengekomen FOBO-meldingen worden doorgenomen en geaccordeerd, de evaluatie ervan wordt gedaan in de teamvergadering van het des betreffende team waar het vooral zich heeft voorgedaan. De leeromgeving die hier wordt gecreëerd zorgt voor het verbeteren van de kwaliteit en het voorkomen van een volgende risicovolle situatie.

Er zijn het afgelopen jaar twee meldingen gedaan rondom de categorie "Ongeval". De eerste melding betreft een deelnemer vanuit de ouderen dagzorg en tevens het wonen. Meneer verslikt zich ernstig in een slok koffie waarop een stagiaire een Heimlich-greep uitoefent.

De tweede melding betreft een valincident van een deelnemer van de dagzorg ouderen. Meneer is ten val gekomen tijdens het aantrekken van zijn jas.

#### FOBO-Melding 1: Ongeval

Deze melding betreft een bijna ongeval met een risico op letsel. Meneer verslikt zich aan tafel ernstig in een slok koffie. Hij keek naar de stagiaire die op dat moment bij hem was en gebaarde om hulp. Hierop heeft de stagiaire een Heimlich-greep uitgeoefend.

Een Heimlich-greep is bedoeld om toe te passen bij sprake van verstikking en niet geheel zonder risico. Er kan sprake zijn van inwendige schade. De dokterswacht is gebeld en om advies gevraagd. Omdat meneer geen buikklachten, een goede gelaatskleur heeft, alert en aanspreekbaar is, is er geen controle nodig. Advies dokterswacht: Mocht meneer zich vaker verslikken dan is het wenselijk om een bezoek aan de huisarts te plannen.

Het incident is ingebracht in de teamvergadering. Hier is gesproken over hoe te handelen bij verslikking en hoe te handelen bij verstikking. Bij verslikken is het protocol 5 x met de vlakke hand tussen de schouderbladen slaan. De Heimlich-greep is een handeling passend bij verstikking.

Verder is besproken welke verantwoordelijkheden in een noodgeval bij een stagiair liggen en welke bij de medewerker. Hoe zorg je dat je elkaar snel kunt bereiken? Besproken dat stagiaires en medewerkers elkaar in een situatie als deze direct moeten kunnen bellen. De medewerker is verantwoordelijk, de stagiaire niet.

Er is nazorg verleend aan de stagiaire door met haar na te bespreken hoe zijn het incident heeft ervaren en uit te vragen of er verdere nazorg nodig is. Ze gaf aan dat dit niet nodig was.

## **FOBO-Melding 2: Ongeval**

Deze melding betreft een val incident van een deelnemer van de dagzorg ouderen. Het gebeurde tijdens het aantrekken van de jas. Meneer stond voor zijn stoel en verloor zijn evenwicht, hij viel linksom op de grond. Zijn hoofd heeft de grond niet geraakt. Er was geen letsel zichtbaar. De aanwezige medewerkster heeft meneer overeind geholpen en controles uitgevoerd. Meneer lijkt er met de schrik vanaf te zijn gekomen.

Het incident had voorkomen kunnen worden door meneer te helpen met het aantrekken van zijn jas. De dienstdoende medewerker is zich door het incident bewust geworden van het risico op mogelijk vallen. Bij het aantrekken van de jas zal ze in het vervolg in de buurt blijven zodat ze kan ondersteunen waar dit nodig is.

Het valincident is in de vergadering besproken waardoor het gehele team op de hoogte is van het valrisico van meneer waardoor hierop geanticipeerd kan worden.

## **6.2 Medicatie**

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

## **6.3 Agressie**

### **Agressie:**

Wanneer een situatie zich voordoet wordt dit opgelost door het aanwezige personeel, die ook de contacten met familie leggen. Ter afronding wordt er een FOBO-formulier ingevuld in Zilliz. De Analyses van de FOBO-meldingen wordt door de teammanager van de Fochtel uitgevoerd. De binnengekomen FOBO-meldingen worden doorgenomen en geaccordeerd, de evaluatie ervan wordt gedaan in de teamvergadering van het des betreffende team waar het vooral zich heeft voorgedaan. De leeromgeving die hier wordt gecreëerd zorgt voor het verbeteren van de kwaliteit en het voorkomen van een volgende risicovolle situatie.

Er is één melding gedaan met betrekking tot verbale agressie op de woongroep door een bewoner een tweede bewoner wordt in de situatie betrokken.

## **FOBO-Melding 3: Agressie**

De melding betreft een bewoner met vergevorderde alzheimer. Meneer is verward en wordt boos omdat er een tasje is blijven liggen en hij denkt dat deze van zijn vrouw is. De bewoner die naast hem zit moet dit vergelden. Meneer wordt boos op hem en zegt; "moet ik je nu slaan?" Vervolgens maakt hij een slaande beweging in de richting van de medebewoner. Meneer staat op en loopt de groep af. Een medewerker loopt met hem mee om hem te kalmeren. Meneer blijft nog een poos erg boos dit is te merken aan zijn houdingen gezichtsuitdrukking. Meneer heeft de gedachte dat zijn vrouw een geheime relatie met de medebewoner heeft. Vanwege zijn ziektebeeld is het moeizaam om meneer op andere gedachten te krijgen.

Meneer zijn welzijn is in de teamvergadering besproken. De afgelopen periode is waarneembaar dat meneer verder achteruitgaat. Hij heeft steeds minder aansluiting met de woongroep, begrijpt de onderlinge gesprekken niet meer en ervaart hier onrust van. Besproken is of de zorgboerderij nog de juiste plek is voor meneer. Heeft het wonen op de Zorgboerderij nog een meerwaarde ten opzichte van een verzorgingstehuis? Besproken is dat de familie op de hoogte wordt gehouden van de dagelijkse gebeurtenissen waardoor ook zij de afweging tussen de zorgboerderij en een verzorgingstehuis kunnen blijven maken.

Met de medebewoner is het incident nabesproken. Hij geeft aan te zijn geschrokken van de boosheid en de onvoorspelbare reactie. Hij heeft de neiging om de situatie uit de weg te gaan door op zijn kamer te blijven. Dit is niet wenselijk. Voor hem is het belangrijk dat hij op de groep blijft komen en in contact met zijn groepsgenoten is. Het is belangrijk dat het personeel alert blijft wanneer beide bewoners gezamenlijk aanwezig zijn op de groep om voortijdig te signaleren en een eventuele escalatie te voorkomen.

#### **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**

##### **Conclusies uit meldingen en incidenten:**

Vanuit de eerste melding is geconcludeerd dat het goed is de protocollen hoe te handelen bij verslikking en verstikking onder de aandacht te brengen bij het team.

Verder maakt dit incident dat er gesproken en nagedacht is over de verantwoordelijkheden van een stagiair en de verantwoordelijkheden van de medewerker. Hoe zorg je dat je elkaar kunt bereiken in geval van nood? Besproken is dat er bij de start van de stage telefoonnummers uitgewisseld dienen te worden tussen de stagiair en de medewerkers telefoon zodat ze elkaar kunnen bereiken. Hoe begeleid je een stagiair door een noodsituatie heen, belangrijk is om ook dit op voorhand te bespreken wat je van de stagiair verwacht en wat juist niet. Lever nazorg in geval van een heftige situatie door in gesprek te blijven met de stagiair over het voorval.

De tweede melding betreft een valincident. Vanuit deze melding kan geconcludeerd worden dat het risico op vallen van meneer groter is dan eerder werd ingeschat. Doordat het incident teambreed is besproken kan de begeleiding hierop anticiperen en meneer ondersteunen bij situaties waarop de kans op vallen aanwezig is.

Vanuit de derde melding hebben we geleerd dat bij bewoners met Alzheimer het belangrijk is om gedurende het verblijf regelmatig met de familie te evalueren of de woonplek nog de meest passende woonplek is. Onrust krijgen van het onderlinge contact met groepsgenoten en groepsgenoten die zich aan gaan passen aan de behoefte van de desbetreffende bewoner zijn signalen die we hieruit meenemen.

# 7 Acties

## 7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Terugkijkend op het afgelopen jaar kan worden geconcludeerd dat het merendeel van de geplande acties uit de actielijst is afgerond. Daarmee is grotendeels voldaan aan de gestelde planning en zijn de acties uitgevoerd zoals voorgenomen. Tegelijkertijd constateren wij dat een aantal acties niet de gewenste diepgang heeft bereikt.

De belangrijkste oorzaak hiervoor is de grote mate van personele wisselingen in het afgelopen jaar. Het team is meerdere malen opnieuw samengesteld, waardoor veel tijd en energie is gegaan naar kennismaken, inwerken en het creëren van een veilige en prettige werkomgeving voor zowel nieuwe collega's als voor de bewoners. Deze basis was noodzakelijk, maar heeft ertoe geleid dat inhoudelijke ontwikkeling, verdieping in casuïstiek, het implementeren van een methodiek en gezamenlijke professionele groei tijdelijk zijn achtergebleven. Hier is wel op ingezet en deze onderwerpen zijn besproken, maar dit soort ontwikkelprocessen vraagt meer tijd om goed te kunnen beklijven.

Een belangrijk leerpunt is dat teamstabiliteit een essentiële voorwaarde is voor duurzame kwaliteitsontwikkeling. Daarnaast zien wij dat structurele momenten voor inhoudelijke reflectie en verdieping nodig zijn om acties niet alleen af te ronden, maar ook te versterken in kwaliteit en diepgang.

Afgelopen jaar is daarom bewust ingezet op teamvorming, begeleiding van nieuwe medewerkers en het borgen van continuïteit in de dagelijkse zorg. Nu het team weer compleet en gemotiveerd is, ontstaat er ruimte om de volgende stap te zetten.

Voor het komende jaar plannen wij gerichte acties die zich richten op:

- Verdieping in casuïstiek en methodisch werken, onder andere door het inzetten van de CEO-methode en het implementeren van een nieuwe methodiek;
- Structurele inhoudelijke overlegmomenten door middel van KZO's;
- Verdere professionele ontwikkeling van het team onder begeleiding van een gedragswetenschapper.

Met deze acties willen wij de kwaliteit en samenhang binnen de uitgevoerde zorg verder verhogen. De acties worden concreet opgenomen in de nieuwe actielijst, voorzien van heldere doelen, planning en verantwoordelijkheden. Op deze manier verwachten wij dat de kwaliteit van zorg zich het komende jaar verder kan verdiepen en versterken.

# 8 Doelstellingen

## 8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

### 1. Optimaliseren van het bedrijf

We blijven continu werken aan het verbeteren van de combinatie van zorg en landbouwactiviteiten. Doorlopend evalueren we processen, activiteiten en omgevingsfactoren om de kwaliteit van dagbesteding, dagzorg ouderen en begeleid wonen te versterken. Hierbij blijven we kritisch kijken naar de balans tussen zorginhoud en bedrijfsvoering.

### 2. Investeren in, behouden en ontwikkelen van kwalitatief goede zorg

We zetten in op het verder professionaliseren van ons team en het verdiepen van zorginhoudelijke kennis, zodat de geboden begeleiding duurzaam hoogwaardig blijft en aansluit bij de actuele zorgvragen van onze cliënten.

### 3. Toekomstperspectief van Zorgboerderij de Fochtel

We bereiden een geleidelijke overdracht voor, waarbij de eigenaren een stap terug doen en het bedrijf toekomstbestendig blijft, met behoud van kwaliteit, continuïteit en identiteit.

## 8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

### 1. Continuïteit en teamstabiliteit versterken

Het team is nu stabiel en volledig, waardoor verdere ontwikkeling mogelijk is. In 2026 wordt gewerkt aan een heldere taakverdeling tussen eigenaren, teamleider en PB'ers, inclusief concrete evaluatiemomenten, zodat verantwoordelijkheden duidelijk zijn en samenwerking optimaal verloopt.

### 2. Scholing en deskundigheidsontwikkeling stimuleren

Het scholingsaanbod wordt actief ingezet en afgestemd op actuele zorgvragen en teamontwikkelingsbehoeften. Hierbij ligt de focus op Dementiezorg, omgaan met complex gedrag, communicatie, methodisch werken en interne verdieping. Ook de voortzetting van de opleiding Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg en verplichte scholingen zoals BHV en medicatieveiligheid blijven van kracht.

### 3. Teambuilding en professionele samenwerking bevorderen

Er wordt een concreet teambuildingplan uitgevoerd met geplande momenten en inhoudelijke thema's, gericht op onderlinge samenwerking, reflectie en een vertrouwde werksfeer.

### 4. Kwaliteitscyclus verdiepen en kwaliteitskader implementeren

De kwaliteitscyclus krijgt structureel aandacht via reflectiemomenten en het beter vastleggen van leerpunten. Tegelijkertijd wordt de implementatie van het kwaliteitskader Zorglandbouw voortgezet, zodat kwaliteit en professionalisering binnen de organisatie verder worden geborgd.

### 5. Samenwerking met externe deskundigen uitbreiden

De samenwerking met de gedragswetenschapper van 's Heeren Loo en stichting Bezinn wordt verder versterkt om deskundigheidsbevordering en professionele ondersteuning van het team structureel te waarborgen.

## **6. Kwalitatief goede zorg verder optimaliseren**

Het team blijft de dagelijkse zorg en begeleiding voor bewoners van dagbesteding, wonen en dagzorg ouderen borgen. Er wordt kritisch gekeken naar de verhouding tussen zorginhoudelijke activiteiten en omgevingsfactoren, zodat zowel kwaliteit als werkbaarheid continu worden verbeterd.

## **7. Activiteiten en betrokkenheid van bewoners en familie stimuleren**

Evenementen zoals de jaarlijkse bewonersvakantie en familiedag blijven een belangrijke plek voor participatie en verbinding. In 2026 worden deze activiteiten met dezelfde zorg en aandacht georganiseerd.

### **8.3 Plan van aanpak**

#### **1. Continuïteit en teamstabiliteit versterken**

Het team is nu stabiel en volledig. In 2026 richten we ons op een heldere taakverdeling tussen eigenaren, teamleider en PB'ers, inclusief concrete evaluatiemomenten. Zo wordt samenwerking optimaal en zijn verantwoordelijkheden duidelijk.

Acties:

- Taken en verantwoordelijkheden overzichtelijk vastleggen
- Evaluatiemomenten plannen tijdens teamoverleg en functioneringsgesprekken
- Voortgang monitoren en bijsturen waar nodig

Termijn: Midden

#### **2. Scholing en deskundigheidsontwikkeling stimuleren**

Het scholingsaanbod wordt afgestemd op actuele zorgvragen en teamontwikkelingsbehoeften. Focus ligt op Dementiezorg, omgaan met complex gedrag, communicatie en bewonersparticipatie, methodisch werken en interne verdieping. Voortzetting van de opleiding Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg en verplichte scholingen zoals BHV en medicatieveiligheid blijven van kracht.

Acties:

- Scholingen plannen en communiceren naar het team
- Deelname monitoren en actief stimuleren
- Toepassing van opgedane kennis bespreken in teamoverleg

Termijn: Midden

#### **3. Teambuilding en professionele samenwerking bevorderen**

Een concreet teambuildingplan wordt uitgevoerd met geplande momenten en inhoudelijke thema's. Doel is onderlinge samenwerking, reflectie en het creëren van een vertrouwde werksfeer.

Acties:

- Planning van meerdere teambuildingmomenten opstellen
- Thema's bepalen: samenwerking, communicatie, reflectie
- Evalueren van effecten op teamdynamiek

Termijn: Midden

#### **4. Kwaliteitscyclus verdiepen en kwaliteitskader implementeren**

De kwaliteitscyclus krijgt structureel aandacht via reflectiemomenten en betere vastlegging van leerpunten. Tegelijkertijd wordt de implementatie van het kwaliteitskader Zorglandbouw voortgezet, zodat kwaliteit en professionalisering binnen de organisatie verder worden geborgd.

Acties:

- Reflectiemomenten inplannen tijdens teamoverleg
- Leerpunten vastleggen en opvolgen
- Implementatie van het kwaliteitskader verder onderzoeken en toepassen

Termijn: Lang

#### **5. Samenwerking met externe deskundigen uitbreiden**

De samenwerking met de gedragswetenschapper van 's Heeren Loo en stichting Bezinn wordt verder versterkt om deskundigheidsbevordering en professionele ondersteuning structureel te waarborgen.

Acties:

- Multidisciplinair overleg plannen
- Mogelijkheden voor structurele samenwerking onderzoeken
- Adviezen vertalen naar dagelijkse praktijk

Termijn: Midden

#### **6. Kwalitatief goede zorg verder optimaliseren**

Het team borgt de dagelijkse zorg en begeleiding voor bewoners van dagbesteding, wonen en dagzorg ouderen. Kritisch wordt gekeken naar de verhouding tussen zorginhoudelijke activiteiten en omgevingsfactoren, zodat kwaliteit en werkbaarheid continu verbeteren.

Acties:

- Analyse van zorgprocessen uitvoeren
- Verbeterpunten vastleggen en implementeren
- Regelmatig evalueren tijdens teamoverleg

Termijn: Lang

### **7. Activiteiten en betrokkenheid van bewoners en familie stimuleren**

Evenementen zoals de jaarlijkse bewonersvakantie en familiedag blijven een belangrijk middel voor participatie en verbinding. In 2026 worden deze activiteiten georganiseerd met dezelfde zorg en aandacht.

Acties:

- Datums en programma's vaststellen
- Deelnemers informeren en uitnodigen
- Evaluatie uitvoeren en verbeterpunten opnemen voor volgend jaar

Termijn: Kort

# 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.

## Actielijst

### Voortgang actielijst, afgesloten acties

#### Acties m.b.t. scholing en ontwikkeling

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	01-12-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	De Fochtel (454)
<b>Actie afgerond op:</b>	29-12-2025 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Het afgelopen jaar is het scholings- en ontwikkelingsaanbod onder de aandacht gebracht bij het personeel

#### 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

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	28-02-2026
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	De Fochtel (454)
<b>Actie afgerond op:</b>	29-12-2025 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Controle uitgevoerd, de registratie klopt

#### 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)

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	28-02-2026
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	De Fochtel (454)
<b>Actie afgerond op:</b>	29-12-2025 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Aanpassingen op normen doorgenomen en acties weggezet

#### Calamiteiten plan nader uitwerken

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	31-12-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	De Fochtel (454)
<b>Actie afgerond op:</b>	29-12-2025 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Wordt jaarlijks eenmaal besproken in teamoverleg

#### 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)

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	12-12-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	De Fochtel (454)
<b>Actie afgerond op:</b>	29-12-2025 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Wijzigingen doorgenomen en acties aangemaakt

### Herhalingscursus medicatieveiligheid

**Geplande uitvoerdatum:** 29-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** 29-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** De herhalingscursus medicatieveiligheid is afgerond

### Herhalingscursus medicatieveiligheid

**Geplande uitvoerdatum:** 29-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** 29-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Herhalingscursus medicatieveiligheid is afgerond

### Samenvoegen evaluatie en tevredenheidsonderzoek. Welk instrument is hiervoor nodig, hoe pakken we dit aan.

tevredenheidsonderzoek zorgplan evaluatie

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** 12-08-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Er is een nieuw format gemaakt

### Herhalingscursus medicatieveiligheid

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** 29-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** De desbetreffende collega's hebben de herhalingscursus medicatieveiligheid behaald

### fobo registraties + jaarverslag fobo's schrijven

**Geplande uitvoerdatum:** 12-01-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** 29-12-2025 (Afgerond)

### Functioneringsgesprekken met eventuele stagiaires, vrijwilligers en personeel

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** 29-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden

#### Jaarlijkse actualisatie zoonosenkeurmerk. Uitvoering Zorgboer

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** 23-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Zie bijlage voor het keurmerk 2026

#### Herhalingscursus BHV trainingen

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** 17-11-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** De herhalingscursus BHV staat gepland op 10 december

**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:** 24-04-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** 17-04-2025 (Afgerond)

**Vriendelijk verzoek conform de norm de inrichting af te ronden (medezeggenschapsregeling toevoegen en feitelijk uitvoeren en notuleren van een Cliëntenraad bespreking; benoem in paragraaf 4.7.2. de datum van de eerstvolgende geplande bespreking.**

**Geplande uitvoerdatum:** 24-04-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** 17-04-2025 (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):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** 25-02-2025 (Afgerond)

**Kwaliteitsjaarverslag 2024: aandachtspunt meegegeven in adviesmail d.d. 04-03-2024 verwerken in het verslag.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** 24-02-2025 (Afgerond)

Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** 24-02-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Tijdens teamoverleg is hier ruimte voor

#### **fobo registraties + jaarverslag fobo's schrijven**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-10-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** 04-02-2025 (Afgerond)

### **Voortgang actielijst, openstaande acties**

#### **Aanpassing norm 3.3 Werkgeverschap en 3.3.2 Medewerkers doornemen en zo nodig aanvullende acties aanmaken**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-03-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)

#### **Jaarlijkse controle apparaten/machines NEN 3140 (uitgevoerd door) Van Der Veen dienstverlening**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)

#### **Audit Begeleiding en Wonen. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** Audit

**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)

#### **Herhalingscursus BHV trainingen**

**Geplande uitvoerdatum:** 17-11-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)

#### **Jaarlijkse actualisatie zoonosenkeurmerk. Uitvoering Zorgboer**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)

#### Functioneringsgesprekken met eventuele stagiaires, vrijwilligers en personeel

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)

#### Herhalingscursus medicatieveiligheid

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)

#### Evaluatiegesprekken met deelnemers - Tevredenheidsmeting

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)

#### Acties m.b.t. scholing en ontwikkeling

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)

#### 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):** De Fochtel (454)

#### Evaluatiegesprekken met deelnemers - Tevredenheidsmeting

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** Tevredenheidsonderzoeken met alle deelnemers afgenomen en de uitkomsten samengevat

#### 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):** De Fochtel (454)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

#### Bijlagen

- Zoönosen Keurmerk 2026